



CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

STUDIU:

Modul de aplicare a Directivelor Uniunii Europene și a Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind relațiile de muncă în legislația românească

REALIZAT:

De membrii comisiei temporare:

IACOB BACIU - sindicate
(președinte comisie)
ȘTEFAN TEOROC - sindicate
VICTOR FLORESCU - sindicate
DRAGOȘ MIHALACHE - patronate
MIHAI DRAGOȘ - fundații și asociații

Cu contribuția experților:

prof. univ. dr. **ALEXANDRU ȚICLEA**
(coordonator)
lect. univ. dr. **CORNELIU BENȚE**
lect. univ. dr. **ADELINA DUȚU**
conf. univ. dr. **MONICA GHEORGHE**
lect. univ. dr. **CATALIN VASILE**

Comisia temporară a fost înființată
în baza Hotărârii nr. 34 a Plenului CES
din data de 15.02.2022.



CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

STUDIU:

Modul de aplicare a Directivelor Uniunii Europene și a Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind relațiile de muncă în legislația românească

REALIZAT:

De membrii comisiei temporare:

IACOB BACIU - sindicate
(președinte comisie)
ȘTEFAN TEOROC - sindicate
VICTOR FLORESCU - sindicate
DRAGOȘ MIHALACHE - patronate
MIHAI DRAGOȘ - fundații și asociații

Cu contribuția experților:

prof. univ. dr. **ALEXANDRU ȚICLEA**
(coordonator)
lect. univ. dr. **CORNELIU BENȚE**
lect. univ. dr. **ADELINA DUȚU**
conf. univ. dr. **MONICA GHEORGHE**
lect. univ. dr. **CATALIN VASILE**

Comisia temporară a fost înființată
în baza Hotărârii nr. 34 a Plenului CES
din data de 15.02.2022.

INTRODUCERE

Obiectivul general al studiului îl constituie modul de aplicare a Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii și a Directivelor Uniunii Europene în legislația internă.

Bazat pe date concrete, corelate cu dreptul european și internațional, studiul de față constituie un demers de susținere a nevoii de implementare fidelă a normelor precizate în dreptul național, desigur ținând seama de specificul românesc.

Studiul, fiind programat a se desfășura pe o perioadă scurtă de timp (2 luni), a reprezentat o preocupare de valorificare a doctrinei și a jurisprudenței chiar de la debutul normativității muncii, iar actualitatea ei este garantată de dezvoltarea relațiilor de muncă și a procesului globalizării, motiv pentru care în prezent există o economie liberă a muncii, care se găsește într-o mișcare perpetuă.

Sub aspect metodologic, studiul se dezvoltă în acord cu ordinea legislativă a procedurilor examinate și cu evidențierea momentelor de sincronie sau de diacronie în evoluția cadrului normativ aplicabil.

Studiul este alcătuit din 2 capitole care vizează, pe de o parte, implementarea Convențiilor O.I.M. și a Directivelor UE, iar pe de altă parte modul de reflectare a acestora în dreptul intern prin analiza dispozițiilor naționale în vigoare care concretizează sau dezvoltă normele menționate.

CAPITOLUL I

CONVENȚIILE ORGANIZAȚIEI INTERNAȚIONALE A MUNCII ȘI APLICAREA LOR ÎN LEGISLAȚIA DIN ROMÂNIA

1. Preliminarii

Organizația Internațională a Muncii (O.I.M.) este o instituție specializată a Organizației Națiunilor Unite, constituită în anul 1919, prin *Tratatul de pace de la Versailles*¹.

România este una dintre țările fondatoare a organizației. În prezent sunt membre ale acesteia un număr de 187 de state.

În Constituția O.I.M. este înscris principiul conform căruia „o pace universală și durabilă nu se poate stabili decât pe baza justiției sociale”.

Activitățile desfășurate de O.I.M. se referă la:

- elaborarea de norme internaționale pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și viață ale salariaților;
- acordarea de asistență tehnică statelor membre în domeniile muncii și securității sociale;
- pregătirea de personal, inclusiv prin finanțarea unor cursuri cu participare internațională;
- organizarea de reuniuni internaționale în domenii care intră în obiectul său de activitate;
- elaborarea de studii, cercetări, sinteze de legislație în materie de muncă și securitate socială;
- monitorizarea aplicării și respectării convențiilor internaționale privind drepturile omului în domeniile muncii, social, al libertății de asociere sindicală.

Activitatea OIM se bazează pe structura sa *tripartită*; la lucrările sale participă, din fiecare stat, câte doi reprezentanți ai guvernului, un reprezentant al sindicatelor și un reprezentant al patronatelor (reprezentative). Însă, votarea *convențiilor* și *recomandărilor*, ca și a altor documente, nu se face pe delegații ale statelor (ceea ce ar însemna câte un vot pentru fiecare stat), ci individual (de către fiecare reprezentant).

¹ <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>.

Normele elaborate de O.I.M., în ceea ce privește activitatea sa fundamentală, alcătuiesc *Codul Internațional al Muncii*.

Convențiile și recomandările am un regim juridic diferit. Primele sunt supuse ratificării și dacă sunt ratificate dau naștere la obligații juridice pentru statele membre. Recomandările nu sunt supuse acestei operațiuni și deci nu dau naștere direct la obligații de natură juridică; ele, conform denumirii lor, cuprind orientări, formulează anumite variante de aplicare pentru statele membre.

Dar și ele, ca și convențiile, comportă angajamentul fiecărui stat membru de a le supune autorităților naționale competente în scopul transformării lor – eventual – în acte normative sau al luării de măsuri în vederea aplicării lor.

De regulă, în aceeași materie, o anumită recomandare însoțește o convenție, concretizând-o și, uneori, completând-o. Dar, există și o altă ipoteză: dacă obiectul unui viitor instrument internațional este dificil de acceptat de către statele membre – datorită, în principal, nivelului diferit al dezvoltării lor – se optează pentru o recomandare de sine stătătoare, fiind posibil ca, ulterior, conținutul său să devină convenție.

Constituția O.I.M. reglementează un sistem coerent de urmărire a aplicării de către statele membre a normelor de drept internațional al muncii.

Pentru verificarea modului de îndeplinire a obligațiilor rezultând din convenții, sunt prevăzute două mijloace: *rapoartele și reclamațiile*. În privința convențiilor ratificate, controlul se efectuează cu ajutorul *rapoartelor anuale* furnizate de guverne și prin intermediul *plângerilor* examinate de către o comisie de anchetă. De asemenea, și în cazul convențiilor neratificate este instituită procedura rapoartelor examinate de Conferința Internațională a Muncii în cadrul Comisiei de norme, Comisie ce ființează și ea în structura tripartită.

Normele O.I.M. (convențiile și recomandările) pot fi grupate pe următoarele categorii de probleme:

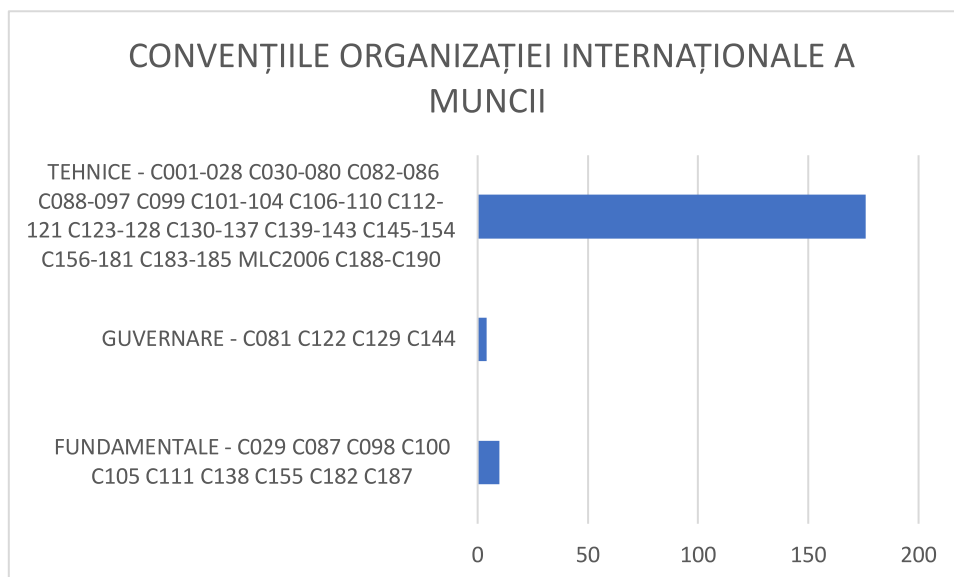
- ale raporturilor de muncă propriu-zise (durata muncii, folosirea forței de muncă, salarizarea, sănătatea și securitatea în muncă);
- care vizează partenerii sociali (sindicate, patronat) inclusiv negocierea colectivă și consultările tripartite;
- privind munca în funcție de vârstă (copiii) sau de sex (femeile);
- privind anumite categorii profesionale (cum ar fi marinarii – peste 10 convenții ratificate și de România);
- de securitate socială;
- instituționale (cum sunt, spre exemplu, cele referitoare la inspecția muncii²).

2 Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii* – ediția a IV-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, 2017, p. 69-71.

2. Convențiile Organizației Internaționale a Muncii

2.1. Enumerare și expunere grafică

Convențiile (C - în grafic) sunt reprezentate grafic în tabelul alăturat și împărțite pe următoarele domenii: *fundamentale* (10 convenții); *guvernare* (prioritate) (4 convenții); *tehnice* (176).



Sursa: Grafic elaborat de autori

2.2. Convenții fundamentale

Un număr de 8 convenții sunt considerate că au o importanță deosebită.

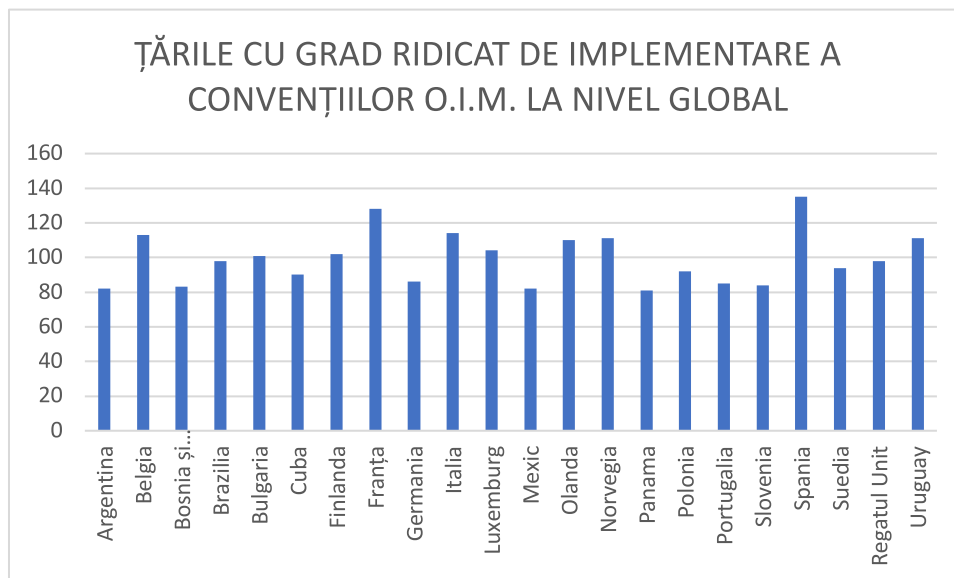
Acestea sunt următoarele:

- Convenția nr. 87 din anul 1948 privind libertatea de asociere și protecția dreptului sindical;
- Convenția nr. 98 din anul 1949 privind dreptul de organizare și negociere colectivă;
- Convenția nr. 29 din anul 1930 privind munca forțată;
- Convenția nr. 100 din anul 1951 privind egalitatea de remunerare;
- Convenția nr. 105 din anul 1957 privind eliminarea muncii forțate;
- Convenția nr. 111 din anul 1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă;
- Convenția nr. 138 din anul 1973 privind vârsta minimă;
- Convenția nr. 182 din anul 1999 privind cele mai grave forme ale muncii copiilor³.

³ Nicolae Voiculescu, Maria-Beatrice Berna, *Tratat de drept social internațional și european*, Ed. Universul Juridic, 2019, p. 75.

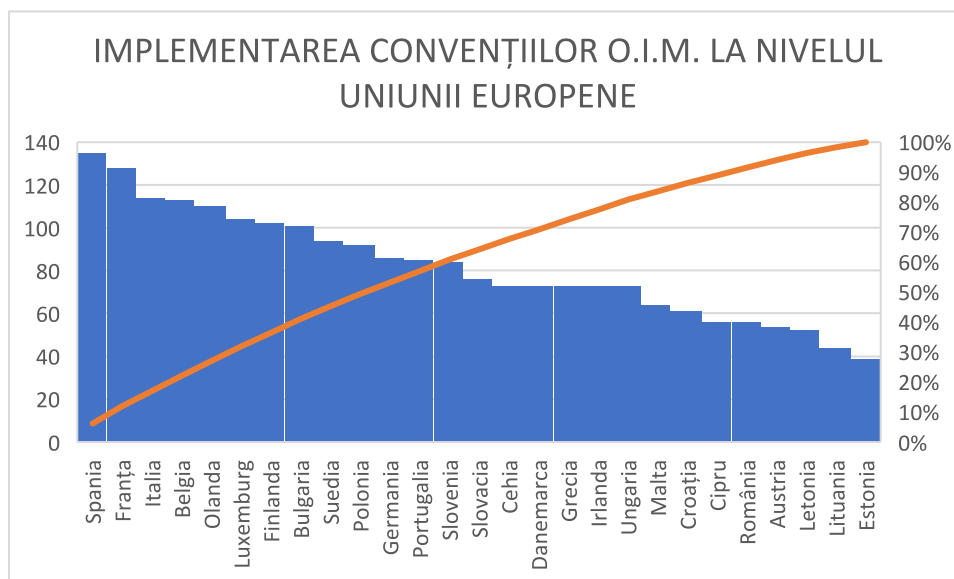
2.3. Gradul de implementare a Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii la nivel global și la nivelul Uniunii Europene

La nivel global, din cele expuse *infra*, prezentăm, în sinteză, țările care au un grad ridicat de implementare a Convențiilor O.I.M.⁴



Sursa: Grafic elaborat de autori

În graficul de mai jos prezentăm implementarea Convențiilor O.I.M. la nivelul Uniunii Europene. Gradul cel mai ridicat de implementare este deținut de Spania, cu un număr de 135 de convenții implementate, dintr-un total de 190 convenții. La polul opus, se situează Estonia care a implementat un număr de 36 de convenții.

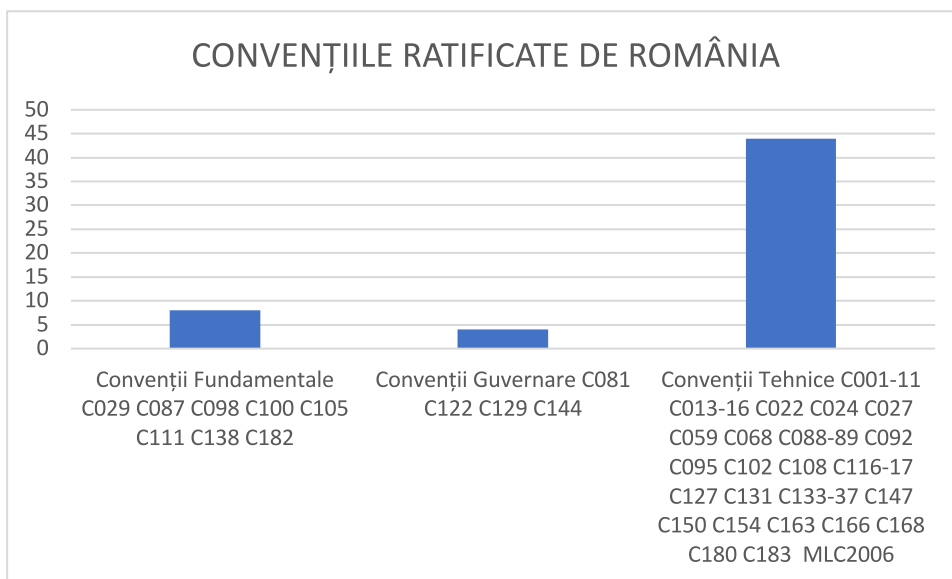


Sursa: Grafic elaborat de autori

⁴ Pentru o ierahizare completă a implementării convențiilor la nivel global a se vedea *Country profiles* ce poate fi accesat la următoarea adresă: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:::NO:::>

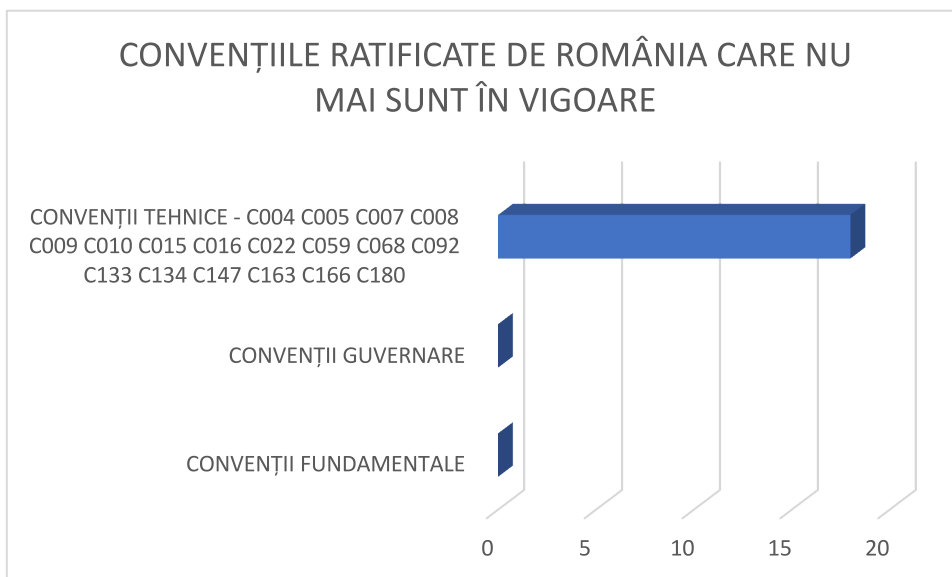
2.4. Convențiile ratificate de România - enumerare și expunerea grafică

Sunt reprezentate grafic în tabelul alăturat și împărțite pe următoarele domenii: *fundamentale* (8 convenții); *guvernare* (prioritate) (4 convenții); *tehnice* (44).



Sursa: Grafic elaborat de autori

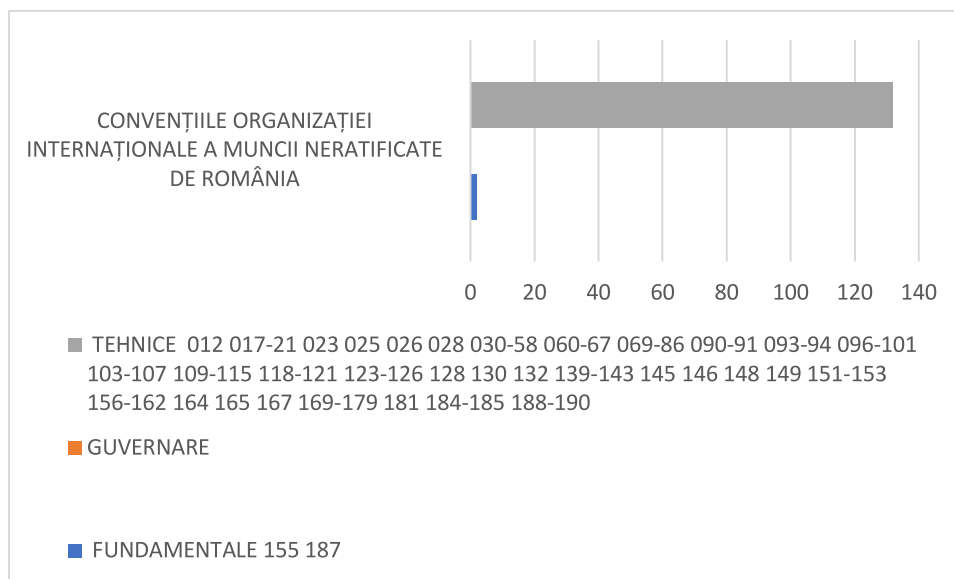
În graficul de mai jos prezentăm situația convențiilor ratificate de țara noastră care nu mai sunt în vigoare, astfel: *tehnice* (18); *guvernare* (prioritate) (0 convenții); *fundamentale* (0 convenții).



Sursa: Grafic elaborat de autori

2.5. Convențiile neratificate de România - enumerare și expunerea grafică

Sunt reprezentate grafic în tabelul alăturat și împărțite pe următoarele domenii: *tehnice* (132); *guvernare* (prioritate) (0 convenții); *fundamentale* (2 convenții).



Sursa: Grafic elaborat de autori

2.6. Propuneri de ratificare a unor noi convenții

România ar putea ratifica însă și alte convenții, de exemplu:

- nr. 141/1975 privind organizațiile lucrătorilor rurali;
- nr. 151/1978 privind relațiile de muncă în funcția publică;
- nr. 173/1999 privind protecția creanțelor salariaților în cazul insolvenței angajatorului;
- nr. 187/2006 privind cadrul promoțional al securității și sănătății în muncă;
- nr. 177/1996 privind munca la domiciliu;
- nr. 189/2011 privind munca domestică;
- nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii.

3. Libertatea sindicală și negocierea colectivă

3.1. Prezentarea generală a normelor internaționale

Reprezintă o materie reglementată prin mai multe norme ale O.I.M. însă, două convenții sunt de o deosebită importanță și anume: *Convenția nr. 87 privind libertatea sindicală și protecția dreptului indicai (1948)* și *Convenția nr. 98 privind dreptul de organizare și de negociere colectivă (1949)*.

Convenția nr. 87 prevede că „muncitorii și patronii, fără nici o deosebire, au dreptul, fără autorizare prealabilă, să constituie organizații, la alegerea lor, precum și să se afilieze la aceste organizații, cu singura condiție de a se conforma statutelor acestora din urmă” (art. 2).

În concretizarea acestui drept, „organizațiile de muncitori și patroni au dreptul de a-și elabora regulamentele administrative, să-și aleagă liber reprezentanții, să-și organizeze gestiunea și activitatea și să-și formuleze programul de acțiune” (art. 3 par. 1)

„Autoritățile publice trebuie să se abțină de la orice intervenție de natură să limiteze acest drept sau să-i împiedice exercitarea legală” (art. 3 par. 2). Convenția stabilește garanții menite să permită organizațiilor sindicale să-și desfășoare activitatea în deplină independență, cum ar fi aceea a imposibilității dizolvării sau suspendării organizațiilor lucrătorilor sau patronilor pe cale administrativă (art. 4).

Pe de altă parte, art. 8 al Convenției prevede că, în exercitarea acestor drepturi care le sunt recunoscute, muncitorii și patronii și organizațiile ce-i reprezintă sunt ținute să respecte legalitatea. Pe de altă parte, legislația națională și maniera în care ea este aplicată nu trebuie, totuși, să aducă atingere garanțiilor prevăzute de convenție.

Convenția nr. 98 are scopul de a garanta lucrătorilor o protecție adecvată împotriva oricăror acte de discriminare care tind să prejudicieze libertatea sindicală în materie de angajare, mai ales în ceea ce privește actele care au ca scop:

a) să subordoneze angajarea unui muncitor condiției de a nu se afilia unui sindicat sau de a înceta să facă parte dintr-un sindicat;

b) să concedieze un muncitor sau să i se aducă prejudicii prin oricare alte mijloace, din cauza afilierii sale sindicale sau participării sale la activități sindicale în afara orelor de muncă sau cu consimțământul patronului, în timpul orelor de muncă (art. 1).

„Organizațiile de muncitori și de patroni trebuie să beneficieze de o protecție adecvată împotriva oricăror acte de ingerință ale unora față de celelalte, fie direct, fie prin agenții sau membrii lor, în formarea, funcționarea și administrarea lor (art. 2 pct. 1).

Sunt asimilate actelor de ingerință măsurile ce vizează „să provoace crearea unor organizații de muncitori, dominate de un patron sau o organizație de patroni sau să sprijine organizații de muncitori prin mijloace financiare sau în alt mod, în scopul de a pune aceste organizații sub controlul unui patron sau al unei organizații de patroni” (art. 2 pct. 2).

Convenția solicită luarea de măsuri corespunzătoare conforme condițiilor naționale pentru a încuraja și a promova dezvoltarea și folosirea cât mai largă a procedurilor de negociere voluntară a contractelor colective (art. 4).

Convenția nr. 98 a fost concepută să statueze asupra relațiilor „pe orizontală” între organizațiile angajatorilor și cele ale lucrătorilor. Cele două categorii de organizații trebuie, în concepția acestui instrument internațional, să beneficieze de o protecție contra actelor de ingerință ale unora față de celelalte.

Lucrătorii trebuie protejați față de discriminările antisindicale, în special împotriva refuzului de angajare pe considerente de afiliere sindicală sau de participare a lor la activități sindicale, ca și împotriva concedierii sau altor prejudicii ca urmare a desfășurării activităților respective. Protecția vizează și orice act prin care s-ar tinde să favorizeze dominarea, finanțarea sau controlul organizațiilor lucrătorilor de către patroni sau organizațiile patronale.

Convenția nr. 154 din anul 1981 privind negocierea colectivă promovează această negociere, liberă și voluntară în toate domeniile de activitate, cu excepția forțelor armate și poliției, care pot fi exceptate. În ceea ce privește funcția publică, țările membre pot fixa modalități de aplicare (art. 1).

Termenul de *negociere colectivă* „se aplică tuturor negocierilor care au loc între o persoană care angajează, un grup de persoane care angajează sau una ori mai multe

organizații ale lucrătorilor, pe de altă parte, în vederea: a) fixării condițiilor de muncă și angajării; și/sau b) reglementării relațiilor între cei ce angajează lucrători; și/sau c) reglementării relațiilor între cei ce angajează sau organizațiile lor și una sau mai multe organizații ale lucrătorilor”.

Convenția nr. 135 are drept obiectiv asigurarea protecției acestora, ca și acordarea unor facilități pentru îndeplinirea mandatului lor. În esență, reprezentanții lucrătorilor trebuie protejați împotriva oricărei măsuri, inclusiv concedierea, care ar putea fi motivate de calitatea pe care o au. Convenția nu face nicio distincție între reprezentanții sindicali sau reprezentanții aleși de lucrători. Protecția prevăzută de convenție acoperă activitatea de reprezentanți, afilierea sindicală sau participarea lucrătorilor la activități sindicale.

Angajatorul are obligația să acorde acele facilități necesare pentru ca reprezentanții lucrătorilor să-și poată îndeplini rapid și eficient atribuțiile cu care au fost investiți.

Convenția nr. 141 din anul 1975 privind organizațiile lucrătorilor rurali (neratificată de România) are drept obiectiv reglementarea libertății sindicale a acestora, stimularea participării lor la dezvoltarea economică și socială. Potrivit convenției, toate persoanele ocupate în agricultură (salariați sau lucrători pe cont propriu în gospodăria personală) au dreptul de a se constitui în organizații, la libera lor alegere, de a se afilia la atare organizații, cu respectarea cerințelor independenței, a constituirii lor pe o bază voluntară, fără nicio ingerință, constrângere sau măsură represivă.

Convenția reia și nuanțează la specificul agriculturii dispozițiile Convenției nr. 87 din anul 1948 cu privire la exercitarea acestui drept în condiții de legalitate, inclusiv în ceea ce privește dobândirea personalității juridice a sindicatelor.

Convenția nr. 151 din anul 1978 privind relațiile de muncă în funcția publică (neratificată de România) are ca obiect de reglementare protecția funcționarilor publici care își exercită dreptul sindical, promovarea principiului noningerinței autorităților publice, dreptul la negociere sau participarea la determinarea condițiilor de muncă, instituirea unor garanții pentru reglementarea diferendelor ce pot apărea pe parcursul exercitării funcției publice. Ea dispune că agenții publici trebuie să beneficieze de o protecție adecvată contra oricăror acte de discriminare care ar putea să aducă atingere libertății sindicale și dreptului la negociere colectivă.

Prin *agent public* sunt desemnate toate persoanele încadrate de autoritățile publice, sub rezerva că fiecare legislație națională poate determina măsura în care garanțiile instituite prin convenție se vor aplica anumitor funcționari cum ar fi personalul din forțele armate, poliție, înalții funcționari publici sau demnitarii.

Organizațiile agenților publici trebuie să fie protejate contra oricărei ingerințe a autorităților publice în constituirea, funcționarea și administrarea acestora, beneficiind de o independență deplină.

Statele sunt chemate să încurajeze negocierile colective privind condițiile de muncă ale funcționarilor publici sau să identifice acele soluții prin care reprezentanții acestora să poată participa la determinarea acestor condiții⁵.

Având în vedere că libertatea sindicală are valoare de principiu fundamental, ea face obiectul unui mecanism de control specific, și anume de *Comitetul libertății sindicale*, care poate fi sesizat cu examinarea unor plângeri ale organizațiilor sindicale și patronale referitoare la violarea drepturilor sindicale.

5 Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii – Legislație. Doctrină. Jurisprudență* – Ed. Universul Juridic, 2016, p. 89-90.

Este important să remarcăm că această procedură poate fi antamată împotriva statelor chiar dacă ele nu au ratificat convențiile O.I.M. referitoare la libertatea sindicală, plecându-se de la ideea menționată conform căreia libertatea sindicală este un principiu fundamental prevăzut în Constituția Organizației Internaționale a Muncii⁶.

3.2. Critici privind aplicarea normelor O.I.M. în dreptul intern

Aplicarea Convenției nr. 98 privind dreptul de organizare și negociere colectivă din anul 1949 în țara noastră a făcut obiectul discuțiilor și constatărilor *Comisiei de experți pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor* la cea de a 110-a Conferință Internațională a Muncii din anul 2022⁷.

Anterior, la Conferința din anul 2021, s-a cerut Guvernului României să furnizeze informații asupra aplicării *art. 1-3 din Convenția nr. 87 cu privire la protecția împotriva actelor de discriminare sindicală și a celor de ingerință în activitatea sindicatelor*.

Anterior, în comentariile sale precedente, *Comisia de aplicare a normelor* a invitat Guvernul:

- să ia măsuri pentru modificarea legislației în scopul ca actele de discriminare antisindicală să facă obiectul unor sancțiuni specifice și disuasive;
- să indice cui îi incumbă sarcina de a proba în cazurile alegațiilor de discriminare antisindicală împotriva liderilor sindicali;
- de a furniza informații statistice detaliate cu privire la numărul cazurilor de discriminare antisindicală și de ingerință a angajatorilor, precum și cu privire la sancțiunile aplicate și reparațiile acordate în speță;
- de a veghea cu practicile antisindicale și, în special, măsurile preventive să facă obiectul discuțiilor tripartite.

Observații au fost făcute și asupra aplicării art. 4 din Convenția nr. 98 care privește promovarea negocierii colective. Au fost relevate lacunele din legislația noastră națională în materia respectivă, lacune constatate de *Comitetul libertății sindicale*, în raportul său din luna martie 2021.

Privind *negocierea la nivel de unitate* s-a remarcat că există numeroase aspecte din Legea dialogului social care ridică probleme de compatibilitate cu convenția. S-a luat hotărârea că există un procent ridicat pentru reprezentativitatea sindicatelor la nivelul respectiv, de 50% plus 1, a lucrătorilor din unitate. Ca urmare a acestui procent extrem de ridicat, conform datelor statistice, 86% din numărul convențiilor colective au fost încheiate de reprezentanții lucrătorilor și doar 14% de către sindicate. De aceea, se impune reducerea procentului privind condiția de reprezentativitate la nivelul unităților.

Cu privire la *negocierea colectivă la nivel sectorial și național*, s-a observat că din cauza restricțiilor legislative (introduse prin Legea nr. 62/2011) s-a diminuat drastic numărul convențiilor sectoriale, iar negocierea la nivel național a fost interzisă.

De aceea, *Comisia O.I.M.* a indicat Guvernului să revizuiască, cu consultarea partenerilor sociali reprezentativi, legea națională astfel încât negocierea colectivă să fie posibilă în mod de efectiv la toate nivelurile, inclusiv la nivel sectorial și național.

⁶ Nicolae Voiculescu, Maria-Beatrice Berna, *op. cit.*, p. 75-76.

⁷ Organisation Internationale du Travail, *Application des normes internationales du travail, 2022. Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, Conférence internationale du Travail, 110^e session, 2022*, p. 316-319.

În *Raportul asupra dialogului social*⁸, prezenta la conferința O.I.M. la 110-a sesiune din anul 2022, s-a precizat că negocierea colectivă este esența dialogului social pentru că aceasta:

- furnizează modele de guvernanță a muncii care sunt reactive și permit părților să adapteze regulile specificității lor și să evolueze în funcție de circumstanțe;
- facilitează o protecție inclusivă lucrătorilor;
- întărește respectul normelor legale sau negociate;
- contribuie la asigurarea prezervării locurilor de muncă și a veniturilor lucrătorilor.

3.3. Noua Lege a dialogului social nr. 367/2022

În urma observațiilor și recomandărilor cuprinse în Memorandumul elaborat de către *Biroul Internațional al Muncii* și în considerarea constatărilor făcute de Misiunea tehnică a O.I.M. în țara noastră, prin consultarea cu partenerii sociali și a discuțiilor purtate cu reprezentanții Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, s-a convenit asupra adoptării unei noi reglementări în materie, ceea ce s-a concretizat în Legea nr. 367/2022⁹.

Privind activitatea sindicală, printre altele, s-a prevăzut:

– „Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă sau a raportului de muncă ori de serviciu ale membrilor organizațiilor sindicale, orice excludere a acestora din procesul de angajare, transfer, retrogradare, lipsire de oportunități de formare, precum și orice alte acțiuni sau inacțiuni ce aduc prejudicii membrilor organizațiilor sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat sau activitatea sindicală” (art. 10 alin. 1);

– „În unitățile unde nu sunt constituite organizații sindicale, angajatorul are obligația ca, cel puțin o dată pe an, să permită organizarea unei sesiuni publice de informare privind drepturile individuale și colective ale angajaților/lucrătorilor, la cererea federațiilor sindicale din sectorul de negociere colectivă al unității respective, cu invitarea reprezentanților acestor federații” (art. 33 alin. 1);

– „Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați/lucrători, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru pentru activitatea sindicală, proporțional cu numărul de membri, în condițiile negociate prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unității” (art. 38 alin. 1);

– „Organizațiile sindicale nu pot fi dizolvate și nu li se poate suspenda activitatea în baza unor acte normative și administrative ale autorităților administrației publice sau hotărâri ale angajatorului/organizațiilor patronale” (art. 43 alin. 1);

– „Sunt reprezentative organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

B. La nivel de sector de *negociere colectivă* sau grup de unități:

a) au statut legal de federație sindicală;

b) au independență organizatorică și patrimonială;

c) organizațiile sindicale membre cumulează un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților/lucrătorilor din sectorul de negociere colectivă sau din grupul de unități, după caz”.

⁸ Organisation Internationale du Travail, *Rapport 2022 sur le dialog social. Résumé analytique*, p. 1-2.

⁹ Publicată în M. Of. nr. 1238 din 22 decembrie 2022 O.U.G. nr. 42/2023 (publicată în M. Of. nr. 459 din 25 mai 2023).

„C. La nivel de *unitate*:

a) au statut legal de sindicat sau federație sindicală;

b) au independență organizatorică și patrimonială;

c) numărul de membri ai sindicatului sau, după caz, ai sindicatelor componente ale federației sindicale reprezintă cel puțin 35% din numărul total de angajați/lucrători aflați într-un raport juridic de muncă sau un raport de serviciu cu unitatea.”

„Federațiile sindicale pot fi reprezentative concomitent în mai multe sectoare de negociere colectivă, la nivelul mai multor grupuri de unități sau la nivelul mai multor unități dacă îndeplinesc cumulativ condițiile prevăzute la alin. (1) lit. B sau C, după caz, la nivelul mai multor sectoare de negociere colectivă, la nivelul mai multor grupuri de unități sau la nivelul mai multor unități, după caz” (art. 54 alin. 2).

Consiliul Național Tripartit a primit noi atribuții principale. Acestea se referă la (art. 85):

„j) reexaminarea la intervale adecvate a Convențiilor neratificate și a Recomandărilor Organizației Internaționale a Muncii cărora nu s-a dat încă efect, pentru adoptarea măsurilor de promovare a implementării și ratificarea acestora, după caz;

k) analiza întrebărilor care decurg din rapoartele care urmează să fie înaintate Biroului Internațional al Muncii în temeiul art. 22 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii;

l) propuneri de denunțare a convențiilor ratificate”.

Cu privire la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, printre altele, se prevede:

– „Contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unități, la nivel de grupuri de unități la nivel de sectoare de negociere colectivă și la nivel național” (art. 96 alin. 2);

– „Inițiativa negocierii colective aparține oricărui dintre partenerii sociali” (art. 97 alin. 2);

– „Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:

a) pentru toți angajații/lucrătorii din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;

b) pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care sunt semnatare ale contractului;

c) pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile din sectorul de negociere colectivă pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă și care fac parte din organizațiile patronale semnatare, respectiv pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile organizațiilor patronale și ale angajatorilor din sectorul de negociere colectivă respectiv care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă sectorial;

d) pentru toți angajații/lucrătorii de la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, societăților cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale; pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile aflate în subordinea sau în coordonarea autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă și care au constituit grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități;

e) pentru toți angajații/lucrătorii din unitățile din economia națională pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel național și care fac parte din organizațiile patronale semnate, respectiv pentru toți angajații încadrați în unitățile organizațiilor patronale și ale angajatorilor care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă la nivel național.” (art. 101). Extrem de utile și de importante sunt noile dispoziții ale Legii nr. 367/2022, rezultat al eforturilor insistente ale sindicatelor reprezentative din țara noastră, cu ajutorul sindicatelor europene, în ceea ce privește reducerea procentului de reprezentativitate a sindicatelor de la nivelul unităților și reintroducerea contractului colectiv de muncă la nivel național.

4. Munca forțată

4.1. Norme O.I.M.

Munca forțată este interzisă prin două convenții (nr. 29 din anul 1930 și nr. 105 din anul 1957).

Convenția nr. 29 din anul 1930 proclamă ca obiectiv esențial suprimarea (interzicerea) muncii forțate sau obligatorie, sub toate formele.¹⁰ În sensul său, termenul „muncă forțată sau obligatorie” semnifică orice muncă sau serviciu pretins unui individ sau amenințarea unei pedepse oarecare și pentru care acesta nu s-a oferit de bunăvoie.

Ea nu se aplică, sub rezerva unor condiții și garanții, la mai multe genuri de muncă sau servicii obligatorii: serviciul militar, anumite obligații civice, munca penitenciară, munca cerută în caz de forță majoră, munca executată în interesul direct al colectivității („muncile mărunte de la sate”). Deci, conform convenției, munca prestată în timpul serviciului militar obligatoriu sau ca urmare a altor obligații cetățenești, munca penitenciară și munca prestată în condiții de forță majoră nu se consideră muncă forțată.

Un *Protocol adoptat în anul 2014 la Convenția nr. 29 privind munca forțată* (1930) se constituie într-un nou instrument juridic care vizează progrese în activitatea de prevenire, protecție și de perfecționare a măsurilor de indemnizare, precum și sporirea eforturilor de eliminare a formelor contemporane de sclavie. În Preambulul acestui Protocol se surprind realități nedorite, dar întâlnite în prezent la nivel global, cum ar fi aceea a unui număr ridicat de lucrători care sunt supuși unui regim de muncă forțată sau obligatorie în economia privată, cu deosebire în anumite sectoare ale economiei și anumite categorii de lucrători, în mod special migranții. De aceea, se impune, printre altele, instituirea unui sistem de educație și informare pentru angajatori, pentru a evita ca aceștia să fie implicați în practicile de muncă forțată sau obligatorie [art. 2 lit. b)].

Fiecare stat membru trebuie să asigure condițiile ca toate victimele muncii forțate sau obligatorii, indiferent de prezența sau statutul lor juridic pe teritoriul național, să aibă acces în mod efectiv la căi de atac și de reparație eficiente, cum ar fi acordarea de indemnizații (art. 4 par.1.).

Convenția nr. 105 din anul 1957 interzice recurgerea la muncă forțată sau obligatorie¹¹, sub toate formele sale. Ratificând-o, statele se obligă să abolească munca forțată sau obligatorie și de a nu recurge la ea sub nicio formă:

¹⁰ Ratificată de România prin Decretul nr. 213/1957 (publicat în B. Of. nr. 4 din 18 ianuarie 1958).

¹¹ Ratificată de România prin Legea nr. 140/1998 (publicată în M. Of., nr. 249 din 6 iunie 1998).

- a) ca măsură de constrângere sau de educare politică ori ca sancțiune la adresa persoanelor care au exprimat sau exprimă anumite opinii politice ori își manifestă opoziția ideologică față de ordinea politică, socială și economică stabilită;
- b) ca metodă de mobilizare și de utilizare a mâinii de lucru în scopuri de dezvoltare economică;
- c) ca măsură de disciplină a muncii;
- d) ca pedeapsă pentru a fi participat la grevă;
- e) ca măsură de discriminare rasială, socială, națională sau religioasă.

4.2. Reglementări naționale

În consens cu normele O.I.M. precitate, legiuitorul român a statornicit că „*munca forțată este interzisă*” (art. 42 alin. 1 din Constituția României; art. 4 alin. 1 din Codul muncii). A fost definit totodată termenul de *muncă forțată*: „orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare ori pentru care persoana nu și-a exprimat consimțământul în mod liber” (art. 4 alin. 2 din Codul muncii) și s-a prevăzut că: „Nu constituie muncă forțată munca sau activitatea impusă de autoritățile publice:

- a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;
- b) pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;
- c) în baza unei hotărâri judecătorești de condamnare, rămasă definitivă, în condițiile legii;
- d) în caz de forță majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundații, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte și, în general, în toate circumstanțele care pun în pericol viața sau condițiile normale de existență ale ansamblului populației ori ale unei părți a acesteia” (art. 4 alin. 3).

În temeiul Legii nr. 395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu și trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat¹², numai „pe baza stării de război, a stării de mobilizare, precum și pe timpul stării de asediu executarea serviciului militar devine obligatorie” (art. 3). Prin urmare, numai în asemenea împrejurări munca sau activitatea impusă de autoritățile publice are un caracter legal.

Nu constituie muncă forțată etc. nici cea care constă în îndeplinirea obligațiilor civice, adică a obligațiilor cetățenilor în anumite situații stabilite prin lege.

Prestarea unei munci sau activități impuse de autoritățile publice este posibilă atât în materie penală, cât și în materie contravențională. Astfel, potrivit art. 63 din Codul penal, dacă persoana condamnată, cu recredință, nu execută pedeapsa amenzii, în tot sau în parte, numărul zilelor-amendă neexecutate se înlocuiește cu un număr corespunzător de zile cu închisoare. Tot astfel, asemănător, art. 9 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 cu privire la regimul juridic al contravențiilor, „În cazul în care contravenientul persoană fizică nu a achitat amenda în termen de 30 de zile de la rămânerea definitivă a sancțiunii și nu există posibilitatea executării silite, organul de specialitate al unității administrativ-teritoriale prevăzut la art. 39 alin. (2) lit. a) în a cărei rază teritorială domiciliază contravenientul va sesiza instanța judecătorească în a cărei circumscripție domiciliază acesta, în vederea înlocuirii amenzii cu sancțiunea obligării contravenientului la prestarea unei activități în folosul comunității, ținându-se seama de partea din amendă care a fost achitată”.

12 Publicată în M. Of. nr. 1155 din 20 decembrie 2005, modificată ulterior.

Este permisă, totodată, munca sau activitatea impusă de autoritățile publice în caz de *forță majoră*, adică a aceluși „eveniment extern, imprevizibil, absolut invincibil și inevitabil” [art. 1351 alin. (2) Cod civil]. În textul de la lit. d) sunt enumerate situațiile care se înscriu în noțiunea de forță majoră, inclusiv epidemiile și epizootiile violente. Potrivit *Dicționarului explicativ al limbii române* (DEX), *epidemia* constă în „extinderea unei boli contagioase într-un timp scurt, prin contaminare, la un număr mare de persoane dintr-o localitate, regiune etc” (p.388). Corespunde acestei descrieri situația creată de coronavirusul SARSCoV2, care din epidemie s-a transformat în *pandemie*, de vreme ce s-a extins în multe țări și continente (DEX, p. 846). *Epizootia* prezintă aceleași caracteristici ca și epidemia, numai că ea se referă la animale (DEX, p. 389).

Precizăm că art. 212 din Codul penal, incriminează infracțiunea de „Supunere la muncă forțată sau obligatorie”: „Fapta de a supune o persoană, în alte cazuri decât cele prevăzute de dispozițiile legale, la prestarea unei munci împotriva voinței sale sau la o muncă obligatorie se pedepsește cu închisoarea de la unu la 3 ani”.

5. Egalitatea de șanse și tratament

5.1. Norme O.I.M.

Actul juridic cel mai important în această materie este *Convenția nr. 111 din anul 1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei*¹³.

În sensul convenției, prin termenul de discriminare se înțelege:

a) orice diferențiere, excludere sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență națională sau origine socială, care au ca efect să suprimă sau să știrbească egalitatea de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă sau de exercitarea profesiei;

b) orice altă diferențiere, excludere sau preferință având ca efect suprimarea sau știrbirea egalității de posibilități sau de tratament în materie de ocuparea forței de muncă și exercitare a profesiei (art. 1).

Se prevede că „orice stat membru care aplică prezenta convenție trebuie, prin metode adaptate condițiilor și uzanțelor naționale:

a) să se străduiască să obțină colaborarea organizațiilor celor care angajează și a organizațiilor lucrătorilor, precum și a altor organisme competente, pentru a favoriza acceptarea și aplicarea acestei politici;

b) să adopte legi și să încurajeze programe de educare capabile să asigure acceptarea și aplicarea acestei politici;

c) să abroge orice dispoziție legislativă și să modifice orice dispoziție sau practică administrativă care este incompatibilă cu politica menționată;

d) să urmeze această politică în ceea ce privește ocupațiile supuse controlului direct al unei autorități naționale;

e) să asigure aplicarea acestei politici în activitatea serviciilor de orientare profesională, de pregătire profesională și de plasare, supuse controlului unei autorități naționale;

f) să indice, în rapoartele sale anuale asupra aplicării convenției, măsurile luate în conformitate cu această politică și rezultatele obținute” (art. 3).

¹³ Ratificată de România prin Decretul 284/1973 (publicat în B. Of. nr. 81 din 6 iulie 1973).

„Nu sunt considerate discriminări măsurile ce afectează individual o persoană bănuită în mod legitim că desfășoară o activitate care prejudiciază securitatea statului sau în privința căreia s-a stabilit că desfășoară în fapt această activitate, cu condiția ca persoana în cauză să aibă dreptul să apeleze la o instanță competentă stabilită conform practicii naționale” (art. 4).

Convenția nr. 156 din anul 1981 privind muncitorii având responsabilități familiale proclamă principiul egalității efective de șanse și de tratament pentru muncitorii de ambele sexe și care au responsabilități familiale.

Se prevede că luarea acelor măsuri compatibile cu condițiile și posibilitățile naționale pentru a permite lucrătorilor să-și exercite liber dreptul la alegerea unui loc de muncă, în raport de nevoile lor, inclusiv prin acțiunea colectivităților locale și regionale chemate să dezvolte și să promoveze servicii comunitare de genul creșelor și grădinițelor pentru copii sau alte forme de ajutor familial.

Convenția mai prevede necesitatea informării și educării cetățenilor pentru o bună înțelegere a principiului egalității de șanse pentru muncitorii de ambele sexe și a problemelor celor ce au răspunderi familiale.

Raportul global prezentat în anul 2007 la Conferința Organizației Internaționale a Muncii menționează progresele majore în lupta contra discriminării în muncă, dar și inegalitățile existente încă în materie de salarizare, în ceea ce privește rata femeilor și a persoanelor cu handicap etc. De asemenea, un rol însemnat în această materie l-a avut *Declarația din anul 1998* privind principiile și drepturile fundamentale în muncă, eliminarea discriminării în muncă și profesie.

5.2. Reglementări naționale

Potrivit art. 16 alin. (1) din Constituție „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice fără privilegii și fără discriminări”.

Art. 5 din Codul muncii, în consens cu normele internaționale și europene, prevede:

„În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii” (alin. 1);

„Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă” (alin. 2);

„Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii” (alin. 3);

„Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare” (alin. 4).

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor

formelor de discriminare¹⁴ definește discriminarea: “orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alt domeniu al vieții publice” (art. 2 alin. 1).

În art. 3 din Ordonanță sunt enumerate domeniile în care este interzisă discriminarea, inclusiv în ceea ce privește „condițiile de încadrare în muncă, criteriile și condițiile de recrutare, selectare și promovare, accesul la toate formele și nivelurile de orientare, formare și perfecționare profesională” (lit. a).

Acest act normativ prevede sancțiunile contravenționale în *cazul încălcării egalității de tratament în activitatea economică și în materie de angajare și profesie*.

Este vorba de:

– „condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârsta sau de apartenența sa la o categorie defavorizată” (art. 6);

– „discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;

b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;

c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;

d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;

e) aplicarea măsurilor disciplinare;

f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;

g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare” (art. 7);

– „refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pentru motivul că aceasta aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate ori din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, cu excepția cazurilor prevăzute de lege” (art. 8 alin. 1);

– „condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârsta, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților, cu excepția situației” în care se impune protejarea unor persoane sau grupuri defavorizate (art. 8 alin. 2);

– neaplicarea unui tratament egal de către persoanele fizice și juridice „tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă; acestea vor asigura accesul liber și egal la consultarea cererii și ofertei de pe piața muncii, la consultanța cu privire la

¹⁴ Republicată în M.Of. nr. 166 din 7 martie 2014, modificată ulterior.

posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă și de obținere a unei calificări și vor refuza sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajaților. Angajatorii vor asigura confidențialitatea datelor privitoare la rasa, naționalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau a altor date cu caracter privat care privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă” (art. 8 alin. 3);

– „discriminarea angajaților de către angajatori, în raport cu prestațiile sociale acordate, din cauza apartenenței angajaților la o anumită rasă, naționalitate, origine etnică, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori pe baza vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor promovate de ei” (art. 9).

La rândul ei, Legea nr. 202/2002 interzice discriminarea dintre femei și bărbați în relațiile de muncă.

Privind egalitatea de șanse și tratament, în această materie „se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare” (art. 7 alin. 1).

Dispozițiile Legii nr. 202/2002 se aplică tuturor persoanelor angajate, funcționarilor publici, personalului „contractual din sectorul public și privat, inclusiv din instituțiile publice, cadrelor militare din sectorul public, precum și celorlalte categorii de persoane al căror statut este reglementat prin legi speciale” (art. 7 alin. 3).

În scopul prevenirii și eliminării oricărei forme de discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorii sunt obligați să ia mai multe măsuri printre care se află introducerea de dispoziții în regulamentele interne și regulamentele de ordine interioară pentru interzicerea acestui gen de discriminare și sancționarea angajaților care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante de intimidare, de ostilitate sau ofensatoare. De asemenea, au obligația să informeze permanent, inclusiv în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care angajații „le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă” (art. 8).

Se interzice angajatorului să utilizeze practici „care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă referitoare la:

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
- b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de

muncă ori de serviciu;

- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- d) stabilirea remunerației;
- e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesională;
- i) aplicarea măsurilor disciplinare;
- j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare” (art. 9 alin. 1).

Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare. De aceea „este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă” (art. 10 alin. 4)¹⁵.

Din dispozițiile precitate, constatăm că țara noastră nu doar că a implementat normele internaționale respective, dar le-a și dezvoltat potrivit specificului național.

6. Ocuparea forței de muncă și combaterea șomajului

6.1. Norme O.I.M.

În această materie au fost adoptate următoarele norme importante:

- Convenția nr. 88 din anul 1948 privind serviciile de ocupare¹⁶;
- Convenția nr. 122 din anul 1964 privind politica ocupării¹⁷;
- Convenția nr. 142 din anul 1975 privind punerea în valoare a resurselor umane (neratificată de România);
- Convenția nr. 159 din anul 1983 cu privire la readaptarea profesională și ocuparea persoanelor handicapate (neratificată de România);
- Convenția nr. 168 din anul 1988 referitoare la promovarea ocupării și protecția șomajului;
- Convenția nr. 181 din anul 1997 privind agențiile private de ocupare a forței de muncă (neratificată de România).

– Recomandarea nr. 198 din anul 2006 privind relațiile de muncă (de angajare)¹⁸.

Convenția nr. 122 din anul 1964 privind politica ocupării solicită statelor membre să formuleze și să aplice o politică activă care să promoveze ocuparea deplină a forței de muncă în vederea stimulării creșterii și dezvoltării economice, a ridicării nivelului de trai, de a răspunde nevoilor forței de muncă și de a rezolva problema șomajului. Trebuie să se tindă spre garantarea unui loc de muncă pentru toate persoanele disponibile și în căutare de muncă, o activitate cât mai productivă și liber aleasă.

Convenția nr. 88 din anul 1948 privind serviciile de ocupare cere statelor ce o ratifică să instituie și să întrețină un serviciu public și gratuit de ocupare cu sarcina

15 Alexandru Țiclea, Adelina Duțu, *Jurisdicția raporturilor de muncă. Legislație, doctrină și jurisprudență*, Ed. Universul Juridic, 2021, p. 274-272.

16 Ratificată de România prin Decretul 284/1973 (publicat în B. Of. nr. 81 din 6 iulie 1973).

17 Ratificată de România prin Decretul 284/1973 (publicat în B. Of. nr. 81 din 6 iulie 1973).

18 Recomandarea nr. 198 din anul 2006, este reprodusă în „Revista română de dreptul muncii” nr. 6/2007, p. 219-224.

de a realiza cea mai bună organizare posibilă a pieței muncii.

În privința cooperării cu partenerii sociali, convenția promovează ideea constituirii unor comisii consultative de ocupare. Ea definește, atribuțiile acestor servicii de plasare precum și statutul personalului lor.

Convenția nr. 142 din anul 1975 privind punerea în valoare a resurselor umane reglementează principiul instituirii de politici și programe de orientare și formare profesională în strânsă corelație cu politica de ocupare a forței de muncă.

Convenția nr. 159 din anul 1983 cu privire la readaptarea profesională și ocuparea persoanelor handicapate statuează principiul asigurării participării acestor persoane, în condiții de egalitate, exercitarea unei munci convenabile și inserția lor socială. Politica de readaptare profesională trebuie elaborată de state ce ratifică convenția, cu consultarea partenerilor sociali și a organizațiilor neguvernamentale ce se ocupă de persoanele cu dizabilități.

La cea de a 109-a sesiune din anul 2020 a Conferinței Internaționale a Muncii a fost prezentat și discutat Studiul *Promovarea locului de muncă și a muncii decente într-o lume în mutație*.

Cu această ocazie, Comisia de experți pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor a declarat că studiul respectiv va fi util guvernelor, partenerilor sociali, inclusiv grupurilor specifice de persoane și altor părți interesate, ca și organizațiilor internaționale, profesioniștilor etc. Comisia a sperat, totodată, că studiul va servi ca un ghid pentru adoptarea de politici și programe, ținând seama de nevoile personale și ale întreprinderilor.

S-a reținut că locurile de muncă reprezintă un obiectiv strategic esențial. Convenția nr. 122 din anul 1964 și Recomandarea nr. 169 privind politica în materie furnizează orientări de fond pentru formularea de politici și de programe naționale axate pe promovarea muncii, reducerea sărăciei și ameliorarea nivelului de viață a tuturor.

În studiu s-a precizat că în pofida schimbărilor rapide operate în lumea muncii și a consecințelor acestora, deplina ocupare a forței de muncă, productiv și liber aleasă, rămâne un obiectiv realizabil.

Au fost formulate cerințele:

- învățământul, formarea profesională și ucenicia pe tot parcursul vieții sunt indispensabile pentru intrarea pe piața muncii și adaptarea la evoluția acesteia;
- politicile naționale în domeniu trebuie să fie globale;
- Convenția nr. 122 din anul 1964 consacră o mare suplețe și lasă guvernelor sarcina de a determina măsurile, programele și metodele de adoptat pentru a formula și a pune în valoare politicile naționale;
- aceste politici trebuie să fie fructul unui dialog social constructiv;
- întreprinderile sunt principalele creatoare de locuri de muncă;
- politicile naționale în domeniu trebuie să fie elaborate ținând seama de evoluțiile tehnologice și de alternarea efectelor negative ale lor, precum și de schimbările climatice;
- relația de muncă, sub toate formele sale și în permanentă evoluție, este fundamentul protecției muncii;
- o politică națională trebuie să permită revizuirea periodică a reglementării relațiilor de muncă;
- o astfel de politică trebuie să furnizeze orientări și să acopere diferitele forme

ale relațiilor de muncă, ca și pe cele deghizate sau ambigue și să garanteze o protecție eficace a lucrătorilor în mod special afectați de incertitudine;

6.2. Reglementări naționale

Actul normativ principal în materie este Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă¹⁹.

Potrivit acestei legi, măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă vizează²⁰:

- creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă;
- stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor și crearea de noi locuri de muncă;
- promovarea participării pe piața muncii a tinerilor cu risc de marginalizare socială.

*Creșterea șanselor pentru încadrarea în muncă a solicitanților se realizează, în principiu, prin*²¹:

- informarea și consilierea profesională;
- medierea muncii;
- formarea profesională;
- consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri;
- completarea veniturilor salariale ale angajaților;
- stimularea mobilității forței de muncă (art. 53).

*Stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor,*²² se realizează prin:

- subvenționarea locurilor de muncă;
- acordarea de credite în condiții avantajoase în vederea creării de noi locuri de muncă (art. 77).

Angajatorii care încadrează în muncă, pe durată nedeterminată, absolvenți ai unor instituții de învățământ primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare absolvent încadrat, o sumă în cuantum de 2.250 lei (art. 80).

Tot astfel, se dispune acordarea de credite în condiții avantajoase – cu dobândă de 50% din taxa oficială a scontului stabilită de Banca Națională a României – pentru crearea de noi locuri de muncă prin înființarea sau dezvoltarea de întreprinderi mici

19 Publicată în M. Of. nr. 103 din 6 februarie 2002, modificată ulterior.

În aplicarea acestei legi au fost adoptate Normele metodologice, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 174/2002 (publicată în M. Of. nr. 181 din 18 martie 2002), modificată ulterior.

20 Pentru amănunte, a se vedea, Alexandru Țiclea, *Măsuri de prevenire a șomajului*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 3/2007, p. 1951.

21 A se vedea art. 57 din Legea nr. 76/2002, modificată ulterior.

22 Conform art. 23 din Legea nr. 384/2006 privind statutul soldaților și gradaților profesioniști, angajatorii care încadrează în muncă pe durată nedeterminată soldați sau gradați voluntari disponibilizați, primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată din această categorie, o sumă egală cu un salariu de bază minim brut pe țară în vigoare și contribuția la bugetul asigurărilor de șomaj datorată de angajator, aferentă acestuia, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 3 ani.
De asemenea, în temeiul dispozițiilor Legii nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților (publicată în M. Of. nr. 217 din 30 martie 2007), modificată ulterior, angajatorul care încadrează în muncă elevi și studenți pe perioada vacanțelor beneficiază de un stimulent financiar lunar egal cu 50% din valoarea indicatorului social de referință al asigurării pentru șomaj și stimulării ocupării forței de muncă în vigoare prevăzută de Legea nr. 76/2002, pe fiecare elev și student (art. 1).
Perioada maximă de acordare a acestui stimulent (din bugetul asigurărilor pentru șomaj – art. 2) este de 60 de zile lucrătoare într-un an calendaristic (art. 3).

și mijlocii, unități cooperatiste, asociații familiale, precum și activități independente desfășurate de persoane fizice autorizate. Printre condițiile cerute de lege pentru acordarea acestor credite se numără și cea ca personalul încadrat să fie menținut în activitate 3 ani (art. 86).

Se mai prevede ca facilitate pentru angajatorii care încadrează în muncă persoane din rândul șomerilor, pe care le mențin în activitate pe o perioadă de cel puțin 6 luni de la data angajării, reducerea sumei reprezentând contribuția de 5% datorată bugetului asigurărilor pentru șomaj²³.

„Promovarea participării pe piața muncii a tinerilor cu risc de marginalizare socială, prevăzuți la art. 5 punctul IV⁵, se realizează de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă prin:

- a) acompaniament social personalizat;
- b) activități de informare și promovare a intereselor tinerilor cu risc de marginalizare socială în rândul angajatorilor;
- c) subvenționarea locului de muncă (art. 93¹)”.

Legea nr. 446/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap²⁴ definește aceste persoane ca *cele cărora mediul social, neadaptat deficiențelor fizice, senzoriale, psihice, mentale și/sau asociate, le împiedică total sau le limitează accesul cu șanse egale la viața societății, necesitând măsuri de protecție în sprijinul integrării și incluziunii sociale (art. 2).*

Printre drepturile de care beneficiază persoanele cu handicap se numără:

- educația și formarea profesională (art. 6);
- ocuparea și adaptarea locului de muncă, orientarea și reconversia profesională.

În ceea ce privește orientarea și formarea profesională, se prevede că orice persoană cu handicap care dorește să se integreze sau să se reintegreze în muncă are acces gratuit la evaluare și orientare profesională, indiferent de vârstă, tipul și gradul de handicap (art. 16).

Persoana cu handicap participă activ în procesul evaluării și orientării profesionale, are acces la informare și la alegerea activității, conform dorințelor și aptitudinilor sale (art. 18).

7. Salarizarea

7.1. Norme O.I.M.

Organizația Internațională a Muncii, încă de la înființarea sa (în anul 1919), a militat pentru garantarea unui salariu care să asigure condiții de viață convenabile pentru toți lucrătorii. Cu ocazia *Conferinței de la Philadelphia* din anul 1944 s-a prevăzut obligația acestei organizații de a ajuta toate țările lumii în elaborarea și aplicarea unor programe cu privire la un salariu minim vital²⁵.

23 A se vedea și art. 5985 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 174/2002, modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 113/2011 (publicată în M. Of. nr. 133 din 22 februarie 2011), precum Procedurile privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instituțiile de implementare a acestora, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 377/2002 (publicată în M. Of. nr. 310 din 10 mai 2002), modificate ulterior.

24 Republicată în M. Of. nr. 1 din 3 ianuarie 2008, modificată ulterior; inclusiv prin Legea nr. 193/2020 (publicată în M. Of. nr. 767 din 2 august 2020).

25 Prin Convenția nr. 26 și Recomandarea nr. 30 din anul 1930 s-a prevăzut, pentru prima dată, obligația instituirii metodelor de fixare a salariului minim în industrie și comerț, iar prin Convenția nr. 99 și Recomandarea nr. 80

În această materie, au fost adoptate trei importante convenții.

Convenția nr. 95 din anul 1949 privind protecția salariului²⁶ precizează că *termenul salariu* înseamnă, „oricare i-ar fi denumirea sau modul de calcul, remunerarea sau câștigurile susceptibile de a fi evaluate în bani și stabilite prin acordul părților sau de către legislația națională, pe care cel care angajează le datorează unui lucrător în baza unui contract de muncă, scris sau verbal, fie pentru munca efectuată sau care urmează a fi efectuată, fie pentru serviciile prestate sau care urmează a fi prestate” (art. 1).

„Contractele colective sau hotărârile arbitrale pot permite plata parțială în natură a salariului în industriile sau profesiile unde acest mod de plată se practică în mod curent sau este preferat datorită naturii industriei sau profesiei în cauză” (art. 4 pct. 1).

Statele membre trebuie să ia măsuri corespunzătoare pentru ca, pe de o parte, prestațiile în natură să folosească personal lucrătorului și familiei sale și să fie conforme cu interesele acestora, iar, pe de altă parte, valoarea acestor prestații să fie justă și rezonabilă.

Convenția instituie obligația plății rapide și integrale a salariului prin evitarea practicilor care sunt de natură să sporească peste măsură dependența salariaților față de patron.

Salariile plătite în bani vor fi achitate exclusiv în monedă având curs legal, iar plata sub formă de bilete de ordin, bonuri, cupoane sau sub orice formă considerată că reprezintă moneda, având curs legal, este interzisă.

Se va putea permite ori să de prevadă plata salariului prin cec tras asupra unei bănci sau prin CEC ori mandat poștal, atunci când acest mod de plată se practică curent sau se face necesar datorită unor împrejurări speciale, când este prevăzut în contractul colectiv, sau când, în lipsa unei astfel de dispoziții lucrătorul consimte expres (art. 4 pct. 2).

Art. 8 al Convenției prevede că „Reținerile din salariu nu vor fi autorizate decât în condițiile și limitele prescrise de legislația națională sau stabilite printr-un contract colectiv ori o hotărâre arbitrală”.

De reținut este și că salariul, „constituie o creanță privilegiată care trebuie plătit integral mai înainte ca creditorii ordinari să poată revendica cota-parte ce li se cuvine”.

Convenția nr. 131 din anul 1970 privind metodele de fixare a salariilor minime²⁷, în special în ce privește țările în curs de dezvoltare, prevede pentru statele ce o ratifică obligația de a stabili un sistem de salarii minime de natură să protejeze toate grupurile de salariați ale căror condiții de muncă sunt de asemenea natură încât acestor salariați trebuie să li se asigure o protecție corespunzătoare. Autoritatea competentă din fiecare țară, de acord cu organizațiile reprezentative ale celor ce angajează și ale lucrătorilor interesați, dacă acestea există sau după deplina consultare a lucrătorilor, va stabili grupurile de salariați care trebuie protejați.

Salariile minime trebuie stabilite prin lege și, sub pragul stabilit de aceasta, nu

din anul 1951, în agricultură. În anul 1970 au fost elaborate Convenția nr. 131 și Recomandarea nr. 135 privind salariul minim.

26 Ratificată de România prin *Decretul Consiliului de Stat al RSR nr. 284 din 11 mai 1973*, publicat în B. Of. nr. 81 din 6 iunie 1973.

27 Ratificată prin *Decretul nr. 83/1975* (publicată în B. Of. nr. 86 din 2 august 1975).

se poate negocia, nici individual și nici colectiv

Convenția nr. 95 din anul 1949 instituie plata rapidă și periodică a salariilor, statuând măsuri pentru înlăturarea unor practici abuzive în materie. Salariul trebuie plătit, în condiții normale direct salariatului, de către cel ce angajează.

Salariile plătite în bani vor fi achitate exclusiv în monedă având curs legal, iar plata sub formă de bilete de ordin, bonuri, cupoane sau sub orice formă considerată că reprezintă moneda, având curs legal, este interzisă.

Se va putea permite ori să de prevadă plata salariului prin cec tras asupra unei bănci sau prin CEC ori mandat poștal, atunci când acest mod de plată se practică curent sau se face necesar datorită unor împrejurări speciale, când este prevăzut în contractul colectiv, sau când, în lipsa unei astfel de dispoziții lucrătorul consimte expres.

În legislația națională, contractele colective sau hotărârile arbitrale pot permite plata în natură a salariului în industriile sau profesiile unde acest mod de plată se practică în mod curent sau este preferat datorită naturii industriei sau profesiei în cauză.

Salariul trebuie plătit la intervale regulate, numai în zilele lucrătoare și la locul de muncă sau în apropierea acestuia.

Conform art. 3 din Convenția nr. 131 și cap. II pct. 2 din Recomandarea nr. 135 din anul 1970 asupra fixării salariului minim, ale *Organizației Internaționale a Muncii*, cu ocazia determinării salariilor minime, trebuie să se țină, pe cât posibil, seama de următoarele criterii:

- a) nevoile salariaților și familiilor lor;
- b) nivelul general al salariilor din țară;
- c) costul vieții și fluctuațiile acestui cost;
- d) prestațiile de securitate socială;
- e) nivelul de viață al altor grupuri sociale;
- f) factorii de ordin economic, inclusiv exigențele dezvoltării economice, productivitatea și interesul de atinge și a menține un înalt nivel al ocupării forței de muncă.

Convenția nr. 173 din anul 1992 asupra protecției creanțelor lucrătorilor în caz de insolvență a patronului este chemată să dezvolte Convenția nr. 95 din anul 1949 care, prin forța lucrurilor, doar enunța acest principiu. Statele ce o ratifică se obligă să protejeze creanțele lucrătorilor cu titlu de salariu, fie prin intermediul acordării titlului de creanțe privilegiate, fie prin instituirea unei garanții, fie prin aceste două mijloacele combinate.

7.2. Reglementări naționale

Normele O.I.M. se regăsesc, în principal, în Codul muncii

Constituția României prevede „instituirea unui salariu” (art. 41) „de natură să asigure cetățenilor un nivel de trai decent” [art. 47 alin. (1)]²⁸. Curtea Constituțională „a statuat”²⁹ că nivelul de trai decent este un concept relativ, ceea ce înseamnă că, în stabilirea sau definirea acestuia legiuitorul are un rol preponderent în funcție de capacitatea economică și financiară a țării”.

Art. 164 din Codul muncii dispune:

- „Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător pro-

28 După republicarea Constituției (în M. Of., nr. 767 din 31 octombrie 2003), art. 38 a devenit art. 41, iar art. 43 a devenit art. 47), și se utilizează terminologia „salariu minim brut pe țară”.

29 Decizia nr. 545/2012 (publicată în M. Of., nr. 440 din 2 iulie 2012).

gramului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat” (alin. 1);

– „Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară” (alin. 2);

– „Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei” (alin. 3).

Se prevede că „Pentru salariații cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilități, suma în bani convenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară prevăzut de lege” (art. 165). Însă, „Plata în natură a unei părți din salariu, în condițiile stabilite la art. 165 este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă” (art. 166 alin. 3).

În consens cu normele O.I.M., se dispune:

– „Salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz” (art. 166 alin. 1);

– „Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar” (alin. 2), desigur dacă angajatul consimte în acest sens;

– „Nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege” (art. 169 alin. 1).

Legea nr. 200/2006³⁰ are ca obiect de reglementare constituirea și utilizarea fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale.

Aceste creanțe sunt „drepturile salariale și alte drepturi bănești datorate și neplătite salariatului, care au fost stabilite în contractul individual de muncă și/sau în contractul colectiv de muncă” [art. 4 lit. d)].

Din Fondul de garantare se asigură plata creanțelor salariale ce rezultă din contractele individuale și colective de muncă încheiate de salariați cu angajatorii împotriva cărora au fost pronunțate hotărâri judecătorești definitive de deschidere a procedurii insolvenței și față de care a fost dispusă măsura ridicării totale sau parțiale a dreptului de administrare (art. 2)³¹.

Cea mai importantă resursă financiară a Fondului o constituie contribuția angajatorilor [definiți la art. 4 lit. a)], într-o cotă de 0,25%, aplicată asupra sumei veniturilor care constituie baza de calcul a contribuției individuale la bugetul asigurărilor pentru șomaj realizate de salariații încadrați cu contract individual de muncă (art. 7)³².

30 Publicată în M. Of. nr. 453 din 25 mai 2006, modificată ulterior.

31 De menționat este că potrivit art. 161 pct. 3 din Legea nr. 85/2014 privind procedura de prevenire a insolvenței și de insolvență (publicată în M. Of. nr. 466 din 25 iunie 2014) modificată ulterior, creanțele izvorâte din raporturile de muncă se află pe ordinea doi în ceea ce privește plata lor în cazul falimentului (după taxele, timbrele sau orice alte cheltuieli aferente procedurii respective).

32 A se vedea art. 211 Cod fiscal – Legea nr. 227/2015 (publicată în M. Of. nr. 688 din 10 septembrie 2015), modificată

Din resursele Fondului se suportă, următoarele categorii de creanțe salariale:

- a) salariile restante;
- b) compensațiile bănești restante, datorate de angajatori pentru concediul de odihnă neefectuat de salariați, dar numai pentru maximum un an de muncă;
- c) plățile compensatorii restante, în cuantumul stabilit în contractul colectiv de muncă și/sau în contractul individual de muncă, în cazul încetării raporturilor de muncă;
- d) compensațiile restante pe care angajatorii au obligația de a le plăti, potrivit contractului colectiv de muncă și/sau contractului individual de muncă, în cazul accidentelor de muncă sau al bolilor profesionale;
- e) indemnizațiile restante, pe care angajatorii au obligația, potrivit legii, de a le plăti pe durata întreruperii temporare a activității (art. 13).

Prin Legea nr. 67/2006³³ este reglementată protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți al acestora.

8. Timpul de muncă

8.1. Norme O.I.M.

Durata muncii a reprezentat întotdeauna un subiect de importanță vitală pentru activitatea normativă a Organizației Internaționale a Muncii. Afirmarea este confirmată de faptul că prima Convenție (nr. 1 din anul 1919) privește durata muncii în industrie.

Chiar în preambulul Constituției acestei organizații s-a prevăzut necesitatea reglementării orelor de muncă, fixarea unei durate maxime a duratei zilnice și săptămânale de lucru.

Prin art. 2 al Convenției nr. 1 a fost stabilită regula conform căreia „durata muncii personalului nu va putea trece de opt ore pe zi și patruzeci și opt ore pe săptămână”. Această limită „va putea fi depășită în caz de accident întâmplat sau iminent sau în caz când sunt de efectuat lucrări urgente la mașini și la utilaje ori în caz de forță majoră, dar numai în măsura necesară pentru a evita pricinuirea vreunei tulburări serioase în mersul normal al stabilimentului” (art. 3). De asemenea, limita va putea fi depășită în lucrările a căror funcționare neîntreruptă, din cauza naturii lucrărilor trebuie să fie asigurată prin echipe succesive, cu condiția ca orele de lucru să nu depășească în medie cincizeci și șase de ore pe săptămână (art. 4).

Ulterior, prin Convenția nr. 47 din anul 1935 și Recomandarea nr. 116 din anul 1962 a fost încurajat principiul săptămânii de muncă de 40 de ore fără reducerea salariului. Deși România nu a ratificat convenția amintită, această regulă a săptămânii de 40 de ore este înscrisă în Codul muncii (art. 112 alin. 1).

În afară de cele 2 convenții, au mai fost adoptate, de exemplu: Convenția nr. 30 din anul 1930 asupra duratei muncii (comerț și birouri); Convenția nr. 43 din anul 1934 privind reducerea duratei muncii (sticlării); Convenția nr. 46 din anul 1933 asupra duratei muncii (mine de cărbuni); Convenția nr. 51 din anul 1936 de reducere a duratei muncii (lucrări publice); Convenția nr. 61 din anul 1937 de reducere a duratei muncii (textile); Convenția nr. 67 din anul 1939 de reducere a duratei muncii (trans-

ulterior.

33 Publicată în M. Of. nr. 176 din 28 martie 2006.

porturi rutiere).

8.2. Reglementări naționale

Actul normativ principal în materie (Codul muncii) conține dispoziții conforme cu normele O.I.M.:

– „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” (art. 112 alin. 1);

– „În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână” (art. 113 alin. 2);

– „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” (art. 120 alin. 2).

De precizat este că durata normală a zilei de lucru în medie de 8 ore pe zi este și o dispoziție constituțională (art. 41 alin. 3).

Și în cazul diferitelor categorii de personal se prevede aceeași durată normală a zilei de lucru de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, în cazul:

- funcționarilor publici (art. 419 alin. 1 din Codul administrativ);
- personalului didactic (art. 262 alin. 2 din Legea educației naționale nr. 1/2011);
- judecătorilor și procurorilor (art. 89 alin. 1 din Regulamentul propriu, respectiv art. 202 alin. 1);
- polițiștilor (art. 39 alin. 1 din Legea nr. 360/2002);
- polițiștilor de penitenciare (art. 116 alin. 1 din Legea nr. 145/2019).

9. Timpul de odihnă

9.1. Norme O.I.M.

La sesiunea a 93-a a Conferinței Internaționale a Muncii din 2005, analizându-se raportul Comisiei de experți pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor inclusiv a Convenției nr. 1 și Convenției nr. 30 s-a precizat că viața umană nu se rezumă numai la muncă și fiecare om trebuie să beneficieze de o protecție efectivă contra oboselii fizice și mentale excesive și pentru a avea posibilitatea să se relaxeze, să ducă o viață socială și familială. Durata muncii și perioadele de odihnă reprezintă o dimensiune esențială a oricărei relații individuale de muncă³⁴.

Repausul săptămânal a reprezentat obiect de reglementare al *Convenției nr. 14 din anul 1921 privind repausul săptămânal în industrie și Convenției nr. 106 din anul 1957 privind repausul săptămânal pentru comerț și birouri* (neratificată de România).

Potrivit Convenției nr. 14, „întreg personalul ocupat în orice stabiliment industrial public ori particular sau în dependențele sale, sub rezerva excepțiilor prevăzute în articolele de mai jos, să se bucure, în cursul fiecărei perioade de 7 zile, de un repaus cuprinzând cel puțin 24 de ore consecutive” (art. 2 pct. 1). „Acest repaus se va acorda, pe cât posibil, în același timp întregului personal” (art. 2 pct. 2).

Statele membre pot autoriza excepții de la regula de mai sus, totale sau parțiale, cu consultarea partenerilor sociali (art. 4), prevăzându-se perioade de repaus ca

³⁴ Conférence Internationale du Travail, 93^e session, 2005, *Durée du Travail, Vers plus de flexibilité?*, Bureau international du Travail, Genève, 2005, p. 109.

o compensare a suspendărilor sau diminuărilor repausului săptămânal prevăzut la art. 2 pct. 1 (art. 5).

Concediul anual plătit face obiectul: *Convenției nr. 52 din anul 1936*, *Recomandării nr. 98 din anul 1954*, *Convenției nr. 101 din anul 1952* (pentru agricultură) și *Recomandării nr. 93 din anul 1952* (pentru agricultură) și al *Convenției cu caracter general nr. 132 din anul 1970* (revizuită). Organizația Internațională a Muncii a elaborat și *Convenția nr. 140 din anul 1974*, respectiv *Recomandarea nr. 148 din 1974* referitoare la concediul de studii plătit.

Deși Convențiile nr. 52 și 101 au fost revizuite prin Convenția nr. 132, acestea rămân încă în actualitate pentru statele care le-au ratificat (54, respectiv, 46 ratificări). Convenția nr. 101 este încă deschisă ratificărilor pentru statele care nu sunt în măsură să accepte dispozițiile referitoare la agricultură din Convenția nr. 132.

Convenția nr. 132 din anul 1970 privind concediul plătit (revizuită) instituie principiul unui concediu anual plătit trei săptămâni sau mai mult (neratificată de România).

Concediul se acordă proporțional cu timpul lucrat. Convenția nu exclude posibilitatea ca legea internă să condiționeze acest drept de o activitate depusă anterior de minimum 6 luni.

Absențele datorate bolii, accidentului, concediului de maternitate sau alte cauze independente de voința lucrătorului trebuie luate în calculul perioadei de activitate. În raport de condițiile specifice fiecărui stat, perioadele de incapacitate în muncă datorate bolii sau accidentului pot fi, ca excepție, să nu fie luate în considerație în stabilirea duratei concediului de odihnă.

Sărbătorile legale nu intră în calculul zilelor de concediu.

Convenția conține dispoziții referitoare la remunerarea lucrătorului pe durata concediului său.

Concediul anual de odihnă plătit poate fi acordat și fracționat, o porțiune însă trebuind să corespundă unei perioade neîntrerupte de cel puțin două săptămâni.

Cu acordul salariatului, concediul de odihnă poate fi amânat, în condițiile limitative stabilite prin legea națională.

Pentru fixarea perioadei concediului, convenția recomandă să se țină cont de necesitățile serviciului, ca și de posibilitățile de odihnă și de destindere (vară, iarnă).

În cazul încetării raportului de muncă, lucrătorul care a prestat o activitate de cel puțin șase luni va beneficia, fie de un concediu proporțional cu timpul lucrat, fie de o indemnizație compensatorie, fie un credit de concediu echivalent.

Convenția statuează asupra nulității clauzei prin care s-ar renunța la dreptul la concediu anual plătit, chiar dacă s-ar prevedea, în schimb, o indemnizație sau un alt avantaj. Cu alte cuvinte, concediul de odihnă trebuie efectuat, în principiu, în natură.

Convenția nr. 140 din anul 1974 (neratificată de țara noastră) obligă statele ce o ratifică să-și formuleze și să aplice o politică de natură să promoveze concediul de studii plătit în perioada orelor de muncă. Acest concediu nu poate fi refuzat pe niciun criteriu, ci dimpotrivă, trebuie acordat, fără nicio discriminare de rasă, culoare, sex, religie, opinie politică, ascendență națională ori origine socială. Perioada lui trebuie asimilată cu perioada de activitate (de muncă) efectivă pentru determinarea drepturilor la prestații sociale și a altor drepturi ce derivă din relația de muncă³⁵.

35 Alexandru Țiclea, *Tratat...*, p. 96.

9.2. Reglementări naționale

Dispozițiile legii noastre merg mai departe decât normele internaționale (din care unele neratificate) și stabilesc și *timpul de odihnă între 2 zile de muncă*. Este vorba de un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive (art. 135 alin. 1 din Codul muncii).

Repausul săptămânal este conform normei internaționale de 48 de ore consecutive, de regulă, sâmbăta și duminica (art. 137 alin. 1 din Codul muncii).

Privind *concediul de odihnă* (deși România nu a ratificat Convenția nr. 132), s-a prevăzut totuși că durata minimă a acestuia este de 20 de zile lucrătoare, durata efectivă stabilindu-se „prin contractul individual de muncă cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile” (art. 145). Pe durata concediului, salariatul beneficiază de o indemnizație care nu poate fi mai mică decât salariu de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă (art. 150 alin.1). Compensarea în bani a concediului neefectuat este permisă numai în cazul încetării raportului de muncă (art. 146 alin. 1).

Totodată, Codul muncii reglementează *sărbătorile legale* (art. 139), *concediile pentru formare profesională, cu plată sau fără plată* (art. 154), *concediile fără plată pentru rezolvarea unor situații personale ale salariaților* (art. 153).

10. Protecția tinerilor și a copiilor

10.1. Norme O.I.M.

În această materie au fost adoptate 7 convenții privind vârsta minimă, 3 convenții privind munca de noapte, 3 convenții privind examenul medical și o recomandare privind munca în subteran, toate urmărind o protecție adecvată a minorilor și tinerilor. Aceste norme sunt concentrate în trei direcții: stabilirea unei vârste minime pentru admiterea în muncă, realizarea unui examen medical la încadrarea în muncă și limitarea, respectiv, interzicerea muncii de noapte a tinerilor.

Vârsta minimă de admitere în muncă a făcut obiectul: *Convenției nr. 5 din anul 1919* asupra vârstei minime (industrie); *Convenției nr. 39 din anul 1937* (revizuită) asupra vârstei minime (industrie); *Convenției nr. 33 din anul 1932* și *Recomandării nr. 41/1932* asupra vârstei minime (munci neindustriale); *Convenției nr. 60 din anul 1937* asupra vârstei minime (munci neindustriale); *Convenției nr. 10 din anul 1921* asupra vârstei minime (agricultura); *Convenției nr. 123 din anul 1965* și *Recomandării nr. 124 din anul 1965* asupra vârstei minime (munci subterane); *Convenției nr. 138 din anul 1973* și *Recomandării nr. 146 din anul 1973* asupra vârstei minime; *Convenției nr. 182 din anul 1999* privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor.

Normele O.I.M., ca regulă, interzic lucrul copiilor sub 14 ani în stabilimentele industriale (art. 2 din Convenția nr. 5), munca de noapte a tinerilor sub 18 ani (art. 4 din Convenția nr. 6), întrebuițarea tinerilor mai mici de 18 ani (și a femeilor) la lucrările de pictură industrială la care se face uz de ceruză, sulfat de plumb și de toate produsele ce conțin pigmenți (art. 3 pct. 1 din Convenția nr. 16 din anul 1921) etc.

Examenul medical al tinerilor face obiectul Convențiilor nr. 77 din anul 1946, nr. 78 din anul 1946 și nr. 124 din anul 1965.

Munca tinerilor a făcut obiectul unei discuții generale cu ocazia *Conferinței Internaționale a Muncii din 1986*, urmare a unei rezoluții din 1983 privind tinerii și contribuția Organizației la Anul internațional al tineretului. O rezoluție asupra locurilor de muncă pentru tineri a fost adoptată în 1998. Problema muncii și formării lor s-a mai discutat în anul 2000 cu ocazia analizei asupra resurselor umane. Ulterior, O.I.M. a acționat în scopul promovării muncii tinerilor și a sprijinit statele membre pentru elaborarea și punerea în valoare a planurilor naționale cu o asemenea temă.

La *Conferința internațională din anul 2005* a fost dezbătut *Raportul Comisiei privind munca tinerilor*, luându-se măsurile care se impun în acest domeniu³⁶, iar la Conferința din anul 2006 s-a prezentat raportul „*Eliminarea muncii copiilor: un obiectiv ce poate fi realizat*”. În *Raportul Directorului General* prezentat la cea de-a 99-a Conferință a Organizației Internaționale a muncii din 2010³⁷, s-a insistat pe „intensificarea luptei împotriva muncii copiilor”. S-a relevat astfel, că deși situația copiilor la nivel mondial se află în scădere, totuși, 250 de milioane de copii continuă să lucreze. Aproximativ 150 de milioane prestează munci periculoase. La nivel mondial, băieții obligați să lucreze sunt cu 40 de milioane mai mulți ca fetele³⁸.

10.2. Reglementări naționale

Normele de protecție a tinerilor sunt prevăzute în Codul muncii³⁹, Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă⁴⁰ și Hotărârea Guvernului nr. 867/2009 privind interzicerea muncilor periculoase pentru copii⁴¹.

Art. 13 din Codul muncii dispune:

- „încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă” (alin. 1);
- încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani (alin. 5).

Potrivit art. 128 alin. (1) din același act normativ, „Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte”, iar durata timpului lor de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână (art. 112 alin. 2).

Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 se aplică oricărei persoane în vârstă de până la 18 ani încadrată cu contract individual de muncă⁴² în sectorul *formal*, iar Hotărârea Guvernului nr. 867/2009 se aplică atât *sectorului formal*, cât și celui *informal*⁴³. Dispozi-

36 Conférence internationale du travail, *Compte rendu provisoire*, Quatrevingt-troisième. Sixième question à l'emploi des jeunes (discussion générale fondée sur un approche intégrée), Rapport de la Commission de l'emploi de jeunes, Genève, 2005, p. 20/2.

37 Raportul este reprodus în sinteză, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 5/2010, p. 218-262.

38 Raportul se referă și la impactul negativ asupra copiilor din țara noastră, ca urmare a emigrării unui număr mare de români. Cei lipsiți de școală și servicii sociale sunt tot mai numeroși; unii dintre ei au fost încredințați instituțiilor de stat.

39 A se vedea Loredana Steliana Doseanu, Răzvan Viorel Doseanu, *Protecția juridică a tinerilor la locul de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2015, p. 26.

40 Publicată în M. Of. nr. 473 din 13 iulie 2007.

41 Publicată în M. Of. nr. 568 din 14 august 2009.

42 Art. 2 din Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă.

43 Potrivit art. 2 lit. d) și e) din Hotărârea Guvernului nr. 867/2009 prin *sector formal* se înțelege „sectorul în care activitatea sau munca prestată de un copil pentru persoane juridice sau fizice se realizează în baza unei forme contractuale reglementate de lege corespunzător vârstei sale”, iar prin *sector informal* se înțelege „sectorul în care activitatea desfășurată de un copil pentru persoane fizice se realizează fără o formă contractuală reglementată de lege, cum ar fi: activitățile domestice în gospodăriile proprii sau în alte gospodării, activitățile din agricultură, activitățile de pe stradă: spălatul geamurilor în intersecții, închirierea unui loc de parcare, distribuirea de pliante/reviste și altele asemenea, piețe, gări și porturi, activitățile tradiționale: topirea metalelor neferoase, fabricarea cărămizilor și altele”.

țiile sale se aplică tuturor categoriilor de angajatori, persoane fizice autorizate, asociațiilor familiale, precum și persoanelor fizice care utilizează munca copiilor în sectorul informal și cel formal [art. 1 alin. (2)]. Ele se aplică în domeniul muncii, educației, sănătății, precum și în oricare alt domeniu cu incidență asupra copilului [art. 2 alin. (3)].

Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 867/2009 sunt *interzise* și *eliminate* muncile periculoase pentru copii, care, prin natura lor sau prin condițiile în care se exercită, dăunează sănătății, securității sau moralității copiilor.

Sunt asemenea munci interzise cele *periculoase* și cele *intolerabile*.

În conformitate cu art. 2 lit. b) din actul normativ mai sus menționat, sunt *munci periculoase* – toate activitățile din sectoarele formal și informal, desfășurate de către copil sau realizate prin implicarea nemijlocită a copilului, care, prin natura lor sau prin condițiile în care se exercită, dăunează sănătății, securității, dezvoltării sau moralității copiilor, având următoarele caracteristici: se desfășoară în sectoare economice periculoase sau în ocupații periculoase în care munca copiilor este interzisă prin lege; au o frecvență, durată și/sau intensitate care împiedică frecventarea învățământului obligatoriu, participarea la programe de orientare sau de formare profesională aprobate de autoritatea competentă sau capacitatea copilului de a beneficia de instruire.

Sunt *munci intolerabile* – activitățile desfășurate de către copil sau realizate prin implicarea nemijlocită a copilului, care, prin natura lor sau condițiile în care se exercită, dăunează sănătății, securității, dezvoltării sau moralității copiilor, și anume: toate formele de sclavie sau practicile similare – vânzarea de sau comerțul cu copii, servitutea pentru datorii și munca de servitor – precum și munca forțată sau obligatorie, inclusiv recrutarea forțată sau obligatorie a copiilor în vederea utilizării lor în conflictele armate; utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul practicării prostituției, producției de material pornografic sau de spectacole pornografice; utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul unor activități ilicite, mai ales pentru producția și traficul de stupefiante, așa cum le definesc convențiile internaționale [art. 2 lit. c)].

11. Protecția femeilor

11.1. Norme O.I.M.

Preocupările Organizației Internaționale a Muncii în această materie s-au orientat în timp, în două mari direcții: asigurarea egalității în drepturi a femeilor cu bărbații și asigurarea protecției muncii femeilor.

În privința primei direcții, reamintim, Convenția nr. 100 din anul 1951 asupra egalității de remunerare și Recomandarea nr. 123 din anul 1965 asupra muncii femeilor având responsabilități familiale care se regăsește în spiritul său și în legislația noastră.

Cealaltă direcție s-a canalizat în protecția maternității, a limitării și, treptat, a interzicerii muncii de noapte și în subteran a femeilor.

Protecția maternității face obiectul Convenției nr. 3 din anul 1919, respectiv a Convenției nr. 103 din anul 1952, convenție la care neam referit anterior. Sunt de reținut, și Recomandările nr. 12 din anul 1921 privind protecția maternității (agricultură), respectiv nr. 95 din anul 1952 asupra protecției maternității (revizuită prin Convenția nr. 183 din anul 2000).

Munca de noapte este, prevăzută de Convenția nr. 89 din anul 1948 (revizuită), convenție ratificată și de țara noastră. În acest domeniu pentru statele care le-au ratificat, rămân în vigoare și Convențiile nr. 4 din anul 1919 și nr. 41 din anul 1934. România ratificând norma superioară a Convenției nr. 89, a denunțat ratificarea făcută anterior Convenției nr. 4 din anul 1919.

O.I.M. a luat măsuri suplimentare prin Convenția nr. 183 din anul 2000.

Cu ocazia Conferinței Organizației Internaționale a Muncii din iunie 2009, s-a recunoscut⁴⁴ încă odată că egalitatea de șanse între femei și bărbați, în relațiile de lucru reprezintă o valoare fundamentală. S-a afirmat totodată, că persistă încă o discriminare din cauza sărăciei și a maternității, o segregare pe orizontală și verticală pe piața forței de muncă. Femeile predomină în locuri de muncă cu timp parțial, iar în pofida unei îmbunătățiri a nivelului de învățământ/instruire, ele sunt reprezentative în locuri de muncă slab plătite, sunt slab reprezentate în munci de conducere și tehnice; lucrează în condiții proaste, sunt supuse hărțuirii și violenței sexuale etc. La Conferința Internațională a Muncii din 2011 s-a relevat că diferențele dintre câștigurile femeilor comparativ cu bărbații era de 22,9%. În Uniunea Europeană, femeile câștigă pe oră, în medie cu 17,1% mai puțin decât bărbații. De aceea, se impune înlăturarea discriminării dintre femei și bărbați, egalitatea între sexe fiind o chestiune de justiție socială.

11.2. Reglementări naționale

În considerarea și a normelor europene⁴⁵ nu doar a celor internaționale, România a adoptat dispoziții relevante privind protecția maternității la locul de muncă.

Cu caracter general, art. 128 alin. (2) din Codul muncii dispune: „Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte”.

Prin acte normative speciale sunt reglementate concediul de risc maternal, concediul de maternitate, concediul pentru creșterea copilului etc.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă⁴⁶ prevede evitarea expunerii salariatelor la riscurile evidențiate conform recomandărilor medicului de medicină a muncii sau a medicului de familie. Dacă riscurile cu privire la sănătatea și securitatea în muncă pun în pericol angajatele sau există repercursiuni asupra sarcinii și alăptării, angajatorii trebuie să ia măsurile necesare pentru modificarea condițiilor de muncă, a programului de lucru sau să evite expunerea lor la aceste riscuri, inclusiv să dispună repartizarea în alte posturi fără riscuri (art. 9).

Totodată, salariatele au dreptul la concediu de *risc maternal* care se poate acorda, în întregime sau fracționat pe o perioadă ce nu poate depăși 120 zile, pe baza certificatului eliberat de către medicul de familie sau de către medicul specialist (art. 10).

Pe durata concediului, salariața are dreptul la o indemnizație de risc maternal (art. 31 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate⁴⁷).

44 Raportul intitulat *Egalitatea între femei și bărbați. Esența muncii decente*, este reprodus, în extras, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 5/2009, p. 239-252.

45 A se vedea Raluca Dimitriu, *Prezența femeilor pe piața muncii*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 9/2016, p. 16-18.

46 Publicată în M. Of. nr. 750 din 27 octombrie 2003, modificată ulterior.

47 Publicată în M. Of. nr. 1074 din 29 noiembrie 2005, modificată ulterior.

Acest din urmă act normativ reglementează dreptul angajatelor, în scopul protejării mamei și copilului, la *concediu pentru sarcină și lăuzie* de 126 de zile, din care 63 de zile înainte de naștere și 63 de zile după acest moment (art. 23). Pe perioada concediului de maternitate se acordă o indemnizație în cuantum de 85% din baza de calcul.

Art. 51 alin. 1 din Codul muncii prevede suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatelor în următoarele situații:

„a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b) concediu 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”.

Concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani; este reglementat de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului.⁴⁸

Art. 2 din Ordonanță prevede că, persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului, beneficiază de concediu și de o indemnizație lunară pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap.

Cuantumul indemnizației lunare pentru creșterea copilului este de 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului.

Concediul și indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav sunt reglementate de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate.

Conform art. 26 din Ordonanță, asigurații au dreptul la concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani. Indemnizația se acordă pe baza certificatului de concediu medical eliberat de medicul curant și a certificatului pentru persoanele cu handicap (art. 28).

Durata de acordare a indemnizației este de maximum 45 de zile calendaristice pe an pentru un copil, cu excepția situațiilor în care copilul este diagnosticat cu boli infectocontagioase, este imobilizat în sisteme de imobilizare specifice aparatului locomotor sau este supus unor intervenții chirurgicale; durata concediului medical în aceste cazuri va fi stabilită de medicul specialist, iar după depășirea termenului de 90 de zile, cu aprobarea medicului expert al asigurărilor sociale (art. 29). Dacă durata internării copilului cuprinde perioade din două sau mai multe luni calendaristice, medicul curant poate acorda certificatul de concediu medical la externare sau lunar (art. 29¹).

Cuantumul brut lunar al indemnizației pentru îngrijirea copilului bolnav este de 85% din baza de calcul (art. 30).

48 Publicată în M.Of. nr. 830 din 10 decembrie 2010, modificată ulterior inclusiv prin O.U.G. nr. 26/2021 (publicată în M. Of. nr. 363 din 8 aprilie 2021).

12. Securitatea și sănătatea în muncă

12.1. Norme O.I.M.

În materia securității și sănătății la locul de muncă au fost adoptate peste 40 de convenții și un număr mai ridicat de recomandări, ceea ce demonstrează interesul major al Organizației pentru protecția lucrătorilor la locul de muncă⁴⁹.

Convenția nr. 155 din anul 1981 privind securitatea și sănătatea lucrătorilor (neratificată de România) prevede că statele care o ratifică trebuie să definească, să pună în aplicare și să reexamineze periodic o politică națională coerentă în materie de securitate, sănătate a lucrătorilor și de mediu de muncă, urmărindu-se prevenirea accidentelor de muncă, a bolilor profesionale, a oricăror atentate la sănătatea lucrătorilor. Angajatorul este obligat să pună la dispoziția lucrătorilor îmbrăcăminte și echipament de protecție și să facă tot posibilul ca locurile de muncă, mașinile, utilajele, materialele, substanțele, procedeele utilizate etc. să se afle sub un strict control pentru a nu prezenta niciun risc pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor. O altă dispoziție importantă, este aceea potrivit căreia lucrătorul care părăsește locul de muncă pentru că avea un motiv rezonabil de a gândi că acesta prezintă un pericol iminent pentru viața sau sănătatea sa, trebuie protejat contra unor consecințe sau măsuri nejustificate ce pot fi luate împotriva lui.

Convenția nr. 161 din anul 1985 privind serviciile de sănătate în procesul muncii (neratificată de România) promovează ideea favorizării sănătății fizice și intelectuale a tuturor lucrătorilor prin menținerea unui mediu de muncă sigur, sănătos, adecvat, prin acțiunea unui serviciu preventiv de consiliere a tuturor lucrătorilor și prin adoptarea unei politici naționale coerente în materie. Supravegherea sănătății lucrătorilor trebuie să fie gratuită și efectuată, pe cât posibil, în timpul orelor de muncă, fără ca prin acestea să se afecteze cuantumul salariului.

Convenția nr. 174 din anul 1993 referitoare la prevenirea accidentelor industriale majore (neratificată de România), are ca obiectiv, așa cum îi este denumirea, prevenirea accidentelor industriale, reducerea la minimum a riscurilor de accidente și reducerea efectelor unor astfel de accidente.

Dea lungul timpului, au fost mai multe convenții, de natură să protejeze lucrătorii contra unor riscuri cum sunt *saturnismul* (Convenția nr. 13 din anul 1921), *radiațiile ionizante* (Convenția nr. 115 din anul 1960), *intoxicațiile datorate benzenului* (Convenția nr. 136 din anul 1971), *cancerul profesional* (Convenția nr. 139 din anul 1974), *amianța* (Convenția nr. 162 din anul 1986), *bolile profesionale și leziunile profesionale generate de produsele chimice* (Convenția nr. 170 din anul 1990).

Convenția nr. 170 din anul 1990 privind securitatea în utilizarea produșilor chimici (neratificată de România) este considerată de referință pentru protecția contra unor riscuri particulare.

Organizația Internațională a Muncii a elaborat convenții ce au ca obiect și protecția lucrătorilor ce utilizează mașini și utilaje (Convenția nr. 119 din anul 1963), care transportă greutăți manuale (Convenția nr. 127 din anul 1967) sau care sunt expuși la poluarea aerului, zgomot, vibrații la locul de muncă (Convenția nr. 148 din anul 1977).

Sunt și convenții ce privesc materia securității și igiena muncii ce reglementează, protecția în cazul unor ramuri de activitate particulare. Este cazul Convenției nr. 120

49 Nicolae Voiculescu, Maria-Beatrice Berna, *op. cit.*, p. 63.

din anul 1964 care are ca obiect securitatea și igiena muncii în comerț și birouri, Convenția nr. 167 din anul 1988 care privește activitatea din construcții, precum și Convențiile nr. 27 din anul 1929 și nr. 152 din anul 1979 care privesc activitatea din porturi.

În 1995, a fost adoptată *Convenția nr. 176* privind securitatea și sănătatea în mine (neratificată de România) care obligă statele ce o ratifică să formuleze și să pună în aplicare, de comun acord cu organizațiile interesate cele mai reprezentative ale patronilor și lucrătorilor, o politică coerentă în materie de securitate și sănătate în mine și o legislație adecvată. Convenția conține dispoziții referitoare la responsabilitatea patronilor, precum și la drepturile și obligațiile lucrătorilor și ale delegațiilor acestora.

La cea de a *95-a Conferința Internațională a Muncii*, care s-a desfășurat la Geneva, în perioada 31 mai - 16 iunie 2006, a fost adoptată *Convenția privind cadrul promoțional pentru securitate și sănătate în muncă* (nr. 187/2006)⁵⁰.

În art. 2 din această Convenție se cere fiecărui membru care o ratifică de a promova îmbunătățirea continuă a securității și sănătății în muncă, cu scopul de a preveni accidentele și bolile profesionale și decesele la locul de muncă, prin elaborarea, prin consultare cu patronatele și sindicatele reprezentative, a unei politici naționale, a unui sistem național și a unui program național.

De asemenea, trebuie să ia măsuri active în vederea realizării treptate a unui mediu de muncă sigur și sănătos, prin intermediul unui sistem național și a unor programe naționale de securitate și sănătate în muncă, ținând cont de principiile enunțate în instrumentele Organizației, legate de cadrul de promovare a securității și sănătății în muncă.

La cea de a *96-a sesiune*, care a avut loc în perioada 30 mai - 15 iunie 2007, unde s-a prezentat Raportul „Munca decentă în serviciul dezvoltării durabile”, au fost adoptate *Convenția nr. 188* (neratificată de România) și *Recomandarea nr. 199/2007 privind munca în domeniul piscicol*⁵¹. Normele astfel adoptate urmăresc să garanteze condiții de muncă decente pentru lucrătorii din acest sector și anume:

- condiții minime sanitare și de securitate a muncii;
- timp de odihnă suficient (durata acestuia să nu fie mai mică de 10 ore la un interval de 24 de ore și 77 de ore la un interval de 7 zile);
- încheierea unui contract de îmbarcare;
- același statut privind securitatea socială ca și pentru ceilalți lucrători.

De semnalat este că vârsta minimă pentru munca la bordul navelor de pescuit este de 16 ani, aceeași ca și cea stabilită prin Convenția nr. 138/1973 privind vârsta minimă⁵².

12.2. Reglementări naționale

Deși România nu s-a preocupat în mod special de ratificarea convențiilor O.I.M. în materia securității și sănătății în muncă, totuși țara noastră a respectat aceste norme, actualizate conform standardelor Uniunii Europene, standarde care au un caracter actual circumscris statelor membre, caracter diferit de cel global, prezentat de Organizația Internațională a Muncii.

50 Această convenție (neratificată de România), este reprodusă în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2006, p. 200-203.

A se vedea și Cristina Miheș, *Documente recente ale Organizației Internaționale a Muncii*, în aceeași revistă, p. 204-206.

51 <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc96/reports.htm>

52 Alexandru Țiclea, *Tratat...*, p. 97-98.

Art. 41 alin. (2) din Constituție dispune că „salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege”.

Potrivit art. 175 din Codul muncii, „angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea lor în toate aspectele legate de muncă [alin. (1)]. Acest act normativ consacră sănătății și securității muncii Titlul V (art. 175-191).

Actul normativ special – Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă⁵³ „stabilește principiile generale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securitatea lucrătorilor, eliminarea factorilor de risc și accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată, instruirea lucrătorilor și a reprezentanților lor, precum și direcțiile generale pentru implementarea acestor principii” [art. 1 alin. (2)]. Această lege se aplică în toate sectoarele de activitate, atât publice, cât și private (art. 3 alin. 1).

În afară de actele normative sus-citate, materia este reglementată și de⁵⁴:

– Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale⁵⁵;

– Legea nr. 418/2004 privind Statutul profesional specific al mediului de medicină a muncii⁵⁶;

– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă⁵⁷;

– Hotărârea Guvernului nr. 1025/2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a locurilor de muncă în condiții speciale⁵⁸;

– Hotărârea Guvernului nr. 305/2017 privind stabilirea unor măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/425 al Parlamentului European și al Consiliului din 9 martie 2016 privind echipamentele individuale de protecție și de abrogare a Directivei 89/686/CEE a Consiliului⁵⁹;

– Hotărârea Guvernului nr. 1875/2005 privind protecția sănătății și securității lucrătorilor față de riscurile datorate expunerii la azbest⁶⁰;

– Hotărârea Guvernului nr. 1876/2005 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de vibrații⁶¹;

– Hotărârea Guvernului nr. 300/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru șantierele temporare sau mobile⁶²;

53 Publicată în M. Of. nr. 646 din 26 iulie 2006, modificată ulterior.

54 Alexandru Țiclea, *Tratat.*, p. 627-629.

55 Republicată în M. Of. nr. 251 din 8 aprilie 2014, modificată ulterior.

56 Publicată în M. Of. nr. 998 din 29 octombrie 2004, modificată ulterior.

57 Publicată în M. Of. nr. 304 din 4 iulie 2000, aprobată cu modificări prin Legea nr. 436/2001 (publicată în M. Of. nr. 404 din 20 iulie 2001).

În aplicarea acestei ordonanțe au fost emise Normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 580/2000 (publicată prin M. Of. nr. 315 din 7 iulie 2000).

58 Publicată în M. Of. nr. 645 din 10 septembrie 2003, modificată ulterior.

59 Publicată în M. Of. nr. 351 din 12 mai 2017.

60 Publicată în M. Of. nr. 64 din 24 ianuarie 2006, modificată ulterior.

61 Publicată în M. Of. nr. 81 din 30 ianuarie 2006, modificată ulterior.

62 Publicată în M. Of. nr. 252 din 21 martie 2006, modificată ulterior.

- Hotărârea Guvernului nr. 493/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de zgomot⁶³;
- Hotărârea Guvernului nr. 971/2006 privind cerințele minime pentru semnali-zarea de securitate și/sau sănătate la locul de muncă⁶⁴;
- Hotărârea Guvernului nr. 1007/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la asistența medicală la bordul navelor⁶⁵;
- Hotărârea Guvernului nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare⁶⁶;
- Hotărârea Guvernului nr. 1048/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protec-ție la locul de muncă⁶⁷;
- Hotărârea Guvernului nr. 1049/2006 privind cerințele minime pentru asigurarea securității și sănătății lucrătorilor din industria extractivă de suprafață sau subteran⁶⁸;
- Hotărârea Guvernului nr. 1050/2006 privind cerințele minime pentru asigura-rea securității și sănătății lucrătorilor din industria extractivă de foraj⁶⁹;
- Hotărârea Guvernului nr. 1051/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru manipularea manuală a maselor care prezintă riscuri pentru lucră-tori, în special de afecțiuni dorsolombare⁷⁰;
- Hotărârea Guvernului nr. 1058/2006 privind cerințele minime pentru îmbu-nătățirea securității și protecția sănătății lucrătorilor care pot fi expuși unui potențial risc datorat atmosferelor explozive⁷¹;
- Hotărârea Guvernului nr. 1091/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru locul de muncă⁷²;
- Hotărârea Guvernului nr. 1092/2006 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți biologici⁷³;
- Hotărârea Guvernului nr. 1093/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de agenții canceri-geți sau mutageni la locul de muncă⁷⁴;
- Hotărârea Guvernului nr. 520/2016 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de câmpuri electro-magnetice⁷⁵;
- Hotărârea Guvernului nr. 1135/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate la bordul navelor de pescuit⁷⁶;
- Hotărârea Guvernului nr. 1146/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea în muncă de către lucrători a echipamentelor de muncă⁷⁷;

63 Publicată în M. Of. nr. 380 din 3 mai 2006, modificată ulterior.

64 Publicată în M. Of. nr. 683 din 9 august 2006, modificată ulterior.

65 Publicată în M. Of. nr. 696 din 15 august 2006.

66 Publicată în M. Of. nr. 710 din 18 august 2006.

67 Publicată în M. Of. nr. 722 din 23 august 2006.

68 Publicată în M. Of. nr. 727 din 25 august 2006.

69 Publicată în M. Of. nr. 737 din 29 august 2006.

70 Publicată în M. Of. nr. 713 din 21 august 2006.

71 Publicată în M. Of. nr. 737 din 29 august 2006.

72 Publicată în M. Of. nr. 739 din 30 august 2006.

73 Publicată în M. Of. nr. 762 din 7 septembrie 2006.

74 Publicată în M. Of. nr. 757 din 6 septembrie 2006, modificată ulterior.

75 Publicată în M. Of. nr. 576 din 28 iulie 2016, modificată ulterior.

76 Publicată în M. Of. nr. 772 din 12 septembrie 2006.

77 Publicată în M. Of. nr. 815 din 3 octombrie 2006.

- Hotărârea Guvernului nr. 1218/2006 privind stabilirea cerințelor minime de securitate și sănătate pentru asigurarea protecției lucrătorii împotriva riscurilor legate de prezența agenților chimici⁷⁸;
- Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 319/2006, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006⁷⁹;
- Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale⁸⁰;
- Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor⁸¹;
- Hotărârea Guvernului nr. 557/2007 privind completarea măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă pentru salariații încadrați în baza unui contract individual de muncă pe durată determinată și pentru salariații temporari încadrați la agenți de muncă temporară⁸²;
- Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă⁸³;
- Hotărârea Guvernului nr. 1014/2015 privind metodologia de reinnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite⁸⁴;
- Normele generale de apărare împotriva incendiilor⁸⁵ etc.

13. Inspecția Muncii

13.1. Norme O.I.M.

În această materie, sunt relevante:

– Convenția nr. 81 din anul 1947 privind inspecția muncii în industrie și comerț⁸⁶;

– Convenția nr. 129 din anul 1969 privind inspecția muncii în agricultură⁸⁷.

Sarcinile inspecției muncii statornicite de aceste convenții sunt:

a) să asigure aplicarea dispozițiilor legale referitoare la condițiile de muncă și la protecția lucrătorilor în exercitarea profesiei lor, cum sînt dispozițiile privind durata muncii, salarizarea, securitatea și igiena muncii, condițiile de trai, folosirea copiilor și a tinerilor și altele conexe, în măsura în care inspectorii de muncă sînt însărcinați să asigure aplicarea acestor dispoziții;

b) să furnizeze celor care angajează și lucrătorilor informații și îndrumări tehnice asupra mijloacelor cele mai eficace de respectare a dispozițiilor legale;

c) să aducă la cunoștința autorității competente deficiențele sau abuzurile care constituie încălcări ale dispozițiilor legale în vigoare (art. 3, respectiv art. 6 pct. 1).

78 Publicată în M. Of. nr. 845 din 13 octombrie 2006, modificată ulterior.

79 Publicată în M. Of. nr. 882 din 30 octombrie 2006, modificată ulterior.

80 Aprobată prin Ordinul nr. 825/2006 al ministrului muncii solidarității sociale și familiei și nr. 450/2006 al ministrului sănătății (publicate în M. Of. nr. 708 din 17 august 2006).

81 Publicată în M. Of. nr. 332 din 17 mai 2007, modificată ulterior.

82 Publicată în M. Of. nr. 407 din 18 iunie 2007.

83 Publicată în M. Of. nr. 473 din 13 iulie 2007, modificată ulterior.

84 Publicată în M. Of. nr. 986 din 31 decembrie 2015.

85 Aprobate prin Ordinul 163/2007 al ministrului administrației și internelor (publicat în M. Of. nr. 216 din 29 martie 2007).

86 Ratificată prin Decretul Consiliului de Stat nr. 284/1973 (publicat în B. Of. nr. 81 din 6 iunie 1973).

87 Ratificată prin Decretul Consiliului de Stat nr. 83/1975 (publicat în B. Of. nr. 86 din 2 august 1975).

Personalul inspecției va fi format din funcționari publici al căror statut și condiții de serviciu le asigură stabilitatea în funcție și independența față de orice schimbare guvernamentală și orice influență neprevăzută din afară (art. 6, respectiv. art. 8 pct. 1).

Inspectorii de muncă vor fi autorizați:

a) să pătrundă liber, fără încunoștințare prealabilă, la orice ora din zi și din noapte, în orice întreprindere supusă inspecției;

b) să pătrundă, ziua, în toate localurile pe care au motive temeinice să le controleze;

c) să procedeze la orice cercetări, controale sau anchete considerate necesare pentru a se asigura că dispozițiile legale sînt efectiv respectate, și în special:

i) să interogheze, singuri sau în prezența martorilor, pe cel care angajează sau personalul întreprinderii, asupra tuturor problemelor referitoare la aplicarea dispozițiilor legale;

ii) să ceară să li se prezinte toate înscrisurile, registrele și documentele a căror deținere este prevăzută de legislația referitoare la condițiile de muncă, în scopul verificării conformității acestora cu dispozițiile legale și pentru a le copia sau scoate extrase;

iii) să pretindă afișarea instrucțiunilor prevăzute de dispozițiile legale;

iv) să ia pentru analiza mostre din materiile și substanțele utilizate sau manipulate, cu condiția ca cel care angajează sau reprezentantul acestuia să fie încunoștințat că materiile sau substanțele respective au fost luate în acest scop (art. 12 pct. 1, respectiv art. 16 pct. 1).

13.2. Reglementări naționale

Actul normativ principal în materie este Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii⁸⁸.

În art. 1 alin. 4 din lege se precizează că autoritatea acționează pentru asigurarea protecției sociale a muncii, în baza prevederilor art. 41 din Constituția României, și, respectiv, a prevederilor Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 81/1947 privind inspecția muncii în industrie și comerț, ratificată prin Decretul Consiliului de Stat nr. 284/1973 și ale Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 129/1969 privind inspecția muncii în agricultură, ratificată prin Decretul Consiliului de Stat nr. 83/1975.

În art. 6 alin. 1, Legea nr. 108/1999 enumeră atribuțiile generale ale Inspecției Muncii, și anume:

a) controlul aplicării prevederilor legale, generale și speciale, în domeniile relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă și supravegherii pieței;

b) furnizarea de informații angajatorilor și salariaților cu privire la mijloacele de aplicare a prevederilor legale în domeniile de competență;

c) informarea autorităților competente despre deficiențele sau abuzurile legate de aplicarea dispozițiilor legale în vigoare;

d) prestarea de servicii specifice domeniului său de activitate;

e) inițierea de propuneri pentru îmbunătățirea cadrului legislativ din domeniile sale de activitate, pe care le înaintează Ministerului Muncii și Solidarității Sociale.

În alin. 2 al art. 6 sunt stabilite atribuțiile specifice ale autorității respective în domeniul relațiilor de muncă (lit. A) și al securității și sănătății în muncă (lit. B).

⁸⁸ Republicată în M. Of. nr. 290 din 3 mai 2012, modificată ulterior.

În consens cu normele O.I.M., se prevede că inspectorii de muncă sunt funcționari publici cu statut special (statornicit de Legea nr. 337/2018⁸⁹) și că beneficiază de stabilitate în funcție și independență față de orice schimbare guvernamentală și influență neprevăzută din afară (art. 16 alin. 1 și 3).

În art. 19 din Legea nr. 108 din 1999 sunt enumerate atribuțiile pe care aceștia le au, astfel:

„a) să aibă acces liber, permanent și fără înștiințare prealabilă în sediul oricărui angajator și în orice alt loc de muncă organizat de persoane fizice sau juridice;

b) să identifice, pe baza actelor care dovedesc identitatea sau pe baza altor documente, persoanele aflate în locurile de muncă sau în alte locuri supuse controlului sau cercetării evenimentelor și să impună completarea fișei de identificare;

c) să solicite angajatorului sau reprezentantului legal al acestuia, precum și salariaților, singuri ori în prezența martorilor, documentele și informațiile necesare pentru realizarea controlului sau pentru efectuarea cercetării evenimentelor;

d) să li se pună la dispoziție de către entitatea controlată copii de pe documentele care au legătură cu controlul efectuat sau cu cercetarea evenimentului;

e) să ia declarații scrise, singuri sau în prezența martorilor, salariaților, angajatorilor și/sau, după caz, reprezentanților legali ai acestora, precum și altor persoane care pot da informații cu privire la obiectul controlului efectuat sau al evenimentului cercetat;

f) să preleveze, în vederea efectuării de analize în laboratoare specializate sau în vederea administrării de probe, mostre de produse, materiale ori substanțe fabricate, utilizate, depozitate, manipulate și să înștiințeze deținătorul sau angajatorul despre aceasta;

g) să dispună angajatorului efectuarea de măsurători, determinări și expertize pentru prevenirea unor evenimente sau pentru stabilirea cauzelor evenimentelor produse, precum și verificarea, prin organisme abilitate, a încadrării nivelului noxelor profesionale în limite admisibile la locurile de muncă;

h) să preleveze mostrele necesare din produse pentru care desfășoară acțiuni de supraveghere a pieței, iar în cazul în care consideră necesar, să dispună distrugerea sau scoaterea din uz a produselor care prezintă un risc grav;

i) să dispună angajatorului măsuri, în vederea remedierii într-un timp determinat a neconformităților constatate;

j) să dispună interzicerea, restricționarea, retragerea unui produs de pe piață sau rechemarea acestuia, cu precizarea motivelor care stau la baza acestei decizii;

k) să dispună sistarea activității sau oprirea din funcțiune a echipamentelor de muncă, în cazul în care constată o stare de pericol grav și iminent de accidentare ori de îmbolnăvire profesională, și să sezeze, după caz, organele de urmărire penală;

l) să dispună suspendarea sau retragerea autorizației de funcționare;

m) să aplice semne distinctive cu valoare de sigiliu, în condițiile prevăzute de lege, în virtutea autorității de stat cu care este investit, pe timpul și în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

n) să sezeze organele de urmărire penală cu privire la cazurile sau la situațiile de încălcare a dispozițiilor legale în domeniu, când există indicii de săvârșire a unei infracțiuni;

89 A se vedea Dan Țop, *Statutul inspectorului de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2019, p. 22-29.

o) să constate contravenții și să aplice sancțiuni prevăzute de legislația în vigoare;

p) să solicite și să primească necondiționat sprijin de la autorități și instituții de ordine publică și protecție, după caz, în desfășurarea controlului”.

14. Concluzii

Putem aprecia că, într-o oarecare măsură, convențiile O.I.M. ratificate au fost preluate în dreptul nostru, e adevărat cu oarecari sincope, reținute în cele ce preced.

Din păcate, *România* se situează printre ultimele țări europene cu un procent de implementare de aproximativ 40% din Convenții.

Ar trebui, în această privință, ca România să preia exemplul țărilor cu o economie socială de piață avansată (*Spania, Franța, Italia, Belgia*) unde procentul de implementare a normelor internaționale depășește 80% și se apropie chiar de 100%.

În acest context, am menționat necesitatea stringentă, ca într-o primă etapă, să fie ratificate cele 8 convenții indicate la pct. 2.2. din studiul de față, iar țara noastră să respecte cu fidelitate și strictețe, în special, cele două convenții fundamentale – Convenția nr. 87 și Convenția nr. 98 – pentru care a fost criticată mai mulți ani la rând de către structurile specializate ale O.I.M.

CAPITOLUL II

NORMELE UNIUNII EUROPENE ȘI IMPLEMENTAREA LOR ÎN LEGISLAȚIA MUNCII DIN ROMÂNIA

1. Preliminarii

1.1. Uniunea Europeană

Actul de naștere al Uniunii Europene îl reprezintă Tratatul de la Maastricht din anul 1992. Prin Tratatul de la Lisabona din anul 2007, termenul de „Comunitate” a fost înlocuit cu cel de „Uniune”.

Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE) a instituit modelul social european, având ca principale obiective:

- promovarea păcii, a valorilor Uniunii și bunăstarea popoarelor sale;
- coeziunea economică, socială și teritorială;
- promovarea progresului tehnic și științific;
- respectul pentru diversitatea culturală și lingvistică, salvarea și dezvoltarea patrimoniului cultural;
- lupta împotriva excluziunii sociale și a discriminării, justiție socială, solidaritatea între generații;
- promovarea valorilor și intereselor sale și protecția cetățenilor săi, în relațiile sale cu restul comunității internaționale;
- dezvoltarea unei economii sociale de piață cu grad ridicat de competitivitate, ocuparea deplină a forței de muncă și progres social.

În Preambulul Tratatului privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) este înscrisă hotărârea statelor membre de a asigura prin acțiunea loc comună progresul economic și social al statelor în scopul ameliorării constante a condițiilor de viață și muncă a națiunilor lor.

Se dispune că, Uniunea „combate excluziunea socială și discriminările și promovează justiția și protecția socială, egalitatea între femei și bărbați, solidaritatea între generații, protecția drepturilor copilului” și că „promovează coeziunea economică, socială și teritorială, precum și solidaritatea între statele membre”. (art.3 TUE)

Uniunea Europeană susține și completează acțiunea statelor membre în domeniile enumerate de art. 153 TFUE, după cum urmează:

- a) îmbunătățirea, în special, a mediului de muncă, pentru a proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor;

- b) condițiile de muncă;
- c) securitatea socială și protecția socială a lucrătorilor;
- d) protecția lucrătorilor în caz de reziliere a contractului de muncă;
- e) informarea și consultarea lucrătorilor;
- f) reprezentarea și apărarea colectivă a intereselor lucrătorilor și angajatorilor, inclusiv administrarea comună;
- g) condițiile de muncă pentru resortisanții din țările terțe care sunt rezidenți legali pe teritoriul Uniunii;
- h) integrarea persoanelor excluse de pe piața forței de muncă.

Printre categoriile de izvoare principale ale dreptului derivat unional se află regulamentele și directivele.

Regulamentele conțin dispoziții generale și impersonale; ele sunt direct aplicabile și produc efecte în ordinea juridică a statelor membre fără ca acestea să le integreze în dreptul național prin norme interne.

Directivele nu sunt de aplicabilitate imediată, ci trebuie transpuse în dreptul intern, în considerarea particularităților naționale.

Conform art.52 din Protocolul la Tratatul de aderare, România a devenit, începând cu data de 1 ianuarie 2007, destinatară legilor-cadru, regulamentelor și deciziilor europene, directivelor și deciziilor din Tratatul privind Uniunea Europeană, prin urmare și a normelor privind munca și securitatea socială, materii la care ne vom referi în continuare.

1.2. Carta socială europeană

Ne referim la acest document al Consiliului Europei deoarece o mare parte a drepturilor fundamentale sociale înscrise în Cartă sunt preluate în normele specifice ale Uniunii Europene.

„La 3 mai 1996 a fost adoptată Carta socială europeană revizuită, ratificată și de România prin Legea nr. 74 din 3 mai 1999, care înlocuiește Carta socială din 1961. Textul reunește drepturile garantate de Carta din 1961, cu un număr de amendamente, drepturile garantate de Protocolul adițional din 1988, cât și o serie de noi drepturi, care ating, în redactarea din 1999, un număr de 31.

Carta socială europeană a fost apreciată pozitiv și pentru că, în esența ei, este o sinteză a dreptului internațional al muncii, drept elaborat în principal în cadrul Organizației Internaționale a Muncii, având în vedere că reunește, într-un document unic, principii generale afirmate dispart într-o multitudine de convenții ale acestei organizații.

Pe de altă parte, cele 31 de articole ale Cartei sociale europene (revizuite) reflectă într-un fel concepția Consiliului Europei asupra drepturilor fundamentale sociale. După cum vom vedea în capitolele respective, multe dintre drepturile pe care le vom enumera mai jos le vom regăsi dezvoltate prin norme specifice ale Uniunii Europene, mărturie a complementarității sistemelor europene și în această materie.”⁹⁰

Art. 1 - Dreptul la muncă

Art. 2 - Dreptul la condiții de muncă echitabile

Art. 3 - Dreptul la securitate și la igienă în muncă

Art. 4 - Dreptul la o salarizare echitabilă

90 Nicolae Voiculescu, Maria-Beatrice Berna, *op. cit.*, p. 131.

- Art. 5 - Dreptul sindical
 Art. 6 - Dreptul de negociere colectivă
 Art. 7 - Dreptul copiilor și adolescenților la protecție
 Art. 8 - Dreptul lucrătoarelor la protecția maternității
 Art. 9 - Dreptul la orientare profesională
 Art. 10 - Dreptul la formare profesională
 Art. 11 - Dreptul la protecția sănătății
 Art. 12 - Dreptul la securitate socială
 Art. 13 - Dreptul la asistență socială și medicală
 Art. 14 - Dreptul de a beneficia de servicii sociale
 Art. 15 - Dreptul persoanelor cu handicap la autonomie, integrare socială și participare la viața comunității
 Art. 16 - Dreptul familiei la protecție socială, juridică și economică
 Art. 17 - Dreptul copiilor și adolescenților la protecție socială, juridică și economică
 Art. 18 - Dreptul la exercitarea unei activități lucrative pe teritoriul celorlalte părți
 Art. 19 - Dreptul muncitorilor năjranți și al familiilor lor la protecție și asistență
 Art. 20 - Dreptul la egalitate de șanse și tratament în materie de angajare și profesie, fără discriminare bazată pe sex
 Art. 21 - Dreptul la informare și consultare
 Art. 22 - Dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă
 Art. 24 - Dreptul la protecție în caz de concediere
 Art. 25 - Dreptul lucrătorilor la protecția propriilor creanțe în caz de insolvabilitate a patronului acestora
 Art. 26 - Dreptul la demnitate în muncă
 Art. 27 - Dreptul lucrătorilor cu responsabilități familiale la egalitate de șanse și tratament
 Art. 28 - Dreptul reprezentanților lucrătorilor la protecție în întreprindere și facilitățile acordate acestora
 Art. 29 - Dreptul la informare și la consultare în procedurile de concediere colectivă
 Art. 30 - Dreptul la protecție împotriva sărăciei și excluderii sociale
 Art. 31 - Dreptul la locuință

1.3. Pilonul european al drepturilor sociale⁹¹

În 2017, Comisia Europeană a prezentat o comunicare prin care a instituit așa-numitul *Pilon european al drepturilor sociale*. Pilonul social – al cărui scop este de a asigura un trai mai bun și condiții de muncă mai bune în UE – stabilește 20 de principii esențiale și drepturi ce se înscriu în trei categorii, astfel.

a) egalitate de șanse și de acces la piața forței de muncă (de exemplu, competențe, educație și învățare pe tot parcursul vieții, egalitate de șanse, egalitate de gen și sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă);

b) condiții de muncă echitabile (de exemplu, locuri de muncă sigure și adaptabile, salarii, informații despre condițiile de angajare și protecția în caz de concediere, dialog social și echilibru între viața profesională și cea personală);

91 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aeuropean_pillar_of_social_rights&lang1=RO&from=EN&lang3=RO&lang2=RO&_csrf=4015f459-e156-4094-8a95-3e5d33d49c94

c) protecție și incluziune socială (de exemplu, îngrijirea copilului, venit minim, indemnizații de șomaj, incluziunea persoanelor cu handicap, asistență pentru persoanele fără adăpost, acces la servicii esențiale, asistență medicală și îngrijire pe termen lung).

La summitul social desfășurat la Göteborg în noiembrie 2017, Parlamentul European, Consiliul și Comisia și-au demonstrat angajamentul comun adoptând o proclamație comună privind Pilonul european al drepturilor sociale. Acesta servește drept cadru de referință pentru a monitoriza performanțele politicilor de ocupare a forței de muncă și ale politicilor sociale ale țărilor UE cu ajutorul unui tablou de bord social și încorporează o abordare nouă pentru integrarea priorităților sociale în toate politicile UE.

La 4 martie 2021, Comisia a adoptat Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale. Planul de acțiune propune trei obiective principale și un set de acțiuni în ceea ce privește locurile de muncă mai numeroase și de mai bună calitate, competențele și egalitatea, precum și protecția și incluziunea socială. Planul de acțiune este însoțit de o propunere de actualizare a tabloului de bord social.

2. Libera circulație a lucrătorilor

2.1. Norme europene

Directiva 2014/54/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 aprilie 2014 privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor.⁹²

Întrucât libera circulație a lucrătorilor este una dintre libertățile fundamentale ale cetățenilor Uniunii și un element esențial pentru dezvoltarea unei veritabile piețe a muncii a Uniunii, a fost adoptată Directiva 2014/54/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 aprilie 2014 privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor, care stabilește dispoziții care facilitează aplicarea și asigurarea respectării, în mod uniform, a drepturilor conferite prin art. 45 din TFUE și prin articolele 1-10 din Regulamentul UE nr. 492/2011.

Sunt vizate astfel, aspecte care țin de libera circulație a lucrătorilor, menționate la articolele 1-10 din Regulamentul UE 492/2011, respectiv:

- accesul la locurile de muncă;
- condițiile de muncă și de încadrare în muncă;
- accesul la avantajele sociale și fiscale;
- afilierea la organizații sindicale și dreptul de a fi ales în organele reprezentative ale lucrătorilor;
- accesul la formare, locuințe, educație, la cursurile de ucenici și de formare profesională pentru copiii lucrătorilor din Uniune;
- asistența acordată de oficiile forțelor de muncă.

În aplicarea prezentei Directive, statele membre se asigură de existența unor proceduri judiciare la care pot apela toți lucrătorii Uniunii și membrii familiilor acestora care au suferit de pe urma unor restricții și obstacole nejustificate în calea dreptului lor la libera circulație sau care se consideră nedreptățiți prin neaplicarea principiului egalității de tratament, și de existența unor structuri sau organisme care vor promova, analiza, monitoriza și susține egalitatea de tratament pentru toți lucrătorii

⁹² Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L 128/8 din 30.04.2014.

din Uniune și pentru membrii familiilor lor.

În sfera de competență a organismelor mai sus menționate, trebuie să intre:

- furnizarea sau asigurarea furnizării de asistență juridică independentă și/sau alte tipuri de asistență pentru lucrătorii din Uniune și membrii familiilor lor;
- activitatea de punct de contact față de punctele de contact echivalente din alte state membre în vederea cooperării și schimbului de informații;
- desfășurarea sau comandarea unor studii și analize independente privind restricțiile și obstacolele nejustificate în calea dreptului la liberă circulație sau discriminarea pe motiv de cetățenie cu care se confruntă lucrătorii din Uniune și membrii familiilor lor;
- asigurarea publicării de rapoarte independente și elaborarea de recomandări privind orice problemă legată de astfel de restricții și obstacole sau discriminări;
- publicarea informațiilor relevante referitoare la aplicarea la nivel național a normelor Uniunii privind libera circulație a lucrătorilor.

Directiva 2014/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri.⁹⁵

În vederea instituirii treptate a unui spațiu de libertate, securitate și justiție, Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) prevede adoptarea unor măsuri în materie de azil, imigrație și protecția drepturilor resortisanților țărilor terțe. Se urmărește astfel, dezvoltarea de către Uniune a unei politici comune în materie de imigrație, menită să asigure, în toate etapele, gestionarea eficientă a fluxurilor migratoare și un tratament echitabil pentru resortisanții din țări terțe în situație de ședere legală în statele membre. Prin adoptarea prezentelor directive s-a urmărit gestionarea eficace a fluxurilor de migrație pentru categoria specifică a migrației temporare sezoniere, respective de lungă durată și asigurarea unor condiții decente de muncă și de viață pentru lucrători, prin instituirea unor norme corecte și transparente privind admisia și șederea și prin definirea drepturilor lucrătorilor, oferind în același timp stimulente și garanții pentru a preveni depășirea perioadei permise de ședere sau transformarea șederii temporare în ședere pe termen lung.

Astfel, Directiva 2014/36/UE stabilește condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri și definește drepturile lucrătorilor sezonieri. Sunt reglementate criteriile și cerințele de admisie pentru ocuparea unui loc de muncă a lucrătorilor sezonieri pentru șederi care nu depășesc 90 de zile, cât și pentru perioade mai lungi de timp, fără însă a aduce atingere dreptului unui stat membru de a stabili contingentele de admisie de resortisanți provenind din țări terțe care intră pe teritoriul său în scopul ocupării unui loc de muncă sezonier. Statele membre vor asigura solicitanților accesul cu ușurință la informațiile referitoare la toate documentele justificative necesare și vor pune la dispoziție informații referitoare la intrare și ședere, inclusiv în legătură cu drepturile și obligațiile și garanțiile procedurale ale lucrătorului sezonier.

Aspecte importante:

- Directiva prevede că fiecare țară a UE trebuie să întocmească o listă a sectoarelor care depind de condiții sezoniere (de exemplu, turismul estival și recoltarea anumitor culturi);

⁹⁵ Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L 94/375 din 28.03.2014.

– Pentru a fi admiși să lucreze în UE, lucrătorii trebuie să se asigure că solicitările lor de permis includ un contract de muncă sau o ofertă fermă de angajare cu menționarea remunerării, a programului de lucru și a altor condiții;

– Țările UE trebuie să fixeze o durată maximă de ședere pentru lucrătorii sezonieri cuprinsă între cinci și nouă luni în orice interval de 12 luni;

– Lucrătorii sezonieri au dreptul la tratament egal în raport cu resortisanții țării-gazdă în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, cum ar fi vârsta minimă de angajare, condițiile de muncă (precum remunerarea și concedierea, programul de lucru, concediul și zilele libere), precum și reglementările în materie de sănătate și siguranță la locul de muncă.

Directiva 2014/66/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în contextul unui transfer în cadrul aceleiași companii.⁹⁴

Directiva stabilește condițiile de intrare și de ședere pe o perioadă mai mare de 90 de zile pe teritoriul statelor membre a resortisanților țărilor terțe și a membrilor de familie a acestora, precum și drepturile lor, în contextul unui transfer în cadrul aceleiași companii.

Aspecte importante:

– Directiva prevede un mecanism prin care persoana transferată își poate desfășura atribuțiile în mai multe țări ale UE fără întreruperi și fără a fi necesar să solicite admiterea de fiecare dată când schimbă țara;

– Membrii familiei se pot alătura persoanei transferate și pot munci ca lucrători independenți sau ca angajați;

– Persoanele transferate trebuie să fi lucrat pentru o anumită perioadă de timp în cadrul companiei înainte de a fi transferate. Acestea trebuie să aibă un contract de muncă și să facă dovada că se vor putea transfera înapoi în afara UE la încheierea detașării lor în UE. Angajații stagiați trebuie să prezinte dovada unei diplome universitare. De asemenea, este posibil ca aceștia să trebuiască să prezinte un acord de formare profesională;

– Plata unei persoane transferate trebuie să nu fie mai mică decât cea acordată unui cetățean al UE care îndeplinește o funcție comparabilă;

– Durata maximă a unui transfer trebuie să nu fie mai mare de trei ani pentru cadrele de conducere și specialiști și de un an pentru stagiați;

– Autoritățile naționale pot insista ca persoana transferată să dispună de resurse financiare suficiente pentru sine și familia sa fără a fi nevoită să apeleze la sistemul de asistență socială local;

– Oricărei persoane considerate a reprezenta o amenințare pentru politica publică, siguranța publică sau sănătatea publică i se poate refuza admiterea pe teritoriul UE;

– De asemenea, o cerere poate fi refuzată, de exemplu, dacă angajatorul sau compania gazdă nu și-a respectat diversele obligații juridice și fiscale sau dacă face obiectul unei proceduri de lichidare.

Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii.⁹⁵

Prin intermediul acestui act normativ se întocmește o listă a condițiilor de muncă care trebuie prevăzute pentru lucrătorii care sunt detașați temporar în străi-

94 Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L 157/1 din 27.05.2014.

95 Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L 18/1 din 21.01.1997.

nătate de către angajatorul lor, de către țara în care sunt detașați (țara gazdă). Scopul său este de a garanta protecția lucrătorilor, precum și de a oferi condiții de concurență echitabile pentru furnizorii de servicii.

Aspecte importante:

– Directiva 96/71/CE se aplică întreprinderilor care, în contextul furnizării de servicii la nivel transnațional, detașează lucrători pe teritoriul unei țări din UE, cu condiția să existe un raport de muncă între întreprinderea care efectuează detașarea și lucrătorul respectiv pe durata detașării;

– Pentru a proteja drepturile sociale ale lucrătorilor detașați atunci când companiile își exercită libertatea de a furniza servicii și pentru a facilita exercitarea libertății respective, Directiva 96/71/CE conține condiții de încadrare în muncă fundamentale care trebuie aplicate în cazul lucrătorilor detașați în țara-gazdă, cum ar fi perioadele de muncă maxime și perioadele de odihnă minime, concediul anual plătit minim, salariile minime aplicabile, inclusiv plata orelor suplimentare și sănătatea, siguranța și igiena la locul de muncă.

În cursul anului 2018, a fost adoptată Directiva 2018/957/UE de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene L/173 din 09.07.2018 care actualizează, în ceea ce privește libertatea de a presta servicii și protecția lucrătorilor detașați, cadrul de reglementare stabilit prin Directiva 96/71/CE, respectând, în același timp, diversitatea relațiilor între partenerii sociali la nivel național.

Directiva 2014/67/EU a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne („Regulamentul IMI”).⁹⁶

Obiectivul principal al acestei directive îl reprezintă îmbunătățirea punerii în practică și a aplicării Directivei 96/71/CE. Aceasta abordează probleme precum abuzul și eludarea normelor de detașare, răspunderea comună în lanțurile de subcontractare și schimbul de informații între țările UE.

Aspecte importante:

Cu privire la îmbunătățirea prevenirii, a monitorizării și a sancționării oricăror abuzuri privind normele aplicabile:

– Pentru a contribui la combaterea abuzurilor și a eludării normelor, Directiva 2014/67/UE conține o listă de elemente factice cu ajutorul cărora să se poată evalua mai ușor dacă o anumită situație poate fi considerată o detașare reală;

– Pentru o securitate juridică sporită, Directiva 2014/67/UE prevede o listă de măsuri naționale de control considerate justificate și proporționale și care pot fi aplicate pentru a monitoriza respectarea Directivei 96/71/CE și a înseși directivei privind aplicarea (Directiva 2014/67/UE);

– Pentru a spori protecția drepturilor lucrătorilor în cadrul lanțurilor de subcontractare, țările UE trebuie să se asigure că lucrătorii detașați în domeniul construcțiilor pot trage la răspundere contractantul aflat într-o relație de subcontractant direct pentru orice remunerație netă restantă aferentă salariilor minime nete, în plus față de angajator sau în locul acestuia. În locul acestor norme privind răspunderea,

⁹⁶ Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L 159/11 din 28.05.2014.

țările UE pot lua alte măsuri de executare adecvate.

Cu privire la îmbunătățirea accesului la informații:

– Pentru a spori conștientizarea și transparența, țările UE sunt obligate să pună la dispoziție gratuit, prin intermediul unui site internet oficial național unic, informații privind clauzele și condițiile de încadrare în muncă și contractele colective aplicabile lucrătorilor detașați. Informațiile trebuie să fie făcute publice în limba oficială (limbile oficiale) a (ale) țării-gazdă și în limbile cele mai relevante, ținând cont de cererea de pe propriile piețe ale muncii.

– Cu privire la, intensificarea cooperării administrative:

– Directiva 2014/67/UE conține, de asemenea, norme mai clare pentru îmbunătățirea cooperării administrative dintre autoritățile naționale care răspund de monitorizarea conformității, inclusiv termene-limită pentru furnizarea de informații. În acest caz se aplică Regulamentul privind piața internă (IMI). Sistemul IMI este un instrument electronic care permite autorităților naționale, regionale și locale să comunice rapid și ușor cu omologii lor din UE, Islanda, Liechtenstein și Norvegia despre legislația privind piața internă a UE;

– Directiva 2014/67/UE garantează că sancțiunile și amenzile administrative impuse furnizorilor de servicii pentru nerespectarea normelor aplicabile într-o anumită țară din UE pot fi executate și recuperate în alta.

Directiva 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 07 septembrie 2005 privind recunoașterea calificărilor profesionale.⁹⁷

Această Directivă instituie un sistem pentru recunoașterea calificărilor profesionale în UE și își propune oferirea de acces la piețele muncii pentru profesioniștii din alte țări ale UE, facilitarea în continuare a furnizării de servicii transfrontaliere și simplificarea procedurilor administrative. De asemenea, prevede norme privind recunoașterea reciprocă a calificărilor profesionale între țările UE, țările SEE/AELS și Elveția, a introdus o evaluare reciprocă a reglementărilor naționale privind profesiile și un exercițiu de transparență (adică examinarea restricțiilor privind profesiile și evaluarea necesității acestora) și conține obligații permanente de transparență care impun tuturor țărilor UE să raporteze cu privire la profesiile pe care le reglementează și să comunice Comisiei Europene motivele pentru care se consideră că cerințele existente sau noi sunt conforme cu principiile nediscriminării și proporționalității.

Aspecte importante:

– Profesioniștii își pot oferi serviciile într-o altă țară a UE, temporar și ocazional, de la locul de stabilire din țara lor de origine;

– Țara de destinație poate solicita o declarație prealabilă, dar aceștia nu sunt obligați să treacă prin procedurile de recunoaștere;

– Directiva prevede trei sisteme de recunoaștere a calificărilor;

– Directiva a introdus principiul accesului parțial la o profesie în care activitățile acoperite de o profesie reglementată diferă de la o țară la alta;

– Directiva permite doar țărilor-gazdă să efectueze controale lingvistice sistematice pentru profesiile care au implicații asupra siguranței pacienților;

– Această directivă modificată prin Directiva 2013/55/UE (aplicabilă în țările UE începând cu 18 ianuarie 2016) prevede posibilitatea creării unui card profesional european (CPE) pentru anumite profesii.

⁹⁷ Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L 255/22 din 30.09.2005.

2.2. Reglementări naționale

În dreptul intern, regăsim în diferite acte normative reglementări aplicabile privind egalitatea de tratament a tuturor angajaților care lucrează pentru un angajator ce funcționează pe teritoriul României, cu privire la libertatea de asociere, accesul efectiv la instanțele judecătorești sau la alte mecanisme de soluționare a litigiilor, informarea lucrătorilor sau existența unor instituții pentru promovarea, analiza, monitorizarea și susținerea egalității de șanse pentru toți lucrătorii sau membrii familiilor lor.

Cu privire la egalitatea de tratament privind accesul cetățenilor statelor membre UE la un loc de muncă la un angajator ce funcționează pe teritoriul României, Constituția României prevede la art.18 că „cetățenii străini și apatrizii care locuiesc în România se bucură de protecția generală a persoanelor și a averilor, garantată de Constituție și de alte legi”. Articolele 41 și 42 din același act normativ, stabilesc că dreptul la muncă nu poate fi îngrădit, că salariații au dreptul la măsuri de protecție socială și este enunțat și principiul egalității de gen în relațiile de muncă, „la muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații”, cât și faptul că munca forțată este interzisă.

Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 102/2005 privind libera circulație pe teritoriul României a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene, Spațiului Economic European și a cetățenilor Confederației Elvețiene, republicată, definește cetățeanul Uniunii Europene și stabilește condițiile de exercitare a dreptului la liberă circulație, de rezidență și de rezidență permanentă pe teritoriul României, precum și limitele exercitării acestor drepturi din motive de ordine publică, securitate națională sau sănătate publică pentru cetățenii Uniunii Europene și ai statelor membre ale Spațiului Economic European și membrii acestora de familie, care îi însoțesc sau li se alătură.

Legea 53/2003 – Codul muncii, dispune la art. 5 – 6 că în cazul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii, orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat fiind interzisă și se statutează faptul că orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate, de protecție socială, de sănătate și securitate în muncă și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare. De asemenea, Ordonanța Guvernului 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, consolidează spectrul legislativ privind antidiscriminarea, stabilind că prevederile acesteia se aplică tuturor persoanelor fizice sau juridice, publice sau private, precum și instituțiilor publice cu atribuții în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, criteriile și condițiile de recrutare, selectare și promovare, accesul la toate formele și nivelurile de orientare, formare și perfecționare profesională, protecția și securitatea socială, serviciile publice sau alte servicii, accesul la bunuri și facilități, sistemul educațional. Articolele 6 – 9 din actul normativ mai sus menționat stabilesc comportamentele care constituie contravenție și că persoanele fizice și juridice cu atribuții în medierea și repartizarea în muncă vor aplica un tratament egal tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă, vor asigura tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă accesul liber și egal la consultarea cererii și ofertei de pe piața muncii, la consultanța cu privire la posibilitățile de ocupare a unui loc de

muncă și de obținere a unei calificări și vor refuza sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajaților.

Cu privire la libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negociere, Constituția României, republicată, dispune la art. 40 că cetățenii se pot asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate, și în alte forme de asociere iar Legea 53/2003 – Codul muncii, la art. 7, prezintă un alt principiu al dreptului muncii potrivit căruia salariații și angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale și interzice, potrivit art. 218, orice act de ingerință al patronilor sau al organizațiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanții sau membrii lor, în constituirea organizațiilor sindicale sau în exercitarea dreptului lor.

În România, accesul la instanțele judecătorești sau la alte mecanisme de soluționare a litigiilor, fie direct, fie prin intermediul unui reprezentant, în condiții care să nu fie mai puțin favorabile decât cele prevăzute pentru toți lucrătorii, este garantat. În conflictele de muncă, potrivit art. 267 din Legea 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pot fi părți salariații, precum și orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de muncă; angajatorii – persoane fizice și/sau persoane juridice; agenții de muncă temporară, utilizatorii, precum și orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfășurată în condițiile Legii nr.53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare; sindicatele și patronatele; alte persoane juridice sau fizice care au această vocație în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă. Referitor la competența materială și teritorială, la art. 269 din Legea 53/2003 – Codul muncii, se dispune că judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor stabilite conform Codului de procedură civilă, iar cererile se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul.

Protecția lucrătorilor se realizează prin existența unor mecanisme de contestație și a unor mijloace eficiente și accesibile, astfel Legea 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prevede la art. 266 că „jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod”.

În conflictele de muncă, pot fi părți salariații – orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații consfințită de lege, angajatorii - persoane fizice și/sau persoane juridice - agenții de muncă temporară, utilizatorii, orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfășurată în condițiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, precum și sindicatele și patronatele.

Legea 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, stabilește de asemenea că cererile referitoare la judecarea conflictelor de muncă se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul (art. 269) și că acestea sunt scutite de taxa judiciară de timbru și de timbrul judiciar (art. 270). Totodată, cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență iar termenele de judecată nu pot fi mai mari de 15 zile (art. 271).

Monitorizarea și susținerea egalității de tratament pentru toți lucrătorii sau membrii familiilor lor, fără discriminare pe motiv de cetățenie sau naționalitate, se realizează corespunzător de instituții specializate ale statului român. Cu caracter general, Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prin dispozițiile art. 237-240 dispune că aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă este supusă controlului Inspecției Muncii, ca organism specializat al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale.

Printre obiectivele principale ale activității Inspecției Muncii, așa cum se regăsc aceste la art. 5 din Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată, regăsim:

- controlul aplicării prevederilor legale referitoare la relațiile de muncă, la securitatea și sănătatea în muncă, la protecția salariaților care lucrează în condiții deosebite și a prevederilor legale referitoare la asigurările sociale;
- competențe despre deficiențele legate de aplicarea corectă a dispozițiilor legale în vigoare;
- furnizarea de informații celor interesați despre cele mai eficiente mijloace de respectare a legislației muncii;
- asistarea tehnică a angajatorilor și angajaților, pentru prevenirea riscurilor profesionale și a conflictelor sociale.

Conform art. 6 din Legea nr. 108/1999, republicată, în domeniul stabilirii relațiilor de muncă, Inspecția Muncii are următoarele atribuții de control, în vederea îndeplinirii obiectivelor amintite anterior:

- încadrarea în muncă și încetarea activității persoanelor care desfășoară orice activitate în temeiul unui contract individual de muncă sau al unei convenții civile de prestări de servicii;
- stabilirea și respectarea duratei timpului de lucru;
- stabilirea și acordarea drepturilor salariale, precum și a celorlalte drepturi decurgând din munca prestată;
- accesul fără nici o discriminare pe piața muncii al tuturor persoanelor apte de muncă, respectarea normelor specifice privind condițiile de muncă ale tinerilor, femeilor, precum și ale unor categorii de persoane defavorizate;
- respectarea celorlalte prevederi cuprinse în legislația muncii și a clauzelor contractelor colective de muncă.

Transpunerea Directivelor 2014/36/UE și 2014/66/UE în legislația națională s-a realizat prin adoptarea Ordonanței nr. 25 din 24 august 2016 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor, prin intermediul căreia s-au modificat:

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor din România;
- Legea nr. 122/2006 privind azilul în România;
- Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România.

Conform PSN, realizat de KPMG în septembrie 2016, principalele schimbări și modificări pe care Ordonanța nr. 25/2016 le aduce în legislația națională vizează detașarea lucrătorilor și obținerea avizului de muncă, astfel⁹⁸:

- Introducerea și definirea unor termeni noi, precum noțiunea de lucrător ICT - persoană transferată în cadrul aceleiași companii, care este definită ca fiind străinul care locuiește într-o țară terță la data depunerii cererii pentru avizul de detașare și care face obiectul unui transfer în cadrul aceleiași companii;

- Se introduc clarificări cu privire la definirea și condițiile pe care trebuie să le îndeplinească grupul de întreprinderi și beneficiarul prestării de servicii;

- Transferul în cadrul aceleiași companii este definit ca fiind detașarea temporară în scopul desfășurării unei activități profesionale sau al formării, în calitate de cadru de conducere, specialist sau angajat temporar, a unui străin care locuiește într-o țară terță la data depunerii cererii pentru avizul de detașare, de la întreprinderea stabilită într-o țară terță, la care străinul este și rămâne angajat cu contract de muncă valabil, la una sau mai multe entități care aparțin acelei întreprinderi sau aceluiași grup de întreprinderi cu întreprindere la care se face detașarea, dintre care cel puțin una este stabilită pe teritoriul României;

- Specialistul este definit ca fiind străinul cu experiență profesională de cel puțin 3 ani, cu relevanță pentru domeniile de activitate, tehnicile sau gestionarea entității gazdă. Pentru a le fi aplicate prevederile menționate anterior, străinii ce urmează a fi detașați trebuie să aibă în cadrul aceleiași întreprinderi sau grup de întreprinderi o vechime în muncă de minim 6 luni neîntrerupte, în cazul cadrelor de conducere și al specialiștilor, și de cel puțin 3 luni neîntrerupte, în cazul angajaților stagiați;

- Introducerea posibilității obținerii avizului de detașare pentru lucrătorii ICT din alte state ale Uniunii Europene care urmează a fi detașați pe teritoriul României pe o perioadă de 90 de zile în orice perioadă de 180 de zile, situație denumită mobilitate pe termen scurt, ori pentru o perioadă mai mare de 90 de zile, situație denumită mobilitate pe termen lung, dacă documentele prezentate dovedesc faptul că entitatea din România aparține întreprinderii care face detașarea ori că aceasta este parte a aceluiași grup de întreprinderi;

- Se introduc noțiunile de „permis ICT” (definit ca permis pentru persoana transferată în cadrul aceleiași companii care atestă dreptul acestuia de ședere și muncă pe teritoriul României în calitate de lucrător ICT) și „mobile ICT” (permis pentru mobilitate pe termen lung, care atestă străinului dreptul de ședere și muncă pe teritoriul României în calitate de lucrător ICT în cadrul mobilității pe termen lung);

- Se prevede că durata maximă a transferului poate fi de până la 3 ani, pentru străinii care au calitatea de cadru de conducere ori specialist, și nu mai mult de 1 an pentru străinii care au calitatea de angajat stagiar;

- Introducerea obligativității de a notifica Inspectoratul General pentru Imigrări (IGI), în cazul mobilității pe termen scurt, a detașării străinului, posesor al unui permis emis de un alt stat UE. Notificarea se va face în numele întreprinderii din UE de către societatea din România unde străinul este detașat;

- Se prevede posibilitatea ca străinii, titulari ai unui permis ICT eliberat de un alt stat membru al UE, să poată desfășura activități în muncă pe teritoriul României în calitate de lucrători ICT de la data depunerii de către societatea din România a ce-

98 People Services Newsflash, KPMG, septembrie 2016.

rierii de eliberare a avizului de detașare sau până la soluționarea acestuia;

- Facilități în procesul de reîntregirea familiei pentru posesorii de permise ICT care pot solicita reîntregirea familiei chiar dacă valabilitatea permisului de ședere temporară este mai mică de 1 an;

- Facilități pentru străinii titulari ai dreptului de ședere temporară în scop de muncă, încadrați în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă cu normă întreagă, și care pot fi încadrați în muncă pe teritoriul României la un alt angajator, fără aviz de angajare, numai cu contract individual de muncă cu timp parțial, cu durata muncii de maxim 4 ore pe zi;

- Excepții de la obligativitatea obținerii vizei de muncă pentru străinii titulari ai unui permis de ședere temporară în scop de muncă în calitate de lucrători sezonieri sau ai unui drept de ședere temporară în scop de detașare, care solicită prelungirea dreptului de ședere temporară în scop de muncă, în calitate de lucrători permanenți;

- Ordonanța mai prevede că în cazul în care raportul de muncă al străinului încetează înainte de expirarea perioadei pentru care a fost eliberat permisul unic sau Cartea albastră a UE, documentul rămâne valabil până la expirarea perioadei pentru care a fost eliberat, dar nu mai mult decât perioada în care străinul beneficiază de indemnizație de șomaj sau nu mai mult de 90 de zile de la data înregistrării încetării raportului de muncă dacă străinul nu beneficiază de indemnizație de șomaj;

- Majorări ale sancțiunilor pentru primirea la muncă a unui străin fără aviz de angajare sau de detașare, ori aflându-se în ședere ilegală, cu sau fără contract individual de muncă în formă scrisă.

Directiva 96/71/CE se aplică întreprinderilor înființate într-un stat membru care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează lucrători pe teritoriul unui stat membru al UE.

În România, Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii a fost transpusă prin Legea nr. 344 din 19 iulie 2006, privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, publicată în Monitorul Oficial nr. 636 din 24 iulie 2006 și prin Hotărârea de Guvern nr. 104 din 31 ianuarie 2007 pentru reglementarea procedurii specifice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României, cu modificările și completările ulterioare.

Ulterior, Legea nr. 344/2006 a fost abrogată prin adoptarea Legii nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.

Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 are ca scop clarificarea și îmbunătățirea transpunerii, aplicării și asigurării respectării Directivei 96/71/CEE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii transnaționale.

În scopul transpunerii în legislația națională a prevederilor Directivei 2014/67/UE, a fost adoptată Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale. Legea nr. 16/2017 a preluat totodată dispozițiile Legii nr. 344/2006, pe care a abrogat-o, asigurând astfel transpunerea printr-un singur act normativ a prevederilor Directivei 96/71/UE și pe cele ale Directivei 2014/67/UE.

Directiva 2005/36/CE reunește toate normele europene adoptate până la data respectivă privind recunoașterea calificărilor profesionale, respectiv Directiva 89/49/CEE, Directiva 92/51/CEE și Directivele sectoriale care reglementează formarea și

exercitarea profesiilor reglementare (medic, medic dentist, farmacist, asistent medical generalist, moașă, medic veterinar, arhitect) și urmărește simplificarea cadrului normativ european privind recunoașterea calificărilor profesionale în vederea facilitării liberei circulații a persoanelor în cadrul UE.

În perioada de preaderare la Uniunea Europeană, au fost transpuse în legislația națională Directivele privind sistemul general de recunoaștere, prin Legea nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România. În privința Directivelor sectoriale, în ceea ce privește exercitarea profesiei, acestea au fost transpuse prin acte normative specifice, de către autoritățile competente pentru profesiile în cauză iar în ceea ce privește formarea, care conduce la obținerea calificărilor specifice profesiei respective, prin H.G. 1477/2003 pentru aprobarea criteriilor minime obligatorii de autorizare și acreditare pentru instituțiile de învățământ superior din domeniile: medicină, medicină dentară, farmacie, asistenți medicali, moașe, medicină veterinară, arhitectură, precum și pentru colegiile de asistenți medicali generaliști, pentru formarea de bază. Directiva 2005/36/CE a fost transpusă prin amendarea legislației existente, care a transpus directivele anterioare, Legea 200/2004 fiind modificată pentru a corespunde noilor prevederi.

3. Informare, consultare, comitet de întreprindere

3.1. Norme europene

Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană.⁹⁹

Directiva stabilește principiile generale privind cerințele minime ale drepturilor la informare și consultare ale lucrătorilor în întreprinderile care își au sediul în Uniunea Europeană.¹⁰⁰

Aspecte importante:

Țările membre ale Uniunii Europene pot:

a) să aleagă dacă legislația se aplică întreprinderilor cu cel puțin 50 sau unităților cu cel puțin 20 de lucrători;

b) să stabilească norme speciale pentru întreprinderile implicate în mod esențial în scopuri politice, de organizare profesională, confesionale, caritabile, educaționale, științifice sau artistice;

c) să stabilească faptul că angajatorii nu trebuie să informeze sau să se consulte cu reprezentanții lucrătorilor în cazul în care acest lucru ar dăuna grav funcționării întreprinderii.

Informarea și consultarea acoperă date despre întreprindere cu privire la:

a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice;

b) structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă, în special dacă există o amenințare la adresa locurilor de muncă;

c) deciziile care ar putea duce la modificări importante în modalitatea de organizare a muncii sau în relațiile contractuale.

⁹⁹ Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L 080/29 din 23.03.2002.

¹⁰⁰ Sinteză pusă la dispoziție de EUR-Lex: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/LSU/?uri=CELEX:32002L0014>

Consultarea trebuie să aibă loc:

a) într-un moment, într-un mod și cu un conținut considerate corespunzătoare; la nivelul relevant al conducerii și de reprezentare a lucrătorilor, în funcție de subiectul discutat;

b) pe baza informațiilor furnizate de angajator și a avizului reprezentanților lucrătorilor;

astfel încât să permită reprezentanților lucrătorilor să se întâlnească cu angajatorul și să primească un răspuns la orice aviz pe care îl pot formula;

c) în vederea obținerii unui acord asupra deciziilor care ar putea duce la modificări importante în modalitatea de organizare a muncii sau în relațiile contractuale.

Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 6 mai 2009 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară (reformare).¹⁰¹

Obiectivul directivei este de a garanta drepturile de informare și consultare privind aspectele transnaționale pentru personalul din întreprinderile de dimensiune comunitară (cu cel puțin 1 000 de lucrători) sau grupuri de întreprinderi de dimensiune comunitară. Actul realizează acest lucru prin instituirea unui comitet european de întreprindere sau a altor proceduri corespunzătoare.¹⁰²

Aspecte importante:

Prin intermediul comitetelor europene de întreprindere, lucrătorii sunt informați și consultați la nivel transnațional de către conducere cu privire la evoluția activităților întreprinderii și la orice decizii semnificative care i-ar putea afecta.

Conducerea unității are responsabilitatea de a furniza informațiile care să permită negocieri pentru instituirea unui comitet european de întreprindere sau proceduri de informare și consultare.

Detaliile sunt stabilite de către conducerea unității împreună cu reprezentanții lucrătorilor reuniți într-un organism special de negociere.

Reprezentanții lucrătorilor, sau orice experți care îi asistă, nu au permisiunea de a dezvălui informațiile care le-au fost comunicate expres cu titlu confidențial.

Membrii comitetului european de întreprindere trebuie să dispună de mijloacele de aplicare a drepturilor care decurg din legislație. Acestea includ cursuri de formare a reprezentanților angajaților, fără pierderi salariale.

Definiții:

a) Informare: transmiterea de date de către angajator reprezentanților lucrătorilor pentru a le permite să înțeleagă un aspect și să evalueze impactul acestuia.

b) Consultare: dialog între conducerea centrală și reprezentanții lucrătorilor care să le permită celor din urmă să emită un aviz.

c) Întreprindere de dimensiune comunitară: una cu cel puțin 1 000 de lucrători în mai mult de o țară a UE și 150 de lucrători în cel puțin două dintre acestea.

d) Grup de întreprinderi de dimensiune comunitară: un grup cu un total de cel puțin 1 000 de lucrători, două întreprinderi în țări UE diferite și 150 de lucrători în cel puțin două dintre acestea.

101 Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L 122/28 din 16.05.2009.

102 Sinteză pusă la dispoziție de EUR-Lex: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/LSU/?uri=celex:32009L0038>

3.2. Reglementări naționale

Directivele enunțate supra (punctul 3.1. cu privire la informarea și consultarea lucrătorilor, precum și instituirea unui comitet european de întreprindere) sunt reglementate la nivel național, astfel:¹⁰³

Codul muncii, art. 8 alin (2) prevede că „Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă.”

Legea nr. 367/2022 a dialogului social, stabilește, în mod general, că dialogul social reprezintă toate formele de negociere, consultare sau schimbul de informații între reprezentanții Guvernului, ai angajatorilor și ai angajaților/lucrătorilor, în probleme de interes comun privind politica economică și socială.

Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților¹⁰⁴ care reglementează cadrul general de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și consultare a angajaților.

Această lege se aplică întreprinderilor cu sediul în România care au cel puțin 20 de angajați și instituie obligația angajatorului de informare -consultare cu reprezentanții angajaților, cu privire la:

a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii;

b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;

c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii.

Modalitățile de informare și consultare a angajaților pot fi definite în mod liber și în orice moment, în contractele și acordurile colective de muncă, încheiate conform legii.

Reprezentanții angajaților beneficiază de protecție și garanții care să le permită să-și îndeplinească corespunzător obligațiile ce le-au fost încredințate, în conformitate cu prevederile legislației române, pe toată durata exercitării mandatului.

Legea nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere, republicată.¹⁰⁵

„În principiu, acest act normativ se aplică întreprinderilor de dimensiune comunitară¹⁰⁶ și grupurilor de întreprinderi de dimensiune comunitară¹⁰⁷ care au con-

103 A se vedea, Capitolul I, punctul 3 al prezentului studiu.

104 Publicată în în M. Of. nr.1006 din 18 decembrie 2006.

105 Publicată în în M. Of. nr. 889 din 15 decembrie 2011.

106 Întreprindere de dimensiune comunitară este întreprinderea care angajează minimum 1.000 de salariați în statele membre și, în cel puțin două state membre diferite, cel puțin 150 de salariați în fiecare dintre acestea (art. 4 pct. 4).

107 Grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară este grupul de întreprinderi care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

a) angajează cel puțin 1.000 de salariați în statele membre;

b) conține cel puțin două întreprinderi membre ale grupului în state membre diferite;

c) cel puțin o întreprindere membră a grupului angajează minimum 150 de salariați într-un stat membru și cel puțin o altă întreprindere membră a grupului angajează minimum 150 de salariați într-un alt stat membru (art. 4 pct. 6).

ducerea centrală în România, într-un alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European [art. 7 alin. (1)].”¹⁰⁸

Această lege se aplică:

a) întreprinderilor de dimensiune comunitară și grupurilor de întreprinderi de dimensiune comunitară care au conducerea centrală în România sau într-un alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European;

b) întreprinderilor de dimensiune comunitară și grupurilor de întreprinderi de dimensiune comunitară a căror conducere centrală nu este situată într-un stat membru, dar și-a desemnat un reprezentant în România;

c) întreprinderilor de dimensiune comunitară și grupurilor de întreprinderi de dimensiune comunitară a căror conducere centrală nu este situată într-un stat membru și nici nu și-a desemnat un reprezentant într-un stat membru, atunci când filiala, sucursala sau orice alt sediu secundar al unei astfel de întreprinderi ori, după caz, întreprinderea membră a grupului care angajează cel mai mare număr de salariați într-un stat membru este situată în România.

Conducerea centrală are obligația creării condițiilor și mijloacelor necesare pentru constituirea comitetului european de întreprindere sau pentru instituirea procedurii de informare și consultare în întreprinderile ori grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară, cu respectarea dispozițiilor prevăzute de prezenta lege.

4. Egalitate de șanse și de tratament și combaterea hărțuirii și a violenței la locul de muncă

4.1. Norme europene

Directiva 2000/78/CE a Consiliului Uniunii Europene din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.¹⁰⁹

Prezenta directivă instituie un cadru general pentru garantarea egalității de tratament a persoanelor din Uniunea Europeană la locul de muncă, indiferent de apartenența religioasă sau de convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală.¹¹⁰

Obiectivul directivei este de a asigura că persoanele cu o anumită apartenență religioasă sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap sau cu o anumită vârstă sau orientare sexuală nu suferă din cauza discriminării, ci se bucură de egalitate de tratament la locul de muncă.

Directiva se referă atât la discriminarea directă (tratamentul diferențiat pe baza unei caracteristici specifice), cât și la discriminarea indirectă (orice dispoziție, criteriu sau practică aparent neutră, dar care pune persoanele din categoriile de mai sus în dezavantaj în raport cu alte persoane). Hărțuirea, care creează un mediu ostil, este considerată o formă de discriminare.

Directiva se aplică în cazul tuturor persoanelor, indiferent dacă lucrează în sectorul public sau în cel privat, în ceea ce privește:

a) condițiile de acces la activități salariate sau nesalariate, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare și inclusiv în materie de promovare;

108 Alexandru Țiclea, *Tratat...*, p. 201-203.

109 Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L 303/16 din 02.12.2000.

110 Sinteză pusă la dispoziție de EUR-Lex: <https://eur-lex.europa.eu/RO/legal-content/summary/equal-treatment-in-employment-and-occupation.html>

- b) formarea profesională;
- c) condițiile de încadrare și de muncă (inclusiv condițiile de concediere și de remunerare);
- d) afilierea la și angajarea într-o organizație a lucrătorilor sau a patronatului, sau orice altă organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie.

Țările UE au obligația de a se asigura că procedurile judiciare și/sau administrative sunt accesibile tuturor persoanelor care se consideră lezate prin nerespectarea față de ele a principiului egalității de tratament. Acest lucru este valabil chiar și după ce au încetat relațiile în care discriminarea se presupune a se fi produs. Mai multe detalii despre căile de recurs și aplicarea dreptului pot fi citite în capitolul II al directivei.

Directiva 2000/43/CE a Consiliului Uniunii Europene din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică.¹¹¹

Directiva vizează în general, combaterea discriminării pe motiv de origine rasială sau etnică. Aceasta stabilește cerințele minime pentru punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane în Uniunea Europeană (UE).¹¹²

Aspecte importante:

Directiva se bazează pe principiul egalității de tratament între persoane. Aceasta interzice atât discriminarea directă și indirectă, hărțuirea, instigarea la discriminare și persecuțiile.

Orice persoană care se consideră o victimă a discriminării pe baza rasei sau originii etnice trebuie să aibă acces la proceduri judiciare și/sau administrative. Asociațiile sau alte persoane juridice interesate pot, de asemenea, să întreprindă proceduri în numele sau în sprijinul reclamantului.

Fiecare țară a Uniunii Europene trebuie să stabilească cel puțin un organism dedicat combaterii discriminării, care să fie responsabil, în special, de ajutorarea victimelor și realizarea unor studii independente.

Directiva 75/117/CE a Consiliului Uniunii Europene din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin.¹¹³

Principiul egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, prevăzut la articolul 119 din tratat, denumit în continuare „principiul egalității de remunerare”, implică, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă socotită de valoare egală, eliminarea oricărei discriminări pe criterii de sex, cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.¹¹⁴

În special în cazul în care se folosește un sistem de clasificare a ocupațiilor pentru stabilirea remunerației, acest sistem trebuie să se bazeze pe criterii comune lucrătorilor de sex masculin și celor de sex feminin și să fie stabilit astfel încât să excludă orice discriminare pe criterii de sex.

Statele membre introduc în ordinele lor juridice interne măsurile necesare pentru a permite oricărui lucrător care se consideră lezat prin neaplicarea principiului egalității de remunerare să își realizeze drepturile pe cale judiciară, după ce a recurs, eventual, la alte autorități competente.

111 Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L 180/22 din 19.07.2000.

112 Sinteză pusă la dispoziție de EUR-Lex: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/LSU/?uri=celex:32000L0043>

113 Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L 45/19 din 19.02.1975.

114 Sinteză pusă la dispoziție de EUR-Lex: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=CELEX:31975L0117>

Statele membre vor lua măsuri ca prezenta directivă, precum și dispozițiile în materie deja în vigoare să fie aduse la cunoștința lucrătorilor prin toate mijloacele corespunzătoare, de exemplu prin informare la locul de muncă.

Directiva 76/207/CE a Consiliului Uniunii Europene din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă.¹¹⁵

Scopul prezentei directive îl reprezintă punerea în aplicare în statele membre a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, inclusiv la promovare, și la formarea profesională, precum și în ceea ce privește condițiile de muncă.¹¹⁶

Aplicarea principiului egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex în privința condițiilor de angajare, inclusiv a criteriilor de selecție, în toate locurile sau posturile de muncă, indiferent de sectorul sau ramura de activitate, și la toate nivelurile ierarhiei profesionale.

Aplicarea principiului egalității de tratament în privința accesului la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare profesională, formare profesională, perfecționare și recalificare profesională.

Aplicarea principiului egalității de tratament în privința condițiilor de muncă, inclusiv a condițiilor care reglementează concedierea, presupune că bărbaților și femeilor li se garantează aceleași condiții, fără discriminare pe criterii de sex.

Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă).¹¹⁷

Scopul acestei directive este consolidarea mai multor directive privind egalitatea de șanse între femei și bărbați prin simplificarea, modernizarea și îmbunătățirea legislației Uniunii Europene (UE) privind egalitatea de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă.¹¹⁸

Această directivă interzice discriminările directe sau indirecte între femei și bărbați în ceea ce privește condițiile de recrutare, de acces la încadrarea în muncă sau la activitățile nesalariale;

Statele membre ale Uniunii Europene trebuie să încurajeze angajatorii să combată orice discriminare (atât directă, cât și indirectă) bazată pe sex, precum și hărțuirea, inclusiv hărțuirea sexuală.

Statele membre trebuie să pună în aplicare căi de atac pentru lucrătorii care sunt victime ale discriminării, cum ar fi procedurile de conciliere și procedurile judiciare. Statele membre adoptă, de asemenea, măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii și reprezentanții acestora împotriva oricărui tratament defavorabil din partea angajatorului ca reacție la o plângere formulată la nivelul întreprinderii sau la o acțiune în justiție.

Statele membre desemnează organisme împuternicite să promoveze, să analizeze și să supravegheze principiul egalității de tratament și să asigure monitorizarea legislației și să ofere ajutor independent victimelor discriminării.

115 Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L 39/40 din 14.02.1976.

116 Sinteza pusă la dispoziție de EUR-Lex: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=CELEX%3A31976L0207>

117 Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L 204/23 din 26.07.2006.

118 Sinteza pusă la dispoziție de EUR-Lex: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/LSU/?uri=celex:32006L0054>

Directiva 97/80/CE Consiliului Uniunii Europene din 15 decembrie 1997 privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe motive de sex.¹¹⁹

Obiectivul prezentei directive este de a garanta o mai mare eficiență a măsurilor adoptate de statele membre pentru punerea în aplicare a principiului egalității de tratament și pentru a permite tuturor persoanelor care se consideră lezate prin neaplicarea acesteia să urmărească valorificarea drepturilor lor pe cale judiciară, după ce au recurs, eventual, la alte autorități competente.¹²⁰

Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemele lor judiciare, pentru ca, în cazurile în care persoanele care se consideră nedreptățite prin nerespectarea principiului egalității de tratament demonstrează, în fața unei instanțe judecătorești sau a altui organ competent, fapte pe baza cărora se poate prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte, pârâtul să aibă obligația de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament.

Comunicarea Comisiei din data de 08.11.2007 către Consiliu și Parlamentul European prin care se transmite Acordul cadru european privind hărțuirea și violența la locul de muncă.¹²¹ „Acest acord a fost semnat la 26 aprilie 2007 de Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), Uniunea Europeană a întreprinderilor meșteșugărești și a întreprinderilor mici și mijlocii (BUSINESSEUROPE, UEAPME) și Centrul european al întreprinderilor mici și mijlocii cu participare publică (CEEP).¹²²

Obiectivul acordului este prevenirea și, dacă este cazul, gestionarea problemelor referitoare la cazurile de intimidare, hărțuire sexuală și violență fizică la locul de muncă. Acordul condamnă toate formele de hărțuire și violență și confirmă responsabilitatea angajatorului de a proteja lucrătorii împotriva acestora. Companiile din Europa sunt invitate să adopte o politică de toleranță zero față de un astfel de comportament și să definească proceduri pentru rezolvarea eventualelor cazuri de hărțuire și violență.”¹²³

4.2. Reglementări naționale

Directivele enunțate supra (punctul 4.1. cu privire la egalitatea de șanse și de tratament și combaterea hărțuirii și a violenței la locul de muncă) sunt reglementate la nivel național, astfel:¹²⁴

Constituția României, art. 16 alin. (1) care prevede că „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice fără privilegii și fără discriminări”.

Codul muncii, art. 5 care stabilește că „În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii” (alin. 1) și care interzice orice formă de discriminare, directă sau indirectă, inclusiv victimizarea, precum și hărțuirea sub toate formele ei.

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, definește discriminarea și domeniile în care este interzisă discriminarea, inclusiv în ceea ce privește „condițiile de încadrare în muncă, criteriile

119 Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L 14/6 din 20.01.1998.

120 Sinteza pusă la dispoziție de EUR-Lex: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A31997L0080>

121 COM (2007) 686, Bruxelles, 8.11.2007, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=CELEX:52007DC0686>

122 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=CELEX:52007DC0686>

123 Alexandru Țiclea, *Tratat...*, p. 124-125.

124 A se vedea, Capitolul I, punctul 5.2 al prezentului studiu.

și condițiile de recrutare, selectare și promovare, accesul la toate formele și nivelurile de orientare, formare și perfecționare profesională” (lit. a), precum și sancțiunile contravenționale aplicate în cazul încălcării egalității de tratament în activitatea economică și în materie de angajare și profesie.

Legea nr. 202/2002 interzice discriminarea dintre femei și bărbați în relațiile de muncă. Potrivit acestei legi, în scopul prevenirii și eliminării oricărei forme de discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorii sunt obligați să ia mai multe măsuri printre care se află introducerea de dispoziții în regulamentele interne și regulamentele de ordine interioară pentru interzicerea acestui gen de discriminare și sancționarea angajaților care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante de intimidare, de ostilitate sau ofensatoare. De asemenea, au obligația să informeze permanent, inclusiv în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care angajații “le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă” (art. 8).

5. Protecția tinerilor în muncă

5.1. Norme europene

La nivel european, cea mai importantă directivă privind protecția tinerilor în muncă este Directiva Consiliului 94/33/CE din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă¹²⁵.

Munca adolescenților trebuie să fie strict reglementată și protejată în conformitate cu condițiile stabilite de Directivă.

În acest sens, art. 8 din Directiva 94/33/CE prevede că statele membre trebuie să ia măsurile necesare pentru limitarea timpului de lucru al copiilor, după cum urmează:

„a) la 8 ore pe zi și la 40 de ore pe săptămână pentru copiii care fac obiectul unui sistem de formare în alternanță sau de stagiu în întreprindere;

b) la 2 ore pe zi de școală și la 12 ore pe săptămână pentru muncile efectuate pe durata perioadei școlare, în afara orelor de școală, în măsura în care legislațiile și practicile naționale nu interzic acest lucru. În niciun caz, timpul zilnic de lucru nu poate depăși 7 ore; această limită poate fi extinsă la 8 ore pentru copiii care au atins vârsta de 15 ani.

c) la 7 ore pe zi și la 35 de ore pe săptămână pentru lucrările efectuate pe durata unei perioade de inactivitate școlară de cel puțin o săptămână; aceste limite pot fi extinse la 8 ore pe zi și la 40 de ore pe săptămână pentru copiii care au atins vârsta de 15 ani;

d) la 7 ore pe zi și la 35 de ore pe săptămână pentru muncile ușoare efectuate de copiii care nu mai fac obiectul școlarizării obligatorii pe bază de program integral, impusă de legislația națională.

(2) Statele membre iau măsurile necesare pentru limitarea timpului de lucru al adolescenților la 8 ore pe zi și la 40 de ore pe săptămână”.

Timpul necesar pentru pregătirea în cadrul unui sistem de formare teoretică și practică în alternanță sau de stagiu în întreprindere este inclus în timpul de muncă. În situația cumulului la mai mulți angajatori, timpul de muncă se cumulează.

¹²⁵ Publicată în JO L 216/12 din 20 august 1994. *Code annoté européen du travail*, 5^e éd., Groupe Revue Fiduciaire, 2011, pp. 545-554.

De la aceste norme de protecție, statele membre pot deroga, prin acte cu putere de lege sau prin norme administrative, cu titlu excepțional sau în cazul unor motive obiective care ar justifica derogarea, stabilind și limitele și modalitățile de punere în aplicare.

Directiva stabilește o serie de obligații generale ale patronilor menite să garanteze tinerilor condiții de muncă adaptate vârstei lor. Tinerii trebuie să fie protejați împotriva exploatării economice și împotriva oricărei munci care ar putea să dăuneze securității, sănătății sau dezvoltării lor fizice, psihice, morale sau sociale sau care ar putea să le compromită educația.

Angajatorii trebuie să ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății tinerilor pe baza unei evaluări a riscurilor existente pentru tineri și aferente muncii lor.

5.2. Reglementări naționale

Directiva 94/33/CE a fost transpusă în legislația română prin Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă¹²⁶, cu modificările și completările ulterioare.

Sub aspect terminologic, norma internă vizează protecția copiilor, fiind integrați în această noțiune și adolescenții, precum și tinerii. Astfel, potrivit art. 3 lit. a) și b) din Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 prin copil se înțelege „orice persoană care nu a atins vârsta de 15 ani sau orice tânăr în vârstă de cel puțin 15 ani și de cel mult 18 ani care face încă obiectul școlarizării obligatorii pe bază de program integral, stabilit de lege”, iar prin „tânăr” „orice persoană în vârstă de cel puțin 15 ani și de cel mult 18 ani”.

Sub aspectul transpunerii, se poate constata că adolescenții sunt asimilați tinerilor, iar pe cei care fac încă obiectul școlarizării obligatorii pe bază de program integral copiilor. Această soluție a legiuitorului român nu corespunde întrutotul scopului Directivei care face o distincție de tratament între tinerii cu vârsta între 15 și 18 ani în funcție de existența sau nu a unui contract sau un raport de muncă și de cuprinderea lor sau nu într-un program de școlarizare obligatorie. Pe de altă parte, prin nereglementarea noțiunii de adolescent, norma internă a create standard mai favorabile decât cele din directive europeană.

Conform art. 5 din Hotărârea Guvernului nr. 600/2007, este interzisă încadrarea în muncă a copiilor. Prin derogare de la această prevedere, copiii în vârstă de cel puțin 16 ani, care fac obiectul școlarizării obligatorii, pe bază de program integral, pot încheia, în condițiile legii, un contract individual de muncă în calitate de salariat pentru desfășurarea de munci ușoare. Copilul care face obiectul școlarizării obligatorii pe bază de program integral poate încheia un contract individual de muncă și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru desfășurarea de activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitare sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.

Aceste dispoziții sunt concordante și cu cele cuprinse în art. 13 din Codul muncii și în art. 49 alin. (4) din Constituție.

Aplicând exigențele prescrise de Directivă, art. 6 impune angajatorului obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea securității și protejarea sănătății

¹²⁶ Publicată în M.Of. nr. 473 din 13 iulie 2007.

tinerilor, ținând seama, în special, de riscurile specifice. Evaluarea trebuie efectuată înainte ca tinerii să înceapă munca și la orice modificare semnificativă a condițiilor de muncă. Evaluarea trebuie să privească o serie de elemente și să fie asigurată la intervale regulate, în mod gratuit și adecvat.

Potrivit art. 9, angajatorul are obligația de a proteja tinerii împotriva riscurilor specifice pentru securitatea, sănătatea și dezvoltarea lor, riscuri care rezultă din lipsa lor de experiență, din conștientizarea insuficientă a riscurilor existente sau potențiale ori din faptul că tinerii sunt încă în dezvoltare. Din această perspectivă este de subliniat că Directiva 94/33 instituie această obligație în sarcina statelor membre, iar nu a angajatorilor. În accepțiunea normei europene, responsabilitatea protejării împotriva riscurilor specifice aparține statelor membre reprezentate prin toate instituțiile competente. Așa cum s-a subliniat, restrângerea de către Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 numai la nivelul angajatorului este în măsură să diminueze garanțiile concretizării normei cu atât mai mult cu cât actul normative nu conține norme sancționatorii¹²⁷.

În ceea ce privește durata timpului de muncă pentru tineri, art. 10 din Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 stabilește o durată a timpului de muncă de maximum 6 ore/zi și 30 de ore/săptămână. În situația în care tânărul cumulează mai multe funcții în baza unor contracte individuale de muncă, timpul de muncă efectuat se însumează și nu poate depăși, cumulativ, durata menționată. Din această perspectivă, observăm că norma internă este mai favorabilă decât cea europeană care prevede o durată a timpului de muncă de 35-40 ore pe săptămână.

Tinerii nu pot presta muncă suplimentară (art. 11) și nici munca de noapte (art. 12), iar copiii care fac obiectul școlarizării obligatorii angajați prin derogare de la prevederile art. 5 nu pot presta munca între orele 20:00-06:00 și din acest punct de vedere, constatăm că norma internă este mai favorabilă decât cea europeană care permite, cu respectarea anumitor condiții, munca de noapte a adolescenților.

În ceea ce privește timpul de odihnă, normele interne sunt concordante cu cele europene.

6. Protecția femeilor

6.1. Norme europene

Directiva 92/85/CE a Consiliului Uniunii Europene din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.¹²⁸

Această directivă își propune să protejeze sănătatea și siguranța femeilor la locul de muncă în timpul sarcinii sau după ce au născut recent, precum și a femeilor care alăptează.¹²⁹

Definiții:

a) Lucrătoare în timpul sarcinii: o femeie gravidă care își informează angajatorul despre starea sa, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale.

127 Nicolae Voiculescu, Maria-Beatrice Berna, *Tratat...*, p. 374.

128 Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L 348/1 din 28.11.1992.

129 Sinteză pusă la dispoziție de EUR-Lex: <https://eur-lex.europa.eu/RO/legal-content/summary/protecting-pregnant-workers-and-new-mothers.html>

b) Lucrătoare care a născut de curând: o femeie care a născut de curând, astfel cum este definită în legislația și/sau practica națională, și care își informează angajatorul asupra stării sale, în conformitate cu aceste legislații și/sau practici.

c) Lucrătoare care alăptează: o femeie care alăptează, astfel cum este definit în legislația națională și/sau practica națională, și care își informează angajatorul asupra stării sale, în conformitate cu aceste legislații și/sau practici.

Aspecte importante:

a) Statele membre ale UE trebuie să informeze angajatorii și lucrătoarele cu privire la orientările Comisiei Europene referitoare la riscurile pentru sănătate și securitate legate de prezența substanțelor și a proceselor industriale periculoase;

b) În cazul în care se acordă concediu, angajatorul trebuie să garanteze drepturile de muncă și plata unei indemnizații adecvate pentru a compensa orice pierdere de venit;

c) Dacă se acordă zile libere, angajatorul trebuie să asigure respectarea drepturilor legate de contractul de muncă și să acorde o indemnizație corespunzătoare pentru a compensa pierderea oricărui venit;

d) Lucrătoarele însărcinate nu sunt obligate să lucreze în ture de noapte, cu condiția depunerii unui certificat medical;

e) Lucrătoarele gravide au dreptul la dispense remunerate pentru a efectua consultații medicale prenatale în timpul programului de lucru;

f) Directiva stabilește un concediu de maternitate de 14 săptămâni, dintre care 2 săptămâni de concediu prenatal;

g) Femeile nu vor fi concediate de la locul de muncă pe motive de sarcină și maternitate.

6.2. Reglementări naționale

Această directivă se aplică de la 24 noiembrie 1992, iar statele membre UE au avut obligația de a o transpune în legislația națională până la 24 noiembrie 1994.

În România directiva a fost transpusă prin următoarele acte normative:

Legea 53/2003 – Codul muncii, republicată care prevede la art.128 alin. (2) că „Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.” Astfel, cu toate că munca de noapte nu afectează diferit persoanele în funcție de sexul acestora, în cazul femeilor gravide, lăuze sau care alăptează, angajatorul nu poate impune desfășurarea activității pe timp de noapte peste voința acestora.

Cu privire la interdicția de a concedia femeia gravidă sau care alăptează, art. 60 alin. (1) lit. c) din actul normativ anterior menționat, prevede că „pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere”, concedierea nu poate fi dispusă.

Prin Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare,¹³⁰ au fost transpuse prevederile art. 10 și 12 din Directiva 92/85/CEE. Potrivit art. 10 alin. (1) și alin. (6) lit. a) din Legea nr. 202/2002, „Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare”, iar „Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care salariată este gravidă sau se află în concediu de maternitate”.

¹³⁰ Publicată în M. Of. nr. 326 din 05 iunie 2013.

De asemenea, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă,¹³¹ aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 25/2004, cu modificările și completările ulterioare, transpune prevederi ale Directivei 92/85/CEE, și reglementează măsuri de protecție socială pentru salariate gravide și mame, lăuze sau care alăptează, de cetățenie româna ori a unui stat membru al Uniunii Europene și din Spațiul Economic European, care au raporturi de muncă sau raporturi de serviciu cu un angajator, printre altele art. 21 alin. (1) lit. a) interzicând angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul salariatei gravide, salariatei care a născut recent și salariatei care alăptează din motive care au legătură directă cu starea sa.

7. Echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor

7.1. Norme europene

Directiva 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.¹³²

Directiva urmărește să asigure egalitate de gen în ceea ce privește oportunitățile de pe piața muncii și tratamentul la locul de muncă în întreaga UE, facilitând echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor.¹³³

Aspecte importante:

Directiva prevede drepturi individuale minime cu privire la următoarele:

- a) concediu de paternitate,
- b) concediu pentru creșterea copilului și concediu de îngrijitor;
- c) formule flexibile de lucru pentru lucrătorii care sunt părinți sau îngrijitori;
- d) protecție legală pentru cei care solicită sau fac uz de concedii din motive familiale și formule flexibile de lucru.

Țările membre ale Uniunii Europene pot alege să introducă sau să mențină reguli care sunt mai favorabile lucrătorilor, după cum urmează:

Concediul de paternitate

a) Tații sau al doilea părinte echivalent au dreptul la concediu de paternitate de 10 zile lucrătoare la nașterea unui copil.

b) Concediul de paternitate trebuie să fie plătit la nivelul național de remunerare al concediului medical.

c) Dreptul la concediul de paternitate nu trebuie condiționat de o cerință privind perioada de calificare în cadrul muncii sau a unei cerințe privind vechimea în muncă.

d) Țările UE pot acorda dreptul la o plată sau o indemnizație sub rezerva perioadelor de angajare anterioare, care nu trebuie să depășească șase luni imediat înainte de data scontată a nașterii copilului.

Concediul pentru creșterea copilului

a) Fiecare lucrător are un drept individual la un concediu pentru creșterea copilului de patru luni, dintre care două luni sunt netransmisibile între părinți.

131 Publicată în M. Of. nr. 750 din 27 octombrie 2003.

132 Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L 188/79 din 12.07.2019.

133 Sinteză pusă la dispoziție de EUR-Lex: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=LEGISSUM%3A4413650>

b) Cel puțin două luni de concediu pentru creșterea copilului al fiecărui părinte trebuie să fie plătite la un nivel adecvat.

c) Țările UE pot să condiționeze dreptul la concediu pentru creșterea copilului de o perioadă de calificare în muncă sau de o perioadă de vechime în muncă ce nu poate depăși un an.

d) Țările UE trebuie să se asigure că lucrătorii au dreptul de a solicita să efectueze concediul pentru creșterea copilului în formule flexibile, cum ar fi cu normă parțială sau în perioade alternative de concediu separate prin perioade de muncă.

Concediul de îngrijitor

a) Directiva introduce reguli pentru îngrijitori, și anume lucrătorii care au grijă de rude care necesită sprijin din motive grave medicale. Aceste reguli acoperă, de asemenea, îngrijirea pentru o persoană care locuiește în aceeași gospodărie ca și lucrătorul.

b) Fiecare îngrijitor are dreptul la cinci zile lucrătoare pe an.

Formule flexibile de lucru

a) Lucrătorii cu copii până la o anumită vârstă, de cel puțin opt ani, precum și îngrijitorii, au dreptul de a solicita formule flexibile de lucru în scopuri de îngrijire.

b) Aceste formule includ utilizarea unor modalități de lucru la distanță, formule flexibile de lucru sau o reducere a programului de lucru.

c) Angajatorii trebuie să facă față acestor solicitări într-un termen rezonabil și să ofere motive pentru refuzul sau amânarea acestor formule.

d) Țările UE pot să condiționeze dreptul de a solicita formule flexibile de lucru de o perioadă de calificare în muncă sau de o perioadă de vechime în muncă. Această perioadă nu trebuie să depășească șase luni.

Protecția juridică

Țările UE trebuie să introducă norme pentru a se asigura că:

a) lucrătorii sunt protejați împotriva discriminării și concedierii pe motiv că au solicitat sau au luat concedii din motive familiale sau formule flexibile de lucru;

b) lucrătorii care consideră că au fost concediați pe baza faptului că și-au exercitat aceste drepturi pot solicita angajatorului să furnizeze motive întemeiate pentru concediere;

c) munca anterioară și drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite înainte de concediu de către lucrător sunt menținute după concediu.

7.2. Reglementări naționale

În legislația națională au fost aduse ample modificări Codului muncii care transpun prevederile directivei, astfel:

a) Se stabilește dreptul salariatului 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.

b) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta 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, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

c) 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.

d) Se stabilește obligația angajatorului de a acorda concediul paternal la solicitarea scrisă a salariatului.

Legea nr. 210/1999 - a concediului paternal prevede acordarea tatălui copilului nou-născut, un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare, iar în cazul în care acesta obține atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal se majorează cu încă 5 zile lucrătoare.¹³⁴

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor a fost modificată prin *Ordonanța de urgență nr. 164/2022* și stabilește că:¹³⁵

a) veniturile realizate atât în țară, cât și în statele în care se aplică Regulamentul, fără suprapunerea perioadelor de activitate, se iau în calcul veniturile realizate în ambele țări;

b) persoanelor care realizează venituri din activități independente, din drepturi de proprietate intelectuală, din activități agricole, silvicultură și piscicultură, quantumul indemnizației lunare stabilit prin decizia de acordare a indemnizației se recalculează în baza actelor doveditoare eliberate de organele competente privind veniturile efectiv realizate în perioada pentru care s-a luat în calcul venitul estimat în vederea plății anticipate a impozitului sau, după caz, pentru care s-a completat declarația pe propria răspundere.

c) dacă ambii părinți îndeplinesc cerințele de acordare a concediului pentru creșterea copilului, acesta se acordă astfel încât:

– cel puțin 2 luni de concediu pentru creșterea copilului să se efectueze de părintele care nu a solicitat inițial acordarea acestui drept;

– în situația în care părintele care nu a solicitat inițial acordarea concediului pentru creșterea copilului pentru cel puțin 2 luni, deși îndeplinește cerințele prevăzute în prezenta ordonanță de urgență, celălalt părinte nu poate beneficia de dreptul la concediu în locul acestuia.

8. Transparență și previzibilitate

8.1. Norme europene

Directiva 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană.¹³⁶

Directiva își propune să îmbunătățească condițiile de muncă prin promovarea unor locuri de muncă mai transparente și previzibile, asigurând în același timp adaptabilitatea pe piața muncii. Aceasta introduce drepturi minime și actualizează regulile privind informațiile care trebuie furnizate lucrătorilor cu privire la condițiile lor de muncă.¹³⁷

¹³⁴ Publicată în M. Of. nr. 654 din 31 decembrie 1999.

¹³⁵ Publicată în M. Of. nr. 1173 din 7 decembrie 2022.

¹³⁶ Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L 186/105 din 11.07.2019.

¹³⁷ Sinteză pusă la dispoziție de EUR-Lex: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/LSU/?uri=CELEX:32019L1152>

Aspecte importante:

Angajatorii trebuie să informeze lucrătorii în scris și cel târziu în termen de o săptămână din prima zi lucrătoare despre elementele de bază ale relației de muncă, inclusiv cu privire la:

- a) identitatea părților în relația de muncă, locul de muncă și natura activității;
- b) data de începere și, dacă este o durată determinată, data de încheiere, precum și durata și condițiile oricărei perioade de probă;
- c) plata de bază, orice altă componentă a remunerației, inclusiv orele suplimentare și frecvența și metoda de plată;
- d) durata zilei normale de muncă sau a săptămânii când ritmul de lucru este previzibil;
- e) în cazul în care modelul de muncă este imprevizibil, angajatorii trebuie să informeze lucrătorii despre orele și zilele de referință în care pot fi chemați să lucreze, notificarea minimă înainte de începerea lucrului și numărul de ore plătite garantate.

Pentru informații suplimentare, așa cum este indicat mai jos, termenul limită pentru care angajatorii trebuie să informeze lucrătorii este de cel târziu o lună din prima zi lucrătoare cu privire la:

- a) durata concediului plătit;
- b) orice drept de formare;
- c) orice acord colectiv care reglementează condițiile lucrătorului;
- d) identitatea organismului de securitate socială care primește contribuții sociale, acolo unde este responsabilitatea angajatorului;
- e) perioadele de previz în care se încheie relația de muncă sau metoda de determinare a acestor perioade de notificare;
- f) pentru lucrătorii prin agent de muncă temporară, identitatea întreprinderilor utilizatoare (adică cele care utilizează serviciile lucrătorilor agenției), când și cât mai curând posibil după ce sunt cunoscute.

Pentru lucrătorii care sunt detașați într-o altă țară a UE sau într-o țară din afara UE, angajatorii trebuie să furnizeze cel puțin următoarele informații suplimentare:

- a) țările în care își vor desfășura activitatea și durata preconizată a acesteia;
- b) moneda de plată;
- c) dacă este cazul, beneficii în numerar sau natură legate de misiunile de muncă;
- d) informații despre condițiile de repatriere și condițiile aplicabile.
- e) remunerația aplicabilă în conformitate cu legislația țării UE gazdă;
- f) dacă este cazul, orice alocații specifice detașării și orice modalități de rambursare a cheltuielilor pentru cheltuielile de călătorie și cazare.

De asemenea, directiva stabilește:

- a) durata maximă a perioadei de probă de șase luni, cu excepția cazului în care este în interesul lucrătorului sau când activitatea o justifică;
- b) dreptul lucrătorilor a lucra pentru un alt angajator în afara programului de lucru stabilit, fără tratament nefavorabil, cu excepția cazului în care restricțiile de incompatibilitate sunt justificate din motive obiective;
- c) pentru lucrătorii al căror model de muncă este decis de angajator și este imprevizibil, în totalitate sau în mare parte, dreptul de a refuza o activitate de muncă în afara orelor și zilelor de referință definite anterior, fără a suferi consecințe nefavorabile;

d) dreptul de a solicita, după șase luni de muncă cu același angajator, un loc de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și sigure;

e) dreptul de a primi costuri de formare gratuite, atunci când angajatorul este solicitat de legislația UE sau națională sau de convențiile colective pentru a oferi o astfel de formare.

Țările membre care permit utilizarea contractelor la cerere sau a contractelor de muncă similare (de exemplu, contracte cu „zero ore”) trebuie să ia măsuri pentru a evita practicile abuzive, precum:

a) limitarea utilizării contractelor la cerere sau a contractelor similare;

b) stabilirea unui număr garantat de ore plătite bazate pe orele lucrate într-o perioadă de referință anterioară.

Țările membre ale Uniunii Europene trebuie:

a) să se asigure că lucrătorii care nu au primit informațiile relevante la timp au acces la cel puțin una dintre următoarele două măsuri: dreptul de a depune o plângere la o autoritate competentă și de a primi reparații în timp util și eficient sau că beneficiază de prezumții legale favorabile;

b) să se asigure că lucrătorii, inclusiv cei a căror relație de muncă s-a încheiat, au acces la soluționarea eficientă și imparțială a litigiilor și au dreptul la o cale de atac*;

c) să introducă măsuri de protecție a lucrătorilor împotriva oricărui tratament negativ din partea angajatorului și a oricăror consecințe nefavorabile care rezultă din plângerea depusă la angajator;

d) să ia măsuri pentru a interzice concedierea lucrătorilor, deoarece au exercitat drepturile subliniate în directivă.

8.2. Reglementări naționale

În dreptul intern directiva a fost transpusă 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.¹³⁸

Astfel, legea stabilește obligația angajatorilor de a informa candidatul, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

Unele informații au caracter de noutate pentru legislația muncii din România cu privire la:

a) deplasarea între locurile de muncă dacă este asigurată sau decontată de către angajator;

b) condițiile perioadei de probă;

c) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;

d) 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 alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz;

e) stabilirea unui model cadrul al contractului de muncă publicat pe site-ul inspecției muncii;

¹³⁸ Publicată în M. Of. nr.1013 din 19 octombrie 2022.

f) prevederile regulamentului intern care pot fi comunicate pe suport 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.

De asemenea, legea nr. 283/2022 stabilește noi drepturi ale salariaților, astfel:

a) posibilitatea angajaților de a sesiza Inspekția muncii în cazul în care angajatorul nu își respectă obligația de informare;

b) posibilitatea angajatului de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă;

c) 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 6 luni la același angajator;

d) obligațiile angajatorului de a răspunde în scris și motivat la solicitările salariatului care au ca obiect condiții de muncă mai favorabile, programe de lucru flexibile.

e) protecția salariaților care beneficiază de concediul de îngrijitor sau absentează de la locul de muncă în situații neprevăzute determinate de urgențe familiale;

f) dreptul angajaților de a solicita programe individualizate de organizare a muncii: flexibil, individualizat, în schimburi, telemuncă, timp parțial;

În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica în scris persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă cel puțin următoarele:

a) identitatea părților raportului de muncă;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea desfășurării activității 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) unul din următoarele elemente, la alegerea angajatorului:

(i) denumirea, gradul, felul muncii sau categoria activității profesionale pentru care este angajată persoana sau o scurtă caracterizare sau descriere a muncii;

e) data de la care începe raportul de muncă;

f) în cazul unui raport de muncă pe durată determinată, data la care încetează sau durata preconizată a acestuia;

g) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;

h) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;

i) durata concediului de odihnă plătit;

j) procedura și condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;

k) drepturile salariale, cu menționarea elementelor componente, dacă sunt aplicabile alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, menționate separat, periodicitatea plății acestora și metoda de plată;

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;

m) contractul colectiv de muncă sau acordul colectiv de muncă aplicabil, dacă există;

n) asigurare medicală privată, contribuții suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a persoanei suportate de angajator, în condițiile legii, precum și orice alte beneficii sociale, acordate din inițiativa angajatorului, atunci când acestea constituie avantaje în bani sau în natură acordate sau plătite de angajator persoanei ca urmare a activității profesionale a acesteia, după caz.

În cazul funcționarilor publici legea nr. 283/2022 stabilește că raporturile de serviciu ale funcționarilor publici se pot exercita în regim de telemuncă precum și/sau în regim de muncă la domiciliu, în următoarele condiții:

– Conducătorii autorităților și instituțiilor publice stabilesc prin act administrativ structurile din cadrul acestora, activitățile, precum și posturile pentru care se poate aproba desfășurarea activității în regim de telemuncă.

– Durata activității desfășurate în regim de telemuncă nu poate depăși 5 zile pe lună.– Desfășurarea activității în regim de telemuncă se poate aproba pentru:

- a) funcționarii publici care au copii cu vârsta de până la 11 ani;
- b) funcționarii publici care acordă îngrijire unei rude, în accepțiunea art. 1531 alin. (4) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu care locuiește în aceeași gospodărie;
- c) funcționarii publici care au o stare de sănătate care nu le permite deplasarea la sediul autorității sau instituției publice, din cauze determinate de unele boli grave, ori în situație de graviditate, dovedite prin adeverință medicală;
- d) funcționarii publici care desfășoară activități dintre cele stabilite de conducătorul autorității sau instituției publice ca putând fi realizate în regim de telemuncă.

Funcționarii publici care își desfășoară activitatea în regim de telemuncă au următoarele obligații:

- a) să dispună de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care le revin potrivit fișei postului;
- b) să răspundă la orice solicitare referitoare la activitatea profesională primită de la superiorii ierarhici, în timpul programului de lucru, transmisă prin mijloace de comunicare la distanță;
- c) să respecte normele cuprinse în Regulamentul de organizare și funcționare al instituției, Regulamentul intern, normele cu privire la protecția datelor cu caracter personal și alte norme și proceduri specifice aplicabile, după caz.

Autoritățile și instituțiile publice la nivelul cărora există funcționari publici care își desfășoară activitatea în regim de telemuncă au următoarele obligații:

- a) să verifice activitatea funcționarilor publici, în principal prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor;
- b) să asigure modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate în regim de telemuncă de către funcționarii publici;
- c) să se asigure că funcționarii publici dețin mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și echipamentele de muncă funcționale, sigure și necesare prestării muncii sau să pună la dispoziția funcționarilor publici aceste mijloace și echipamente;
- d) să se asigure că funcționarii publici primesc o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru privind utilizarea echipamentelor.

Informații referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public

Persoana care are competența legală de numire sau, după caz, conducătorul autorității sau instituției publice trebuie să informeze funcționarul public cu privire la următoarele elemente:

a) dreptul la formare și perfecționare profesională, asigurat de autoritatea sau instituția publică;

b) durata concediului de odihnă;

c) condițiile de acordare a preavizului și durata perioadei de preaviz;

d) data plății salariului și metoda de plată a salariului;

e) modalitatea de efectuare a orelor suplimentare, remunerația acestora sau, după caz, compensarea prin ore libere plătite;

f) acordurile colective încheiate de autoritatea sau instituția publică, în condițiile art. 487, cu sindicatul reprezentativ al funcționarilor publici la nivel de autoritate sau instituție publică, sindicatul afiliat la o federație reprezentativă la nivelul sectorului de activitate din care face parte autoritatea sau instituția publică sau sindicatul afiliat la o federație reprezentativă la nivelul grupului de unități din care face parte autoritatea sau instituția publică, după caz, ori cu reprezentanții funcționarilor publici;

g) contribuții suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a funcționarului public suportate de autoritatea sau instituția publică, în condițiile legii;

h) Regulamentul de organizare și funcționare al autorității sau instituției publice și regulamentul intern al autorității sau instituției publice.

Informațiile prevăzute supra trebuie să se comunice funcționarului public sub forma unui document, în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la data la care începe să exercite funcția publică sau, după caz, de la data modificării raportului de serviciu. Documentul se comunică funcționarului public în scris sau în format electronic, cu condiția ca acesta să fie accesibil și stocat de funcționarul public.

9. Munca cu fracțiune de normă

9.1. Norme europene

Acordul-cadru privind munca cu fracțiune de normă încheiat între UCIPE, CEIP și CES a avut ca obiectiv formularea principiilor generale și a prescrierilor minimale cu privire la încadrarea în muncă cu fracțiune de normă. Obiectivul Acordului a fost unul clar, acela de a facilita accesul la angajarea cu norma redusă, în special cu scopul „de a pregăti pensionarea, de a echilibra viața profesională cu cea de familie și de a profita de posibilitățile de educație și de formare”. Acordul prevede favorizarea angajării cu normă redusă însă sub rezerva unei reguli de principiu privind nediscriminarea între angajații cu normă întreagă și angajații cu normă redusă. Acestea sunt cele două elemente distincte ale Acordului-cadru. Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă a fost preluat în Directiva 97/81/CE¹³⁹. Potrivit preambulului, acordul-cadru a reprezentat o contribuție la strategia generală europeană privind ocuparea forței de

139 *Code annoté européen du travail*, 5^e éd., loc. cit., 2010, pp. 364-371.

Pentru analiza Directivei a se vedea și Roger Blanpain, *European Labour Law*, 14th ed., loc. cit., 2014, p. 540 și urm.; Pierre Rodière, *Droit social de l'Union Européenne*, 2^e éd., loc. cit., 2014, pp. 509-510; Andrei Popescu, *Dreptul internațional și european al muncii*, ed. a II-a, loc. cit., 2008, p. 399 și urm.; Luminița Dima, *Relații de muncă și industriale în Uniunea Europeană*, loc. cit., 2012, pp. 102-109; Nicolae Voiculescu, *Dreptul social european*, loc. cit., 2014, pp. 200-201; Ovidiu Ținca, *Drept social comunitar*, loc. cit., 2002, pp. 142-144.

muncă având în vedere că munca pe fracțiune de normă a avut un impact semnificativ asupra ocupării forței de muncă.

Recunoscând diversitatea situațiilor din statele membre și admitând că munca pe fracțiune de normă reprezintă o caracteristică a ocupării forței de muncă în anumite sectoare și activități, acordul-cadru stabilește *principiile generale și cerințele minime* legate de munca pe fracțiune de normă. Astfel, a fost stabilit un cadru general pentru *eliminarea discriminării împotriva lucrătorilor pe fracțiune de normă și pentru a sprijini dezvoltarea posibilităților de muncă pe fracțiune de normă pe o bază acceptabilă atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători.*

Pe de o parte de a elimina discriminarea lucrătorilor cu fracțiune de normă și de a îmbunătăți calitatea acestor lucrători și pe de altă parte de a facilita dezvoltarea muncii cu fracțiune de normă pe bază voluntară și organizarea flexibilă a timpului de muncă într-o manieră care să ia în calcul exigențele angajatorilor și dorințele lucrătorilor (clauza 1).

Acordul-cadru se aplică lucrătorilor cu fracțiune de normă, care au un contract de muncă sau un raport de muncă, conform definiției dată de lege, acorduri colective sau de practică, aplicabile în fiecare stat membru.

„Lucrătorul pe fracțiune de normă” este definit ca fiind un salariat al cărui program normal de lucru, calculat pe o bază săptămânală sau ca medie pe o perioadă de încadrare în muncă de până la un an, este mai mic decât programul normal de lucru al unui lucrător cu normă întreagă comparabil.

„Lucrător cu normă întreagă comparabil” reprezintă un lucrător cu normă întreagă din aceeași unitate care are același tip de contract de muncă sau raport de muncă, care este încadrat în aceeași muncă sau activitate ori într-o muncă sau activitate asemănătoare, având în vedere și alte considerații care pot include vechimea în muncă și calificarea sau aptitudinile celui în cauză.

În cazul în care nu există un lucrător cu normă întreagă comparabil în aceeași unitate, comparația se face prin referință la convenția colectivă aplicabilă sau, în cazul în care nu există o convenție colectivă aplicabilă, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile colective la nivel național (clauza 3).

9.2. Reglementări naționale

Normele europene au fost transpuse în ordinea juridică românească în art. 103107 Codul muncii.

În plus față de Directivă, Codul muncii prevede aceleași condiții de încetare a contractului individual cu timp parțial, ca și în cazul celui cu normă întreagă și durată nedeterminată.

Legiuitorul român a reglementat cu privire la contractual de muncă cu fracțiune de normă un regim juridic mai strict raportat la norma europeană care susține încheierea contractelor de muncă cu fracțiune de normă. Deși, există o viziune flexibilă a legiuitorului român, aceasta poate fi îmbunătățită.

10. Munca pe durată determinată

10.1. Norme europene

Ca și în cazul muncii pe fracțiune de normă, Acordul-cadru asupra muncii pe durată determinată încheiat între UCİPE, CEIP și CES a fost preluat de Directiva

99/70/CE¹⁴⁰. Sub mai multe aspecte, acest Acord se aseamănă cu cel privind munca pe fracțiuni de normă, și anume: enunță principiile generale și prescrierile minime privind încadrarea în muncă pe durată determinată lăsând în seama dreptului național precizarea modalităților concrete de aplicare, cu luarea în considerare a situațiilor specifice sectoriale și sezoniere; urmărește realizarea echilibrului necesar între flexibilitatea și securitatea raportului de muncă; nu aduce atingere normelor europene care se referă la egalitatea de tratament și de șanse între bărbați și femei; precizarea informării cu prioritate a partenerilor sociali asupra eventualelor dificultăți de interpretare a acordului¹⁴¹.

Obiectivul Acordului-cadru este:

- de a îmbunătăți calitatea muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării;
- de a stabili un cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau contractelor de muncă pe durată determinată succesive.

În sensul Directivei, conform clauzei 3 din Acordul-cadru:

– „lucrătorul pe durată determinată” este persoana care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiat între angajator și lucrător, în care încetarea contractului sau raportului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat;

– „lucrător pe durată nedeterminată comparabil” este lucrătorul care are un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași unități, cu aceeași muncă sau ocupație, ținându-se cont de calificare sau competențe.

Dacă nu există un lucrător cu contract pe durată nedeterminată comparabil în aceeași instituție, comparația se face prin referire la convenția colectivă aplicabilă, sau dacă aceasta nu există, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile naționale.

10.2. Reglementări naționale

Cadrul legal de reglementare al contractului individual de muncă pe durată determinată este stabilit de art. 8287 Codul muncii care sunt, în general, corelate cu normele Directivei, transpunerea dispozițiilor europene făcându-se cu respectarea limitelor generale. Trebuie subliniat faptul că legiuitorul român a recunoscut principiul supremației contractelor încheiate pe durată nedeterminată.

11. Munca prin agent de muncă temporară

11.1. Norme europene

Spre deosebire de modul de adoptare a reglementărilor privind munca pe fracțiuni de normă și munca pe durată determinată, în cazul muncii prin agent de muncă

140 *Code annoté européen du travail*, 5^e éd., loc. cit., 2010, pp. 232-246.

Pentru analiza Directivei și a jurisprudenței CJUE în materie a se vedea și Roger Blanpain, *European Labour Law*, 14th ed., loc. cit., 2014, pp. 558-575; Pierre Rodière, *Droit social de l'Union Européenne*, 2^e éd., loc. cit., 2014, pp. 510-513; Nicolae Voiculescu, *Dreptul social european*, loc. cit., 2014, pp. 300-302; Luminița Dima, *Relații de muncă și industriale în Uniunea Europeană*, loc. cit., 2012, pp. 84-95; Andrei Popescu, *Dreptul internațional și european al muncii*, ed. a II-a, loc. cit., 2008, pp. 401-402; Ovidiu Ținca, *Comentarii referitoare la contractul individual de muncă pe durată determinată*, în RDC nr. 1/2007; Ovidiu Ținca, *Drept social comunitar*, loc. cit., 2002, pp. 145-148.

141 Roger Blanpain, *European Labour Law*, 14th ed., loc. cit., 2014, p. 558.

temporară, negocierea dintre partenerii sociali la nivel european a eșuat. Prin urmare, Directiva 2008/104 din 19 noiembrie privind munca prin agent de muncă temporară¹⁴² nu este urmarea unui acord al partenerilor sociali europeni, ci este opera organelor legislative ale Uniunii Europene.

Obiectivele generale ale Directivei sunt: adoptarea unei noi forme de organizare a muncii care să combine flexibilitatea cu securitatea, concilierea vieții private și a celei profesionale, egalitatea de tratament între lucrătorul temporar și lucrătorii încadrați la unitatea care folosește munca temporară, stabilirea unui cadru corespunzător pentru utilizarea muncii temporare în vederea contribuției în mod efectiv la crearea de locuri de muncă și la dezvoltarea unor forme de muncă flexibile. În preambulul său, Directiva reafirmă că încadrarea lucrătorilor pe baza unor contracte sau raporturi de muncă nedeterminată constituie forma generală a relațiilor de muncă.

Încadrându-se în politicile sociale ale Uniunii, Directiva impune exigențe minime, dând posibilitatea statelor membre de a întări protecția lucrătorilor temporari prin dispoziții mai favorabile¹⁴³.

Directiva se aplică lucrătorilor care au încheiat un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și care sunt puși la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestora; se aplică și întreprinderilor publice și private care sunt agenți de muncă temporară sau întreprinderi utilizatoare angajate în activități economice, indiferent dacă au sau nu un scop lucrativ. Prin excepție, după consultarea partenerilor sociali, statele membre pot stabili ca Directiva să nu se aplice raporturilor sau contractelor de muncă încheiate în cadrul unui anumit program public sau care beneficiază de ajutor public, de formare profesională, integrare sau reconversie profesională.

Art. 3 din Directivă, definește termenii care sunt folosiți, după cum urmează:

- „lucrător înseamnă orice persoană care, în statul membru respectiv, este protejată ca lucrător în cadrul dreptului național al muncii;
- agent de muncă temporară înseamnă orice persoană fizică sau juridică ce, în conformitate cu legislația națională, încheie contracte de muncă sau raporturi de muncă cu lucrători temporari pentru ai pune la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare, pentru a lucra cu titlu temporar sub supravegherea și conducerea acestora;
- lucrător temporar înseamnă un lucrător care a încheiat un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii sale la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acesteia;
- întreprindere utilizatoare înseamnă orice persoană fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un lucrător temporar;
- misiune de muncă temporară înseamnă perioada în care lucrătorul temporar

142 *Code annoté européen du travail*, 5^e éd., loc. cit., 2011, pp. 246-253.

143 Pentru analiza Directivei a se vedea și Nicolae Voiculescu, *Dreptul social european*, loc. cit., 2014, pp. 211-214; Luminița Dima, *Relații de muncă și industriale în Uniunea Europeană*, loc. cit., 2012, pp. 95-102; Roger Blanpain, *European Labour Law*, 14th ed., loc. cit., 2014, pp. 576-580; Pierre Rodière, *Droit social de l'Union Européenne*, 2^e éd., loc. cit., 2014, pp. 513-515; Alexandru Țiclea, *Noi norme ale Uniunii Europene*, în RRDM nr. 1/2009, pp. 11-19; N. Voiculescu, *Norme noi în dreptul comunitar al și impactul lor asupra legislației autohtone*, în RRDM nr. 2/2009, pp. 12-13.

este pus la dispoziția întreprinderii utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acesteia;

– condiții de bază de muncă și de angajare înseamnă condițiile de muncă și de angajare stabilite prin legislație, reglementări, dispoziții administrative, convenții colective și/sau alte dispoziții generale obligatorii în vigoare în întreprinderea utilizatoare cu privire la: durata timpului de lucru, orele suplimentare, pauzele, perioadele de repaus, munca pe timp de noapte, concediile, sărbătorile legale și remunerația”.

Directiva 2008/104/CE nu aduce atingere legislației naționale în ceea ce privește definițiile remunerației, contractului de muncă, raporturilor de muncă sau lucrătorului. Așadar, Directiva se aplică situațiilor în care un lucrător încheie un contract de muncă cu un agent de muncă temporară, fiind pus de acesta din urmă la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare pentru a efectua, sub controlul și supravegherea acesteia, o misiune.

Deși Directiva propune ca obiectiv încurajarea încadrării în muncă a personalului temporar, ca formă de flexibilizare a muncii, în cadrul acesteia regăsim și altă prevedere notabilă: interdicțiile și restricțiile privind utilizarea muncii temporare trebuie să fie justificate de rațiuni de interes general privind, în special, protecția lucrătorilor temporari, cerințele privind siguranța și sănătatea la locul de muncă sau necesitatea de a asigura funcționarea corespunzătoare a pieței muncii și prevenirea abuzurilor.

11.2. Reglementări naționale

Sediul materiei se află în Codul muncii – art. 88102 – și Hotărârea Guvernului nr. 1256/2011 privind condițiile de înființare și funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară, cu modificările și completările ulterioare¹⁴⁴. Deși, în linii generale, reglementarea internă este concordantă cu cea europeană, rămân unele aspecte care nu sunt armonizate.

Legiuitorul român nu a prevăzut expres obligația utilizatorului de a informa lucrătorii temporari despre existența unor locuri de muncă vacante pe care le-ar putea ocupa, așa cum prevede art. 6 alin. (1) din Directivă. Totuși – fără a exista această reglementare – conform normei europene, art. 99 alin. (1) Codul muncii prevede posibilitatea încheierii unui contract individual de muncă între salariatul temporar și utilizator, la încetarea misiunii temporare.

Legiuitorul român nu a luat în considerare norma europeană care permite statelor membre să prevadă că lucrătorii temporari sunt luați în considerare la calcularea pragului peste care se formează organismele care îi reprezintă pe lucrători (stabilite prin legislația comunitară și națională și prin convențiile colective), la nivelul întreprinderii utilizatoare, în același fel ca și în cazul în care aceștia ar fi lucrători angajați direct de întreprinderea utilizatoare pe aceeași perioadă – art. 7 alin. (2) din Directivă.

Codul muncii român nu a stabilit norme derogatorii cu privire la raporturile sau contractele de muncă încheiate în cadrul unui anumit program public sau care beneficiază de ajutor public, de formare profesională, integrare sau reconversie profesională, posibilitate prevăzută de art. 1 alin. (3) din Directivă.

144 Publicată în M.Of. nr. 5 din 04.01.2012.

12. Protecția lucrătorilor în cazul insolvenței angajatorului

12.1. Norme europene

Având în vedere intenția de apropiere a legislațiilor statelor membre ale Uniunii Europene în vederea asigurării unei protecții lucrătorilor în cazul insolvenței angajatorului, în temeiul art. 114¹⁴⁵ din TFUE a fost adoptată Directiva 80/987/CEE din 20 octombrie 1980 privind protecția lucrătorilor în cazul insolvenței angajatorului. Scopul declarat al acestei reglementări a fost de a permite plata creanțelor salariale în ciuda dificultăților angajatorului prin intermediul unei instituții de garanție finanțată de angajator, dar independentă de acesta. Directiva a făcut obiectul unei revizuri importante prin Directiva 2002/74/CEE de modificare a Directivei 80/987/CEE a Consiliului privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului¹⁴⁶, prin care a fost redefinit domeniul de aplicare, suma garantată și a acoperit unele lacune privind situațiile transnaționale. Datorită modificărilor succesive care au intervenit, pentru claritate și raționalizare a fost necesară codificarea acestei directive, adoptându-se Directiva 2008/94 privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului¹⁴⁷ din 22 octombrie 2008.

12.2. Reglementări naționale

Normele de drept intern relevante sunt cuprinse în următoarele acte normative:

- Codul muncii, art. 161 prevede: „salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorului”; art. 172: „constituirea și utilizarea fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale se vor reglementa prin lege specială”.
- Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență;
- Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale¹⁴⁸;
- Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 200/2006¹⁴⁹.

13. Transferul de întreprindere, unități sau părți de întreprindere

13.1. Norme europene

La nivelul Uniunii Europene, aspectele ce țin de protecția drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprindere au fost pentru prima oară codificate prin Directiva 77/187/CEE privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în caz de transferuri de întreprindere, stabilimente sau părți de stabilimente¹⁵⁰. Directiva 77/187 CEE prevedea că, în cazul în care are loc transferul unei întreprinderi sau părți de întreprindere, drepturile și obligațiile cedentului, ce decurg din contractele sau raporturile individuale sau colective de muncă în vigoare la data transferului, vor fi transferate cesionarului. Directiva a fost modificată prin Directiva 98/50/CE din 29 iunie 1998¹⁵¹.

145 Fostul art. 100 devenit art. 94 din TCE.

146 Publicată în JO L 270/10 din 23 martie 2002.

147 Publicată în JO L 283/36 din 28 octombrie 2008.

148 Publicată în M. Of. nr. 453 din 25 mai 2006, cu modificările și completările ulterioare.

149 Normele metodologice au fost adoptate prin Hotărârea Guvernului nr. 1850/2006, publicată în M. Of. nr. 1038 din 28 decembrie 2006.

150 Publicată în JO L 061 din 5 martie 1977.

151 Publicată în JO L 201 din 17 iulie 1998.

Având în vedere modificările survenite, jurisprudența CJUE, dar și tendința statelor membre de a institui măsuri de protecție a întreprinderilor aflate în dificultate economică, Directiva a fost codificată, adoptându-se Directiva 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități din 12 martie 2001¹⁵².

Scopul Directivei a fost acela de a asigura menținerea contractelor de muncă în cazul transferului de întreprindere, impunând cesionarului respectarea drepturilor oferite de cedent și menținerea modalității preexistente de reprezentare a lucrătorilor; în plus, Directiva cuprinde proceduri de informare și consultare a reprezentanților lucrătorilor¹⁵³.

13.2. Reglementări naționale

Transpunerea în dreptul intern a normelor Uniunii Europene privind transferul de întreprindere a fost realizată prin Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora¹⁵⁴. Art. 173-174 din Codul muncii cuprind norme privind această instituție.

14. Salarizarea

14.1. Norme europene

Directiva 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană.¹⁵⁵

Statele membre, conștiente de drepturile sociale fundamentale precum cele enunțate în Carta socială europeană (CSE), au ca obiective, printre altele, promovarea ocupării forței de muncă, îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă, permițând armonizarea acestora în condiții de progres, o protecție socială adecvată și dialogul social. Uniunea recunoaște dreptul fiecărui lucrător la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa, dreptul lucrătorilor la informare și la consultare cât și dreptul lucrătorilor de a negocia și de a încheia convenții colective la nivelurile corespunzătoare și dreptul la egalitatea între femei și bărbați în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea.

Obiectivul Directivei 2022/2041 este acela de a institui un nivel de trai corespunzător și de a îmbunătăți condițiile de muncă din cadrul UE, în special a gradului de adecvare al salariilor minime pentru lucrători, în vederea reducerii convergenței sociale ascendente și inegalității salariale, instituind un cadru pentru un grad corespunzător de adecvare a salariilor minime legale, cu scopul de a asigura condiții de trai și de muncă decente și promovarea negocierilor colective pentru stabilirea salariilor.

152 Publicată în JO L 82 din 22 martie 2001.

153 *Code annoté européen du travail*, 5^e éd., loc. cit., 2011, pp. 260-276.

Pentru analiza Directivei, dar și a jurisprudenței relevante a CJUE, a se vedea și: Roger Blanpain, *European Labour Law*, 14th ed., loc. cit., 2014, pp. 843-885; Pierre Rodière, *Droit social de l'Union Européenne*, 2^e éd., loc. cit., 2014, pp. 422-440; Nicolae Voiculescu, *Dreptul social european*, loc. cit., 2014, pp. 253-258; A.M. Vlăsceanu, *Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului de întreprindere, unități sau părți ale acestora*, teză de doctorat, Universitatea din București, Facultatea de Drept, 2014; Luminița Dima, *Relații de muncă și industriale în Uniunea Europeană*, loc. cit., 2012, pp. 227-245; Andrei Popescu, *Dreptul internațional și european al muncii*, ed. a II-a, loc. cit., 2008, pp. 431-433; Ovidiu Ținca, *Drept social comunitar – Drept comparat. Legislație română*, loc. cit., 2006, pp. 186-190.

154 Publicată în M. Of. nr. 276 din 28 martie 2006.

155 Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L 275/33 din 25.10.2022.

Salariile minime sunt considerate adecvate dacă sunt echitabile în raport cu distribuția salariilor în statul membru în cauză și dacă oferă un nivel de trai decent pentru lucrători. În acest sens, Directiva stabilește că statele membre care au reglementat salarii minime legale vor stabili procedurile necesare pentru fixarea și actualizarea acestora.

Criteriile de adecvare, care vor fi stabilite în mod clar, trebuie să fie determinate în conformitate cu practicile naționale din legislația internă și cu deciziile organelor competente sau ale acordurilor tripartite și să includă cel puțin următoarele elemente: puterea de cumpărare a salariului minim legal, costul vieții la nivel național, quantumul general al salariilor și repartizarea acestora, ritmul de creștere a salariilor, nivelurile și evoluția productivității la nivel național.

De asemenea, Directiva prevede că statele membre se asigură că actualizarea regulată și în timp util a salariului minim legal este efectuată cel puțin o dată la doi ani sau la patru ani, în funcție de mecanismul de calcul utilizat de fiecare stat în parte și că va exista o cooperare strânsă între autorități și partenerii sociali.

14.2. Reglementări naționale

Directiva 2022/2041 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană nu a fost încă transpusă în legislația națională, însă o dezvoltare a normelor interne privind salariul minim brut pe țară a fost expusă la Capitolul I, punctul 7.2 al prezentului studiu. În acest context, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește, în continuare prin Hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

15. Timpul de muncă și timpul de odihnă

15.1. Norme europene¹⁵⁶

Timpul de muncă este reglementat de Directiva 2003/88 din 4 noiembrie 2003, care a înlocuit Directiva 93/104. Timpul de muncă este definit ca *orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale; perioadele de repaus nu constituie timp de muncă* (art. 2.1). Directiva definește, totodată, *munca de noapte și munca în schimburi*.

Prin urmare, timpul de muncă, pentru a fi calificat astfel, trebuie să cumuleze cele trei elemente: prezența fizică a lucrătorului la locul de muncă, disponibilitatea acestuia în favoarea angajatorului și exercitarea activității.

Conform Curții de Justiție a Uniunii Europene, în cazul lucrătorilor care nu au un loc de muncă fix sau obișnuit, „timpul de deplasare pe care acești lucrători îl consacra deplasărilor zilnice de la domiciliul la locurile în care se află primul, și, respectiv, ultimul client desemnați de angajator constituie timp de lucru” (Cauza C-266/14, Hotărârea din 10 septembrie 2015).

156 Alexandru Țiclea, *Tratat...*, p. 118.

În Directiva 2003/88 se regăsesc idei fundamentale, directoare ale Uniunii Europene cu privire la politica socială:

- dreptul la repaus zilnic, săptămânal și la concediu anual plătit;
- dreptul la condiții satisfăcătoare de protecție a sănătății și securității muncii;
- limitarea duratei muncii de noapte, ca și a numărului de ore suplimentare;
- persoanelor care lucrează noaptea trebuie să li se recunoască dreptul la o evaluare gratuită a sănătății, atât la angajare, cât și ulterior, la intervale regulate de timp;
- ameliorarea securității, igienei și sănătății lucrătorilor reprezintă un obiectiv prioritar al Uniunii Europene;
- prevederile directivei în ce privește perioada de repaus – zilnic, săptămânal și anual – sunt minimale;
- principiile și instrumentele Organizației Internaționale a Muncii referitoare la organizarea timpului de muncă, inclusiv cele privind munca de noapte, trebuie avute – în egală măsură – în vedere în legislațiile interne ale statelor membre.

Directiva 2003/88 se aplică tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, în sensul dat de art. 2 al Directivei 89/391/CEE, din 12 iunie 1989 privind punerea în practică a unor măsuri care să promoveze în special ameliorarea securității și sănătății lucrătorilor în muncă.

Pentru unele sectoarele de activitate, există reglementări specifice. De pildă, în domeniul transporturilor rutiere, timpul de muncă și de odihnă sunt statornicite de Regulamentul (CE) nr. 561/2006 al Parlamentului european și al Consiliului din 15 martie 2006 privind armonizarea unor dispoziții ale legislației sociale în domeniul transporturilor rutiere, ce a modificat regulamentele (CEE) nr. 3821/85 și (CE) nr. 2136/98 al Consiliului și a abrogat Regulamentul (CEE) nr. 380/85 al Consiliului.

Privind timpul de odihnă¹⁵⁷, *Consiliul Europei*, prin *Carta Socială Europeană* (revizuită din 1996)¹⁵⁸, în art. 2, sub marginala „Dreptul la condiții de muncă echitabile” se referă la fixarea unei *durate rezonabile* a zilei de muncă și a *săptămânii de lucru*, la zile de *sărbătoare plătite* și la un *concediu anual de cel puțin 4 săptămâni*.

Directiva Parlamentului European și a Consiliului nr. 2003/88/CE din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de muncă conține printre normele sale pe cea conform căreia lucrătorii din *Uniunea Europeană* trebuie să beneficieze de perioade minimale de repaus zilnic, săptămânal și anual, precum și de perioade de pauză adecvate.

Perioada de repaus este definită ca orice perioadă care nu este timp de lucru (art. 2 pct. 2).

Directiva reglementează perioadele minime de:

- *repaus zilnic* – perioada minimă de 11 ore consecutive (art. 3);
- *timpul de pauză* – este prevăzut în cazul lucrătorilor al căror timp de muncă este mai mare de 6 ore; durata și condițiile de acordare trebuie stabilite prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali sau, în lipsa acestora, prin legislația națională (art. 4);
- *repausul săptămânal*: „în cursul fiecărei perioade de 7 zile, o perioadă minimă de repaus neîntreruptă de 24 ore, cărora li se adaugă 11 ore de repaus zilnic” (art. 5).

157 Alexandru Țiclea, *Tratat privind timpul de muncă și timpul de odihnă. Legislație, doctrină, jurisprudență*, Ed. Universul Juridic, 2019, p. 190.

158 Ratificată de România în anul 1999.

Perioada de referință prevăzută nu poate depăși 14 zile [art. 16 lit. a)].

Directiva instituie, totodată, dreptul lucrătorilor la concediul anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale. Dreptul la concediul anual nu poate fi înlocuit printr-o indemnizație financiară, cu excepția cazului încetării relației de muncă [art. 7 alin. (1) și (2)].

15.2. Reglementări naționale

Normele de drept intern relevante sunt cuprinse în următoarele acte normative:

- Codul muncii (art. 111 – art. 128);
- Codul administrativ (art. 418);
- În conformitate cu dispozițiile art. 41 alin. (2) din Constituția României, printre măsurile de protecție socială la care au dreptul salariații, se află repausul săptămânal și concediul de odihnă plătit.
- Codul muncii, reglementează repausurile periodice (art. 133-134), precum și concediile (art. 144-158).
- Codul administrativ (aprobat prin O.U.G nr. 57/2019) prevede dreptul funcționarilor publici la concediu de odihnă, la concedii medicale și la alte concedii (art. 421).
- Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 reglementează concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit din unitățile bugetare¹⁵⁹.

16. Securitatea și sănătatea în muncă

16.1. Norme europene

Directiva 89/391/CE a Consiliului Uniunii Europene din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.¹⁶⁰

Această directiva introduce măsuri de îmbunătățire a sănătății și securității oamenilor la locul de muncă, stabilește obligațiile angajatorilor și ale angajaților în acest domeniu cu scopul de a reduce accidentele și bolile profesionale la locul de muncă.¹⁶¹

Aspecte importante:

Directiva se aplică tuturor sectoarelor de activitate publică și privată (industriale, agricole, comerciale, administrative, de servicii, educative, culturale, de agrement și altele) și prevede că angajatorii:

- a) au obligația să asigure sănătatea și securitatea propriei forțe de muncă. Această obligație include evaluarea și evitarea riscurilor, elaborarea unei politici globale de securitate în muncă și asigurarea instruirii adecvate a personalului;
- b) desemnează o persoană responsabilă cu prevenirea riscurilor la locul de muncă;
- c) adoptă măsurile preventive necesare de prim ajutor, de stingere a incendiilor și de evacuare;
- d) evaluează riscurile cu care s-ar putea confrunța anumiți lucrători și asigură

¹⁵⁹ Republicată în M. Of. nr. 118 din 13 iunie 1995, modificată ulterior.

¹⁶⁰ Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L 183/1 din 29.06.1989.

¹⁶¹ Sinteză pusă la dispoziție de EUR-Lex: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/LSU/?uri=CELEX:31989L0391&qid=1670821004973>

aplicarea măsurilor de protecție necesare;

e) asigură angajaților și/sau reprezentanților acestora toate informațiile relevante cu privire la riscurile posibile în materie de sănătate și securitate în muncă și măsurile adoptate pentru prevenirea acestora;

f) consultă angajații și/sau reprezentanții acestora și îi implică în toate discuțiile referitoare la sănătatea și securitatea la locul de muncă;

g) au grijă ca fiecare angajat să beneficieze de instruire adecvată cu privire la sănătate și securitate în muncă, relevantă pentru locul de muncă respectiv.

De asemenea, directiva prevede că fiecare angajat este responsabil să se îngrijească, pe cât posibil, de sănătatea și securitatea proprie și a colegilor.

Definiții:

a) Angajat: orice persoană care lucrează pentru un angajator, inclusiv stagiarii și ucenicii, exclusiv personalul menajer.

b) Angajator: orice persoană care are un raport de muncă cu altă persoană și responsabilitate pentru activitatea profesională.

16.2. Reglementări naționale

România a transpus directiva privind securitatea și sănătatea lucrătorilor la locul de muncă, prin multiple acte normative, astfel:¹⁶²

Art. 41 alin. (2) din Constituție dispune că „salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege”.

Potrivit art. 175 din Codul muncii, „angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea lor în toate aspectele legate de muncă [alin. (1)]. Acest act normativ consacră sănătății și securității muncii Titlul V (art. 175-191).

Actul normativ special – Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă¹⁶³ „stabilește principiile generale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securitatea lucrătorilor, eliminarea factorilor de risc și accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată, instruirea lucrătorilor și a reprezentanților lor, precum și direcțiile generale pentru implementarea acestor principii” [art. 1 alin. (2)]. Această lege se aplică în toate sectoarele de activitate, atât publice, cât și private (art. 3 alin. 1).

Această lege specială are Norme metodologice de aplicare aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006¹⁶⁴;

În afară de actele normative sus-citate, materia este reglementată și de¹⁶⁵:

– Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale¹⁶⁶;

– Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale¹⁶⁷;

162 A se vedea Capitolul I, punctul 12.2 al prezentului studiu.

163 Publicată în M. Of. nr. 646 din 26 iulie 2006, modificată ulterior.

164 Publicată în M. Of. nr. 882 din 30 octombrie 2006, modificată ulterior.

165 Alexandru Țiclea, *Tratat.*, p. 627-629.

166 Republicată în M. Of. nr. 251 din 8 aprilie 2014, modificată ulterior.

167 Aprobata prin Ordinul nr. 825/2006 al ministrului muncii solidarității sociale și familiei și nr. 450/2006 al ministrului sănătății (publicate în M. Of. nr. 708 din 17 august 2006).

- Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor¹⁶⁸;
- Hotărârea Guvernului nr. 557/2007 privind completarea măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă pentru salariații încadrați în baza unui contract individual de muncă pe durată determinată și pentru salariații temporari încadrați la agenți de muncă temporară¹⁶⁹;
- Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă¹⁷⁰;
- Hotărârea Guvernului nr. 1014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite¹⁷¹;

17. Concedieri colective

17.1. Norme europene

Directiva 98/59/CE a Consiliului Uniunii Europene din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective.¹⁷²

„Prin concedieri colective, se înțeleg acele concedieri efectuate de un angajator pentru unul sau mai multe motive ce nu țin de persoana lucrătorilor, în cazul în care, numărul celor afectați este:

- cel puțin egal cu 10 în unitățile care angajează în mod obișnuit mai mult de 20 și mai puțin de 100 de lucrători;
- cel puțin egal cu 10% din numărul lucrătorilor din unitățile care angajează în mod obișnuit cel puțin 100, dar nu mai puțin de 300 de lucrători;
- cel puțin egal cu 30 în unitățile care angajează în mod obișnuit cel puțin 300 de lucrători;
- pentru o perioadă de 90 de zile, cel puțin egal cu 20, oricare ar fi numărul lucrătorilor angajați în mod obișnuit în unitățile respective.

Directiva impune obligația angajatorilor de a declanșa, în timp util, consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru analizarea posibilităților de atenuare a consecințelor prin recurgerea la măsuri sociale în scopul redistribuirii și reconversiei lucrătorilor disponibilizați. Angajatorul trebuie să furnizeze reprezentanților lucrătorilor o serie de informații utile privind motivele proiectului de concediere, numărul și categoriile de lucrători care urmează să fie disponibilizați, criteriile preconizate pentru alegerea lucrătorilor care urmează să fie disponibilizați etc.”¹⁷³

Aspecte importante:

- Directiva nu se aplică în cazul concedierilor colective efectuate în cadrul contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării sau realizării acestor contract și în cazul lucrătorilor din administrația publică sau din instituțiile de drept public;
- Drepturile angajaților în cazul schimbării proprietății asupra unei întreprin-

168 Publicată în M. Of. nr. 332 din 17 mai 2007, modificată ulterior.

169 Publicată în M. Of. nr. 407 din 18 iunie 2007.

170 Publicată în M. Of. nr. 473 din 13 iulie 2007, modificată ulterior.

171 Publicată în M. Of. nr. 986 din 31 decembrie 2015.

172 Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L 225/16 din 12.08.1998.

173 Alexandru Țiclea, *Tratat...*, p. 125-126.

deri sau în cazul în care întreprinderea devine insolubilă fac obiectul altor norme ale Uniunii Europene;

– Orice angajator care ia în calcul posibilitatea unor concedieri colective trebuie să desfășoare în timp util consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru a ajunge la un acord;

– Țările UE pot lua măsuri care să le permită reprezentanților lucrătorilor să apeleze la serviciile unor experți, în conformitate cu normele naționale iar angajatorul trebuie să le furnizeze reprezentanților lucrătorilor toate informațiile utile pe parcursul consultărilor și să le comunice în scris;

– Angajatorul trebuie să urmeze procedura de concediere instituită de prezenta Directivă.

17.2. Reglementări naționale

Directiva a fost transpusă în țara noastră prin Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care în Secțiunea 5 reglementează concedierea colectivă, informarea, consultarea salariaților și procedura concedierii colective, astfel:

a) A fost definită concedierea colectivă stabilind numărul salariaților concediați și perioada de referință în concordanță cu prevederile directivei;

b) A fost stabilită procedura consultării prealabile cu partenerii sociali în scopul atenuării consecințelor concedierii;

c) A fost stabilită procedura notificării instituțiilor cu atribuții în domeniu, ITM și AJOFM;

d) A fost stabilit dreptul salariatului concediat prin concediere colectivă de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă;

e) A fost stabilit dreptul salariatului concediat prin concediere colectivă la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare;

f) A fost stabilită obligația angajatorului de a include în decizia de concediere motivele reale și serioase care determină concedierea.

18. Concluzii

Putem aprecia că, într-o oarecare măsură, directivele europene cu impact în relațiile de muncă au fost preluate în dreptul nostru, e adevărat cu unele deficiențe, reținute în cele ce preced.

Din păcate, România se situează printre țările europene care transpun directivele în ultimul moment, (uneori chiar cu depășirea termenelor de transpunere, vezi directivele 1152/2019 și 1158/2019), fapt ce creează „terenul propice” pentru erori cauzate fie de traducerea neconformă, fie de graba cu care au fost scrise textele, fie de timpul foarte scurt de negociere cu partenerii sociale și dezbateri publice.

În acest context, menționăm transpunerea defectuoasă a Directivei nr. 1152/2019, prin Legea nr. 283/2022, care face relația de muncă greu de gestionat, așa vom arăta în cele ce urmează.

Legea nr. 283/2022, de modificare a Codului muncii aduce unele elemente de noutate absolută care par a fi imposibil de transpus în practică, astfel:

a) *Pe de-o parte se stabilesc drepturi ale salariaților ce trebuiesc excluse din conținutul contractului de muncă (art. 17 alin. (4)), pe de altă parte aceleași drepturi sunt reintroduse în modelul cadru al contractului individual de muncă (art. 17 alin. (9));*

b) Se stabilește dreptul salariatului de a munci la angajatori diferiți, prin cumul de funcții, fără suprapunerea programului de lucru, dar nu creează și instrumentul de control, fapt ce *golește de eficiență norma legală;*

c) Stabilește dreptul salariatului 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 6 luni la același angajator, fără să definească condițiile mai favorabile. *Aici observăm o neconcordanță cu directiva care instituie dreptul dreptul salariatului de a solicita trecerea pe un post care îi asigură condiții mai previzibile;*

d) Stabilește că drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediului de îngrijitor ori absenței de la locul de muncă pentru urgențe familiale se mențin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență, *fără să distingă dacă acest concediu este sau nu plătit de angajator;*

e) Definește modul de organizare flexibil a timpului de lucru ca fiind, individualizat, telemuncă, timp parțial și chiar FLEXIBIL (sic!!!). *Apreciem că este o eroare materială și nu o dorință a legiuitorului de a face imposibilă utilizarea acestui mod de organizare a muncii.*

f) stabilește are dreptul salariatului 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. *Constatăm că norma este aproape imposibil de aplicat și lipsită de predictibilitate pentru angajator care nu poate să-și calibreze forța de muncă necesară desfășurării activității și care ridică multiple semne de întrebare:*

– ce se întâmplă când salariatul nu își dă acordul pentru recuperarea orelor absente?

– cum definim urgența familială?

– care este dovada ce ar trebui prezentată de salariat în susținerea absențelor?

– care este perioada în care se vor recupera orele absente?

– ce se întâmplă în cazul în care salariatul demisionează după perioada de absență pentru urgență familială și prin urmare nu mai poate recupera absențele?

– dacă există două persoane la același loc de muncă pot absenta amândoi invocând aceeași urgență familială (doi frați invocând un accident domestic al mamei lor)?

De asemenea, considerăm necesar ca România să transpună în cel mai scurt timp Directiva 2022/2041 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană pentru a putea crea partenerilor sociali posibilitatea de a negocia colectiv la nivel sectorial și/sau național.

CUPRINS

CAPITOLUL I	3
CONVENȚIILE ORGANIZAȚIEI INTERNAȚIONALE A MUNCII ȘI APLICAREA LOR ÎN LEGISLAȚIA DIN ROMÂNIA	3
1. Preliminarii	3
2. Convențiile Organizației Internaționale a Muncii	5
2.1. Enumerare și expunere grafică	5
2.2. Convenții fundamentale	5
2.3. Gradul de implementare a Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii la nivel global și la nivelul Uniunii Europene	6
2.4. Convențiile ratificate de România - enumerare și expunerea grafică	7
2.5. Convențiile neratificate de România - enumerare și expunerea grafică	8
2.6. Propuneri de ratificare a unor noi convenții	8
3. Libertatea sindicală și negocierea colectivă	8
3.1. Prezentarea generală a normelor internaționale	8
3.2. Critici privind aplicarea normelor O.I.M. în dreptul intern	11
3.3. Noua Lege a dialogului social nr. 367/2022	12
4. Munca forțată	14
4.1. Norme O.I.M.	14
4.2. Reglementări naționale	15
5. Egalitatea de șanse și tratament	16
5.1. Norme O.I.M.	16
5.2. Reglementări naționale	17
6. Ocuparea forței de muncă și combaterea șomajului	20
6.1. Norme O.I.M.	20
6.2. Reglementări naționale	22
7. Salarizarea	23
7.1. Norme O.I.M.	23
7.2. Reglementări naționale	25
8. Timpul de muncă	27
8.1. Norme O.I.M.	27
8.2. Reglementări naționale	28
9. Timpul de odihnă	28
9.1. Norme O.I.M.	28
9.2. Reglementări naționale	30

10. Protecția tinerilor și a copiilor	30
10.1. Norme O.I.M.	30
10.2. Reglementări naționale	31
11. Protecția femeilor	32
11.1. Norme O.I.M.	32
11.2. Reglementări naționale	33
12. Securitatea și sănătatea în muncă	35
12.1. Norme O.I.M.	35
12.2. Reglementări naționale	36
13. Inspecția Muncii	39
13.1. Norme O.I.M.	39
13.2. Reglementări naționale	40
14. Concluzii	42

CAPITOLUL II

43

NORMELE UNIUNII EUROPENE ȘI IMPLEMENTAREA LOR ÎN LEGISLAȚIA MUNCII DIN ROMÂNIA

43

1. Preliminarii	43
1.1. Uniunea Europeană	43
1.2. Carta socială europeană	44
1.3. Pilonul european al drepturilor sociale	45
2. Libera circulație a lucrătorilor	46
2.1. Norme europene	46
2.2. Reglementări naționale	51
3. Informare, consultare, comitet de întreprindere	56
3.1. Norme europene	56
3.2. Reglementări naționale	58
4. Egalitate de șanse și de tratament și combaterea hărțuirii și a violenței la locul de muncă	59
4.1. Norme europene	59
4.2. Reglementări naționale	62
5. Protecția tinerilor în muncă	63
5.1. Norme europene	63
5.2. Reglementări naționale	64
6. Protecția femeilor	65
6.1. Norme europene	65
6.2. Reglementări naționale	66

7. Echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor	67
7.1. Norme europene	67
7.2. Reglementări naționale	68
8. Transparență și previzibilitate	69
8.1. Norme europene	69
8.2. Reglementări naționale	71
9. Munca cu fracțiuni de normă	74
9.1. Norme europene	74
9.2. Reglementări naționale	75
10. Munca pe durată determinată	75
10.1. Norme europene	75
10.2. Reglementări naționale	76
11. Munca prin agent de muncă temporară	76
11.1. Norme europene	76
11.2. Reglementări naționale	78
12. Protecția lucrătorilor în cazul insolvenței angajatorului	79
12.1. Norme europene	79
12.2. Reglementări naționale	79
13. Transferul de întreprindere, unități sau părți de întreprindere	79
13.1. Norme europene	79
13.2. Reglementări naționale	80
14. Salarizarea	80
14.1. Norme europene	80
14.2. Reglementări naționale	81
15. Timpul de muncă și timpul de odihnă	81
15.1. Norme europene	81
15.2. Reglementări naționale	83
16. Securitatea și sănătatea în muncă	83
16.1. Norme europene	83
16.2. Reglementări naționale	84
17. Concedieri colective	85
17.1. Norme europene	85
17.2. Reglementări naționale	86
18. Concluzii	86

**CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL**

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027

Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34 Fax: 021.316.31.31

021.310.23.57, 021.316.31.33

Cod fiscal: 10464660

E-mail: ces@ces.ro

www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)
Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)

HOTĂRÂREA NR. 34
A PLENULUI
CONSILIULUI ECONOMIC ȘI SOCIAL
din data de 15.02.2022

În temeiul prevederilor art. 20 lit a) și art. 21 din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale art.29 lit. j) și art. 33 din Regulamentul de organizare și funcționare al Consiliului Economic și Social,

Având în vedere Hotărârea Plenului nr. 3/04.01.2022, precum și prevederile art.15 din Regulamentul de Organizare și Funcționare al CES,

Plenul C.E.S., întrunit în ședință statutară în sistem de videoconferință în data de 15.02.2022

HOTĂRĂȘTE:

Art.1 Se aprobă înființarea unei comisii temporare în vederea realizării studiului cu tema ” **Modul de aplicare al Directivelor Uniunii Europene și a Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind relațiile de muncă în legislația românească.**”, propus de partea sindicală reprezentată în CES.

Art.2 Comisia temporară va fi formată dintr-un număr de 5 membri după cum urmează:

a) din partea **confederațiilor patronale** reprezentate în CES:

- dl Mihalache Dragoș

b) din partea **confederațiilor sindicale** reprezentate în CES.:

- dl Baciuc Iacob

- dl Teoroc Ștefan

- dl Florescu Victor

c) din partea **organizațiilor societății civile** reprezentate în CES:

- dl Mihai Dragoș

Art.3 Președintele comisiei care va coordona realizarea studiului prevăzut la art.1 este domnul Baciuc Iacob din partea reprezentanților părții sindicale reprezentate în CES.

Art.4 Raportorul comisiei prevăzute la **art.2** este domnul Teoroc Ștefan din partea reprezentanților părții sindicale reprezentate în CES.

Art.5 Comisia temporară formată din membri desemnați la **art.2** își va desfășura activitatea începând cu data prezentei Hotărâri.

PREȘEDINTE C.E.S.

Bogdan SIMION



The image shows a handwritten signature in blue ink over a circular blue stamp. The stamp contains the text 'CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL ROMANIA' around the perimeter.

**CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL**

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027
 Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34 Fax: 021.316.31.31
 021.310.23.57, 021.316.31.33
 Cod fiscal: 10464660 E-mail: ces@ces.ro www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)
 Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)

**HOTĂRÂREA NR.146
 A PLENULUI
 CONSILIULUI ECONOMIC ȘI SOCIAL
 din data de 23.08.2022**

În temeiul prevederilor art. 21 din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale art.15 alin.(5), art.29 lit. i) și art. 33 din Regulamentul de organizare și funcționare al Consiliului Economic și Social,

Având în vedere adresa dlui **Ștefan Teoroc** raportor al comisiei temporare constituită în vederea realizării studiului cu **tema ” Modul de aplicare al Directivelor Uniunii Europene și a Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind relațiile de muncă în legislația românească”**, înregistrată cu nr. 5269/22.08.2022,

Luând în considerare Hotărârea Plenului nr.34/15.02.2022,

Ținând seama de Hotărârea Biroului Executiv nr. 59/23.08.2022,

Plenul C.E.S., întrunit în ședință statutară în sistem de videoconferință în data de 23.08.2022

HOTĂRĂȘTE:

Articol Unic – Se aprobă Anexa nr.3 a Minutei înregistrată cu nr.5122/16.08.2022 privind **resursele financiare necesare** în vederea realizării studiului cu tema ” **Modul de aplicare al Directivelor Uniunii Europene și a Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind relațiile de muncă în legislația românească.**”

**PREȘEDINTE CES
 Bogdan SIMION**



**CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL**

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027

Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34 Fax: 021.316.31.31

021.310.23.57, 021.316.31.33

Cod fiscal: 10464660

E-mail: ces@ces.ro

www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)
Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)

HOTĂRĂREA NR.44
A PLENULUI
CONSILIULUI ECONOMIC ȘI SOCIAL
din data de 22.03.2023

În temeiul prevederilor art. 21 din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale art.29 lit. j) și art. 33 din Regulamentul de organizare și funcționare al Consiliului Economic și Social,

Având în vedere adresa dlui Iacob Baciș președinte al comisiei temporare constituită în vederea elaborării studiului cu tema ”Modul de aplicare al Directivelor Uniunii Europene și a Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind relațiile de muncă în legislația românească.”, înregistrată la CES cu nr. 1829/21.03.2023, prin care acesta supune avizării Biroului Executiv și aprobării Plenului CES forma finală a studiului rezultat din lucrările comisiei,

Luând în considerare Hotărârea Biroului executiv nr.24/22.03.2023,

Ținând seama de Hotărârea Plenului C.E.S. nr.86/17.05.2022 privind procedura de desfășurare a ședințelor Plenului CES precum și a Comisiilor de specialitate în sistem de videoconferință,

Plenul CES, întrunit în ședință statutară în sistem de videoconferință în data de 22.03.2023

HOTĂRĂȘTE

Articol unic - Se aprobă forma finală a studiului elaborat de către comisia temporară CES având ca temă ”Modul de aplicare al Directivelor Uniunii Europene și a Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind relațiile de muncă în legislația românească”.

PREȘEDINTE CES**Bogdan SIMION**



CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Str. Dr. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9
Sector 2, 020111, București, România

Telefon: 0040 21.310.23.56, 0040 21.310.23.57
0040 21.316.31.34, 0040 21.316.31.33
Fax: 0040 21.316.31.31

ces@ces.ro
www.ces.ro