

Dreptul muncii - Partea II -

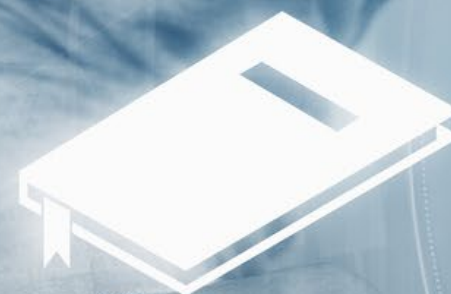
Stagiul CECCAR
Anul II

www.ceccar.ro



CECCAR

*Contați pe Noi. Contați, cu Noi.
Întotdeauna!*



Cuprins:

1. Timpul de muncă. Evidența muncii.
2. Timpul de odihnă.
3. Concedii și indemnizații.
4. Raporturile colective de muncă.
5. Raporturile conexe raportului de muncă.



1. Timpul de muncă. Evidența muncii.



1. Timpul de muncă - Reglementare

Directiva 2003/88 referitoare la unele aspecte ale organizării timpului de muncă
art. 111-128/Codul muncii.

Obiective:

determinarea cantității efective a prestației în muncă pentru salariat +
stabilirea unui criteriu precis pentru obligația de plată a salariului

Caracteristicile timpului de muncă:

- durata efectivă a muncii;
- salariatul se află în subordinea angajatorului
- îndeplinește sarcinile și atribuțiile de muncă



! Include: permanență, gardă activă ! Nu include: pauze (de regulă)

Perioade care se / nu se includ în timpul de muncă

Durata normală a timpului de muncă – art. 112/Codul muncii

- repartizarea timpului de muncă
- programul de lucru = organizarea timpului zilnic
- programele individualizate

Evidența muncii – obligații ale angajatorului – art. 119/CM

! salariat delegat / salariat care nu are loc de muncă fix / salariat la domiciliu



Durata maximă legală a timpului de muncă (zilnică, săptămânală, lunară)

- Perioade referință - art. 114/Codul muncii
 - 4 luni calendaristice – media să nu depășească 48 de ore pe săptămână
 - 6 luni calendaristice se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă, pentru anumite activități sau profesii
 - până la 12 luni calendaristice pot fi prevăzute în contractul colectiv de muncă pentru motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, sub rezerva respectării reglementărilor legale privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților
 - Nu se aplică tinerilor care nu au împlinit 18 ani

- Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore; coroborare art. 135 /CM



Durata redusă a timpului de muncă

- nu vizează cîm cu timp parțial, ci situații reglementate expres prin acte normative

➤ OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă

Art. 13 - „În cazul în care salariaata gravidă, lăuză sau care alăptează nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, aceasta are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, fără diminuarea veniturilor salariale, pe baza recomandării medicului de familie.”

✓ Caracteristici:

- reducere: **25% din program**

- drepturi salariale: **NU se reduc = salariul pentru munca efectiv prestată + indemnizația (diferența compensată)**

- condiție: **recomandare medicală**

➤ OUG nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale

Art. 18 - „Asigurații care, din motive de sănătate, nu mai pot realiza durata normală a timpului de muncă pot beneficia de reducerea timpului de muncă cu o pătrime.”

✓ Caracteristici:

- reducere: **25% din program**

- drepturi salariale: **NU se reduc = salariul pentru munca efectiv prestată + indemnizația**

- condiție: **recomandare medicală**



Durata redusă a timpului de muncă

➤ Lege nr. 17/2000 privind asistența socială a persoanelor vârstnice

Art. 13 - Îngrijitorul informal care își asumă responsabilitatea îngrijirii unei/unor persoane vârstnice, aflate în situația de dependență sociomedicală, stabilită conform grilei naționale de evaluare a nevoilor persoanelor vârstnice, poate beneficia de program lunar de lucru redus, de o jumătate de normă, cu asigurarea plății, din bugetul local, în baza unui contract încheiat cu serviciul public de asistență socială, a unei indemnizații echivalente cu jumătate din salariul de bază brut al îngrijitorului la domiciliu stabilit potrivit Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, pentru gradația 0.

- Timpul cât îngrijitorii informali au beneficiat de program redus de lucru se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu normă întreagă, pe baza adeverinței eliberate de serviciul public de asistență socială.

Concluzie – durata redusă a timpului de muncă :

Reducerea timpului de muncă NU este un drept general, ci apare doar în situații speciale reglementate expres (maternitate și sănătate).



Munca suplimentară – art. 120-123/CM

- condiții / regula / excepția
- reprezintă munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal.
- 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.
- la solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor art. 114 sau 115, după caz. Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor art. 114 sau 115, după caz, este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.



Compensare muncă suplimentară – art. 122/Codul muncii :

1. Ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuare
- cu acordare salariu corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru

Sau

2. Acordarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia dacă nu este posibilă compensarea prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea ei

! Ipoteza particulară – coroborare art. 52 alin. (3) cu art. 122 alin. (3) din Codul muncii

- Compensarea cu ore suplimentare a zilelor libere plătite acordate de angajator în perioadele de reducere a activității din motive economice, tehnologice, structurale sau similare

⚠ neplata orelor suplimentare – consecințe: ITM, litigiu de muncă



Munca de noapte – art. 125/CM - prestată între orele 22,00-6,00.

Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

- a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;
- b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

Drepturi:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.



Munca de noapte:

Condiții:

- examen medical gratuit înainte de începere activității și, după aceea, periodic;
- salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apți.

Interdicții:

- Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.
- Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează, precum și persoana singură din familia monoparentală nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.



Învoirea – nu reprezintă un caz de suspendare a cîm;
- nu se înregistrează în Reges;
- se remunerează perioada respectivă.

Forme specifice de organizare a timpului de muncă



Programul de lucru

- ❖ Repartizare egală / uniformă
- ❖ Program inegal – art. 116-117/CM
- ❖ Program individualizat

– organizare flexibilă a timpului de muncă = posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru – art. 118 alin. (7)/CM



Program inegal – art. 116/CM

- modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi stabilit în CCM sau în regulamentul intern.

Salariații cu normă întreagă pot lucra 3 săptămâni / lună?

– art. 116/CM restricționează la săptămâna de lucru

Program individualizat – art. 118/CM

- poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 112 și art. 114/CM , deci poate viza numai contractele individuale de muncă cu normă integrală



Program individualizat – art. 118/CM

- muncă flexibilă - drept recunoscut salariatului
- stabilit de angajator la solicitarea salariaților sau cu acordul salariaților
- pp organizare flexibilă a timpului de muncă = *perioadă fixă + perioadă variabilă*

⚠ Angajatorul trebuie să motiveze refuzul în termen de 5 zile de la primirea solicitării

- poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 112 și art. 114/CM , deci poate viza numai contractele individuale de muncă cu normă integrală



Solicitare muncă la domiciliu sau telemuncă – art. 118 ind. 1 / Codul muncii

- drept de solicitare, nu drept absolut
- cerere scrisă și motivată + declarația celui alt părinte sau reprezentant legal, din care să rezulte faptul că, pentru aceeași perioadă, acesta nu a solicitat concomitent desfășurarea activității în regim de muncă la domiciliu sau telemuncă
- Obligațiile angajatorului:
 - să analizeze cererea
 - să răspundă în termen rezonabil
 - refuzul trebuie justificat , refuzul nu poate fi arbitrar
- aplicabil mai ales salariaților cu responsabilități familiale:
 1. salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 11 ani – 4 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă
 2. salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 18 ani, încadrați în grad de handicap, beneficiază de 8 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă
 - În cazul salariaților care au în întreținere 2 sau mai mulți copii încadrați în grad de handicap cu vârsta de până la 18 ani, suplimentar față de cele 8 zile pe lună, pentru fiecare copil se mai acordă câte două zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă



Solicitare muncă la domiciliu sau telemuncă – art. 118 ind. 1 / Codul muncii

3. salariații care au în întreținere copii gemeni, tripleți sau multipleți cu vârsta de până la 18 ani beneficiază de 8 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă.

!! excepție: situațiile în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității în astfel de condiții

Consecințe:

- modificare CIM (act adițional)
- stabilire mod evidență timp de muncă
- implicații în pontaj și control ITM
- refuz nemotivat → litigiu de muncă
- discriminare indirectă (ex: părinți)

Concluzie:

- NU este un drept absolut la telemuncă
- este un drept de a solicita, nu de a obține automat



Program 12/24 ore

– art. 115 alin. (2)/CM – durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore

❖ cu respectarea timpului de repaus săptămânal de 48 de ore

În aceste condiții, cum se poate respecta timpul de repaus săptămânal de 48 de ore?

- Imposibil pentru angajator de a organiza timpul de muncă de 40 de ore/săptămână



Cumulul de funcții

Câte contracte de muncă / norme de muncă poate cumula un salariat ?

Art. 35 / Codul muncii

- posibilitatea cumulului la același angajator sau la angajatori diferiți, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă
- vizează interzicerea cumulului în caz de incompatibilitate

Cumulul de funcții la același angajator

- jurisprudența CJUE, cauza C-585/19, 17 martie 2021, ASE București

nu mai este posibil cumulul de funcții la același angajator pe baza de contracte individuale de muncă cu normă integrală

Problema respectării repausului zilnic și a repausului săptămânal

- repausul zilnic minim 12 ore consecutive + 24 ore libere după 12 ore lucrate – art. 115 alin. (2)/CM
- repausul săptămânal de 48 ore consecutive – art. 137/CM

o normă (8 ore) + ½ normă (4 ore) = 12 ore , dar după fiecare 12 ore lucrate trebuia acordate 24 ore repaus



Perioada de gardă / perioade de permanență

Perioada de gardă – perioadă petrecută, după orele de program, la locul de muncă	= timp de muncă
Perioada de permanență - perioadă petrecută, după orele de program, la domiciliu	= timp de odihnă
Perioada în care salariatului i se solicită să revină la locul de muncă pentru desfășurarea de activități	= timp de muncă



Evidența muncii - Obligație legală a angajatorului – art. 119/CM

- evidență zilnică (ora început + ora de sfârșit)

Salariați standard – art. 119 alin. (1) / CM

- Unilateral de către angajator

Salariați mobili + salariați cu munca la domiciliu – art. 119 alin. (2)/CM

- prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia
- Telemunca – Lege nr. 81/2018 , art. 5 alin. (2) lit. e)
- în contract se prevede modul de evidență a muncii, deci tot prin acord

Riscuri:

- amendă ITM
- Litigii de muncă - recalculare salarii



Soluții:

- pontaj electronic
- procedură internă clară

Timpul de odihnă



Pauza de masă

- Dacă durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.
- tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate.
- Pauzele, cu excepția dispozițiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil și din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă.

Repausul săptămânal

➤ Regula

repaus: **48 de ore consecutive**

de regulă: **sâmbăta și duminică**

➤ **Excepții** - repausul poate fi acordat în alte zile dacă:

- activitatea nu permite întreruperea
- se stabilește prin: contract colectiv de muncă sau regulament intern

Ex: retail, sănătate, producție continuă



Repausul săptămânal

- **Compensare** - Salariații beneficiază de: **spor la salariu** (stabilit prin CCM / CIM)
- **Situații speciale (repaus cumulat)**

Dacă repausul NU se acordă săptămânal - se poate acorda cumulat:

- după o perioadă de activitate continuă
- cu autorizarea ITM

⚠ obligatoriu: spor salarial majorat

Compensația pentru munca desfășurată în zile de repaus săptămânal, egală cu dublul compensațiilor aferente sporului pentru munca suplimentară, se cuvine salariatului chiar dacă munca prestată în zile de repaus săptămânal nu este în afara duratei normale a timpului de muncă.

Repausul săptămânal este o obligație legală absolută — doar modalitatea de acordare poate varia. Angajatorul nu poate elimina repausul săptămânal, ci doar îl poate reorganiza, în condițiile legii și cu compensare.



Zilele de sărbătoare legală sunt: zile libere plătite

- lista este stabilită expres de lege

Dacă salariatul lucrează în aceste zile:

✓ are dreptul la:

timp liber corespunzător în următoarele 30 zile

SAU (dacă nu se poate):

spor la salariu min. 100%

➤ Particularități

situația salariaților care aparțin altor culte creștine/necreștine - beneficiază de zile libere pentru propriile sărbători religioase

cu recuperare (după caz)

➤ prestarea muncii (ore normale / ore suplimentare)

➤ Zilele de sărbătoare legală sunt, ca regulă, libere — munca este excepția și trebuie compensată

Riscuri:

- sancțiuni ITM
- litigii de muncă
- obligații salariale suplimentare



Concediu de odihnă

➤ drept **garantat tuturor salariaților**

➤ nu poate face obiectul:
renunțării
limitării

⚠ Orice clauză contrară = nulă

➤ **Durata - minim 20 zile lucrătoare/an**

◆ **Stabilire concretă:** prin CIM , CCM, regulament intern

❖ perioade asimilate – art. 145-146/CM

❖ Dacă salariatul NU lucrează tot anul: 👉 concediul se acordă: **proporțional cu perioada lucrată**

➤ **Efectuare - în fiecare an**

◆ **Excepție:** reportare max. **18 luni**

⚠ obligația angajatorului: să acorde concediul



➤ **Programare: Tipuri:**

- programare colectivă
- programare individuală

Obligație: stabilire până la sfârșitul anului pentru anul următor

Concediu de odihnă

- situația salariaților cumularzi
- situația salariatului cu fracțiune de normă
- efectuare (perioadă programată / altă perioadă/refuz)



Concediu de odihnă

Cum se acordă concediul de odihnă?

Cum se calculează zilele de concediu de odihnă?

Se pot reporta zilele de concediu de odihnă de la un an la altul?

Cum se calculează indemnizația de concediu de odihnă?

În ce situații poate fi rechemat/poate reveni salariatul din concediu de odihnă?

Se prescrie dreptul la concediu de odihnă?

Salariatul reintegrat ca urmare a unei concedieri nelegale/netemeinice beneficiază de concediu de odihnă?



Concediu de odihnă. Cum se acordă?

<i>Contract cu normă integrală</i>	Art. 145/CM – durata minimă de 20 zile lucrătoare - Stabilire prin negociere
<i>Contracte în cumul</i>	Concediu de odihnă se acordă de fiecare angajator
<i>Contract cu fracțiune de normă</i>	Concediu cu durată integrală, art. 145/CM aplicabil
<i>Contract cu prestarea muncii în condiții deosebite, vătămătoare, speciale / Contract încheiat cu tineri până la 18 ani / Nevăzători</i>	Se acordă concediu suplimentar de min. 3 zile lucrătoare + aplicare art. 145/CM
<i>Angajați în sectorul bugetar</i>	Durata concediului prin raportare la reglementarea legală (de regulă, prin raportare la vechimea în muncă a angajatului)



Concediul de odihnă. Cum se calculează?

Perioade care se iau în calcul	Perioade care nu se iau în calcul
Concediul pentru incapacitate temporară de muncă	Concediul fără plată
Concediul de maternitate	Concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani
Concediul de risc maternal	Concediul de acomodare (Legea nr. 273/2004)
Concediul pentru îngrijirea copilului bolnav	Concediul paternal
Concediul pentru îngrijirea bolnavului cu afecțiuni oncologice	Reducerea activității angajatorului pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare („șomajul tehnic”)
concediul părintelui aflat în carantină	Alte cauze de suspendare a contractului individual de muncă



Reportarea concediului de odihnă de pe un an pe altul

Art. 146/CM

- ❖ Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.
- ❖ Dacă salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

Art. 148/ CM – programarea concediilor – colectivă/individuală



Rechemarea/revenirea din concediu de odihnă

Art. 151 / CM

- ❖ Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.
- ❖ Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă.
- ❖ În acest caz angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.



Indemnizația de concediu de odihnă

Art. 150 / CM

- salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.
- Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.
- Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Cazul salariatului care s-a aflat în concediu medical

! CJUE, cauza C-217/20, 9 decembrie 2021, concediul medical nu poate determina diminuarea indemnizației de concediu de odihnă.



Compensarea concediului de odihnă Reintegrarea salariatului

Art. 146 alin. (3)/CM – în cazul încetării contractului individual de muncă

CJUE, cauza C-762/18 - un lucrător concediat în mod nelegal, apoi reintegrat în muncă, în conformitate cu dreptul național, ca urmare a anulării concedierii sale printr-o hotărâre judecătorească, nu are dreptul la concediu anual plătit pentru perioada cuprinsă între data concedierii și data reintegrării sale în muncă, pentru motivul că, în această perioadă, lucrătorul respectiv nu a efectuat o muncă efectivă în serviciul angajatorului.

Decizia ÎCCJ 40/2026 – **Obiect** - Interpretarea: art. 268 alin. (1) lit. c) și art. 146 Codul muncii 👉 problemă: **compensarea în bani a concediului neefectuat**

ICCJ stabilește: termenul de 3 ani începe: **de la data încetării contractului de muncă**

📌 Motiv:

- până la încetare, regula este efectuarea în natură
- dreptul la bani devine exigibil abia la încetare



Compensarea concediului de odihnă

Concediul neefectuat peste 18 luni

ICCI face distincție esențială:

- Există drept la compensare dacă: angajatorul NU a permis efectiv efectuarea concediului
- NU există drept la compensare dacă: salariatul a refuzat / nu a solicitat concediul (deși i s-a oferit posibilitatea)
- responsabilitatea principală revine **angajatorului**: trebuie să dovedească că a oferit concediul
- **Impact: Pentru angajator**: risc de plată pentru concedii vechi, dacă NU dovedește că a acordat efectiv concediul



Concediul de odihnă suplimentar

- Se acordă **peste durata minimă de 20 zile lucrătoare/an**
- Beneficiari:
 - salariați care lucrează în **condiții grele, periculoase sau vătămătoare**
 - persoane cu handicap
 - tineri în vârstă de până la 18 ani
 - prin negociere colectivă, prin CIM sau regulament intern se pot stabili și alte situații de acordare de zile de concediu de odihnă suplimentar
- Durata:
 - **minimum 3 zile lucrătoare/an**
 - poate fi mai mare prin **CCM / CIM / regulament intern**
- Caracteristici:
 - se adaugă la concediul de odihnă
 - este **drept distinct, nu opțional**
 - nu poate fi compensat în bani decât la încetarea CIM



Zile libere pentru fertilizare in vitro (FIV)

- Salariatele au dreptul la **zile libere plătite** pentru procedura de fertilizare in vitro
- Durata:
 - **3 zile libere plătite**, acordate astfel:
 - 1 zi la **puncția ovariană**
 - 2 zile la **embriotransfer**
- Condiții: prezentarea documentelor medicale justificative
- Dreptul:
 - NU se include în concediul de odihnă
 - NU afectează alte drepturi ale salariatei

Observație practică:

Angajatorul nu poate refuza acordarea acestor zile dacă sunt îndeplinite condițiile legale.



Zile libere plătite pentru evenimente familiale deosebite

- Salariații au dreptul la **zile libere plătite** în cazul unor evenimente familiale deosebite
- Aceste zile:
 - ! **nu se includ în concediul de odihnă**
- **Evenimentele și numărul de zile** se stabilesc prin:
 - lege
 - contract colectiv de muncă
 - regulament intern

Observație

- drept legal **cu conținut variabil** (nu este determinat direct de Cod)
- necesită reglementare internă clară

Exemple :

Căsătorie salariat /copil al salariatului
naștere copil
deces în familie



Concediul de îngrijitor

- Angajatorul are obligația de a acorda **concediu de îngrijitor**
- Scop: îngrijirea sau sprijinul: unei rude sau unei persoane din aceeași gospodărie
- **Durata:**
 - **5 zile lucrătoare / an calendaristic**
 - poate fi majorată prin lege sau CCM
- **Regim juridic:** zile **libere plătite**
- NU se includ în concediul de odihnă
- constituie:
 - vechime în muncă și specialitate
 - stagiu de cotizare
- **Protecție socială:** asigurare de sănătate fără contribuție
- Problemele medicale grave + condițiile de acordare a concediului de îngrijitor stabilite prin ordin - Ordinul nr. 2172/3829/2022



Absența pentru situații neprevăzute – urgența familială cauzată de boală sau de accident

- Dreptul de a **lipsi imediat de la muncă**
- Doar în caz de:
boală
accident
situație **neprevăzută** în familie
- **Condiții esențiale**
 - urgență reală
 - prezența salariatului este **indispensabilă**
 - **informarea angajatorului** (nu aprobare!)
- **Regim juridic - max. 10 zile lucrătoare / an**
 - ! **nu sunt plătite**
 - ! **se recuperează integral**

Recuperarea

- stabilită prin **acord angajator–salariat**
- trebuie să acopere integral programul normal



Art. 152 – evenimente familiale deosebite → „știu că urmează” (eveniment)

Art. 152¹ - concediu de îngrijitor → „am nevoie să îngrijesc”

Art. 152² - urgența → „plec acum, e urgență”



Concediul fără plată – art. 153 din Codul muncii

➤ Concediul fără plată

Salariații au dreptul la **concediu fără plată**

Scop: **rezolvarea unor situații personale**

➤ Regim juridic

- **nu este plătit**

- presupune **suspendarea contractului individual de muncă**

- nu constituie vechime în muncă

➤ Durata: stabilită prin ccm, regulament intern sau negociere individuală

➤ Caracter

- se acordă la **cererea salariatului**

- necesită **acordul angajatorului** (nu este drept absolut)



Concedii și indemnizații



Reglementare:

Codul muncii

OUG nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare.

Dreptul la concedii medicale: este un **drept de asigurări sociale** condiționat de:

- existența raportului de muncă / asigurare
- realizarea stagiului de cotizare

Persoane asigurate obligatoriu – art. 220 ind. 3 din Codul fiscal

- CAM = 2,25% datorată de angajator
- baza de calcul CAM = suma câștigurilor brute realizate din salarii și venituri asimilate salariilor
- din CAM încasat la bugetul de stat se distribuie lunar, până la sfârșitul lunii în curs o cotă de 40 % care se face venit la bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate pentru plata concediilor medicale – art. 220 ind. 6 /Cod fiscal

Persoane asigurate facultativ

- este condiționat de plata unei contribuții pentru asigurarea pentru concedii și indemnizații în cota de 1%, aplicată asupra venitului lunar ales înscris în contractul de asigurare, care se face venit la bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.



Categorii de concedii medicale și indemnizații de asigurări sociale de sănătate:

- A. Concedii medicale și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii
- B. Concedii medicale și indemnizații pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă, exclusiv pentru situațiile rezultate ca urmare a unor accidente de muncă sau boli profesionale
- C. Concedii medicale și indemnizații pentru maternitate
- D. Concedii medicale și indemnizații pentru îngrijirea copilului bolnav
- E. Concediul și indemnizația pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice
- F. Concedii medicale și indemnizații de risc maternal



Condiții pentru a beneficia de concedii și indemnizații

Stagiul minim de asigurare = 6 luni realizate în ultimele 12 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediu medical

Adeverința emisă de plătitorul de indemnizații din care să reiasă numărul de zile de concediu de incapacitate temporară de muncă avute în ultimele 12 luni, cu excepția urgențelor medico-chirurgicale, a bolilor infectocontagioase din grupa A, alte afecțiuni stabilite prin act normativ

Excepții prevăzute de OUG

Baza de calcul

Regula - baza de calcul al indemnizațiilor se determină ca medie a veniturilor brute lunare din ultimele 6 luni din cele 12 luni din care se constituie stagiul de cotizare, până la limita a 12 salarii minime brute pe țară lunar, pe baza cărora se calculează contribuția asiguratorie pentru muncă.

situații particulare + perioade asimilate – art. 10/OUG nr. 158/2005

Dovada – certificatul medical eliberat de medicul curant



A. Concediu și indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă

Beneficiari: asigurații sistemului de asigurări pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate

Fondul din care se suportă:

- a. de către angajator, din prima zi până în a 5-a zi de incapacitate temporară de muncă, cu excepția indemnizațiilor aferente certificatelor de concediu medical acordate persoanelor asigurate pentru care a fost instituită măsura izolării,
- b. din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate, începând cu:
 - a) ziua următoare celor suportate de angajator și până la data încetării incapacității temporare de muncă a asiguratului sau a pensionării acestuia;
 - b) prima zi de incapacitate temporară de muncă, în cazul persoanelor șomere și asigurate facultativ ;
 - c) prima zi de incapacitate temporară de muncă, în cazul persoanelor asigurate pentru care a fost instituită măsura izolării.



A. Concediu și indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă

!! OUG nr. 91/2025 modifică OUG nr. 158/2005

Pentru certificatele de concediu medical eliberate în perioada 1 februarie 2026-31 decembrie 2027, indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate prevăzute de OUG 158/2005 se calculează și se plătesc prin diminuarea cu o zi și se suportă după cum urmează:

a) de către angajator, din a 2-a zi până inclusiv în a 6-a zi de incapacitate temporară de muncă, în cazul indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă, cu excepția indemnizațiilor aferente certificatelor de concediu medical acordate persoanelor asigurate pentru care a fost instituită măsura izolării, potrivit Legii nr. 136/2020 privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic și biologic, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

b) din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate, începând cu:

(i) ziua următoare celor suportate de angajator, conform lit. a), și până la data încetării incapacității temporare de muncă a asiguratului sau a pensionării acestuia;

(ii) a 2-a zi în cazul indemnizațiilor care se suportă integral potrivit legii din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.



Durata

= maximum 183 de zile în interval de 1 an, calculat din prima zi de îmbolnăvire; începând cu ziua 91, prelungirea se poate acorda numai de către medicul specialist, cu aprobarea medicului expert al asigurărilor sociale după, propunere de pensionare pentru invaliditate
Excepție, boli prevăzute expres – art. 13 alin. (3) din OUG 158/2005



Quantum indemnizație

Lege nr. 141/2025 modif OUG nr. 158/2005

Cuantumul brut lunar al indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii se determină raportat la fiecare episod de boală, după cum urmează:

- a) prin aplicarea procentului de 55% asupra bazei de calcul stabilite pentru certificatele de concediu medical eliberate pentru o perioadă de până la 7 zile de incapacitate temporară de muncă;
- b) prin aplicarea procentului de 65% asupra bazei de calcul pentru certificatele de concediu medical eliberate pentru o perioadă cuprinsă între 8 și 14 zile de incapacitate temporară de muncă;
- c) prin aplicarea procentului de 75% asupra bazei de calcul stabilite pentru certificatele de concediu medical eliberate pentru o perioadă de peste 15 zile de incapacitate temporară de muncă.

Cuantumul brut lunar al indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă pentru bolile cardiovasculare se determină prin aplicarea procentului de 75% asupra bazei de calcul.

Cuantumul brut lunar al indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă, determinată de tuberculoză, SIDA, neoplazii, de bolile infectocontagioase din grupa A, de urgențe medico-chirurgicale, precum și de unele tipuri de arsuri care se stabilesc prin normele de aplicare a prezentei ordonanțe de urgență, inclusiv pentru perioada de recuperare este de 100% din baza de calcul.



Quantum indemnizație

Începând cu 1 iulie 2026

Pentru situațiile în care perioada de incapacitate temporară de muncă pentru care s-au eliberat certificatele de concediu medical se prelungește în luna următoare și conduce la depășirea perioadelor de 7 zile, respectiv 14 zile, prevăzute la lit. a) și b), diferențele de indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii, rezultate ca urmare a recalculării și aferente lunii anterioare celei în care are loc această operațiune, se includ în veniturile lunii în care sunt determinate și se declară în Declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate prevăzută la art. 147 alin. (1) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, aferentă aceleiași luni.



B. Concediile și indemnizațiile pentru prevenirea îmbolnăvirii și recuperarea capacității de muncă – art. 18 din OUG nr. 158/2005

1. Categori de prestații și beneficiari

Indemnizația pentru reducerea timpului de muncă se acordă în cazul reducerii timpului de muncă cu $\frac{1}{4}$, dacă asigurații care sunt salariați sau asimilați salariaților, din motive de sănătate, nu mai pot realiza durata normală de muncă.

Durată = cel mult 90 de zile în ultimele 12 luni anterioare primei zile de concediu

Indemnizație = diferența dintre baza de calcul și venitul salarial brut realizat de asigurat prin reducerea timpului normal de muncă, fără a depăși 25% din baza de calcul.

2. Concediu și indemnizație pentru carantină

Se acordă în cazul în care asiguratului i se interzice continuarea activității din cauza unei boli contagioase ori s-a dispus măsura izolării

A se vedea și Lege nr. 136/2020

Durata = cea stabilită prin certificatul eliberat de direcția de sănătate publică

Indemnizație = 100% din baza de calcul și se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.



C. Concediu și indemnizația de maternitate

Beneficiari

asiguratele au dreptul la concedii pentru sarcină și lăuzie, pe o perioadă de 126 de zile calendaristice

femeile care nu mai au calitatea de salariat sau asimilat , din motive neimputabile lor, dacă nasc în termen de 9 luni de la data pierderii calității de asigurat

Durata

= concediu prenatal - o perioadă de 63 de zile înainte de naștere + concediu lăuzie- o perioadă de 63 de zile după naștere

condiție - durata minimă obligatorie a concediului de lăuzie = 42 zile calendaristice

Persoane cu handicap – beneficiază începând cu luna a 6-a de sarcină

Cuquantum

= 85% din baza de calcul

- Se suportă din Fondul unic al asigurărilor sociale de sănătate



D. Concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 11 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

Beneficiari:

- opțional, unul dintre părinți, dacă solicitantul îndeplinește condițiile de stagiu de cotizare; asiguratul care, în condițiile legii, a adoptat sau căruia i s-a încredințat copilul în vederea adopției;
asiguratul care a fost numit tutore;
asiguratul căruia i-a fost dat copilul în plasament.

Durata = 45 de zile calendaristice pe an pentru un copil ; excepție = 90 zile, cu aprobarea medicului expert

Indemnizația = 85% din baza de calcul și se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.



E. Concediul și indemnizația pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice

Beneficiari:

asiguratul care, cu acordul pacientului, îl însoțește pe acesta la intervenții chirurgicale și tratamente prescrise de medicul specialist.

Pacient: persoană cu afecțiuni oncologice de peste 18 ani; poate exprima acordul pentru o singură persoană la fiecare intervenție chirurgicală/tratament

Durata = de cel mult 45 de zile calendaristice în interval de un an pentru un pacient; excepție = 90 zile, cu aprobarea medicului expert

Drepturi – beneficiarul și pacientul au dreptul la minimum o ședință de evaluare psihologică clinică și minimum cinci ședințe de consiliere psihologică clinică; costurile serviciilor de consiliere se suportă din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate

Indemnizația = 85% din baza de calcul și se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.



F. Concediu și indemnizația de risc maternal – OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare

Beneficiari

= femeile de cetățenie română sau a unui stat membru al UE și din SEE, precum și de cetățenia altor state sau apatrizi, care au, conform legii, domiciliul sau reședința în România și care îndeplinesc cumulativ condițiile:

- 1) Sunt gravide, au născut recent sau alăptează;
- 2) Au raporturi de muncă sau raporturi de serviciu cu un angajator (asigurate);
- 3) S-a prezentat la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care să ateste starea și au informat angajatorul despre aceasta.

Se acordă în cazul în care locul de muncă ocupat de persoana în cauză prezintă riscuri pentru ea sau pentru copil, iar angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să modifice condițiile/programul de lucru și nici să repartizeze salariata la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa.

Se acordă fără stagiul de cotizare

Quantum = indemnizația este de 75 % din baza de calcul, se suportă integral din bugetul Fondului unic de asigurări sociale de sănătate.



Plata indemnizațiilor pentru concedii de asigurări sociale de sănătate

Plata indemnizațiilor

- Se face lunar de către:
 1. angajator, cel mai târziu odată cu lichidarea drepturilor salariale pe luna respectivă pentru salariați și persoanele asimilate salariaților
 2. Instituția care administrează bugetul asigurărilor pentru șomaj, în cazul șomerilor
 3. Casa de asigurări de sănătate pentru celelalte categorii de persoane.

Plăți nedatorate

- Termen de prescripție = 3 ani



Controlul concediilor medicale

CNAS și casele de asigurări de sănătate pot efectua controlul concediilor medicale sub aspectul legalității și temeiniciei acordării acestora, la inițiativa proprie sau la solicitarea angajatorilor.

Controlul vizează **legalitatea și temeinicia** acordării concediului medical:

- ✓ documentele medicale justificative
- ✓ respectarea duratei legale
- ✓ corectitudinea completării certificatului
- ✓ concordanța diagnostic – recomandare medicală

Mijloace de control

- solicitare de documente și informații:
 - medicului curant
 - furnizorilor de servicii medicale

Dacă există suspiciuni:

certIFICATELE sunt trimise spre verificare medicală de specialitate prin instituțiile de expertiză a capacității de muncă

! dacă certificatul este nelegal:

👉 asiguratul **pierde dreptul la indemnizație**



Raporturile colective de muncă



Reglementare:

Codul muncii – Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Lege nr. 367/2022 privind dialogul social.



Sindicatele și reprezentanții angajaților – parteneri sociali



Sindicatele și reprezentanții angajaților – parteneri sociali

Reglementare și noțiune

Art. 9, art. 40 / Constituția României

Art. 214 / CM

Lege nr. 367/2022 – art. 1 lit. a) și lit h)



Sindicatetele

Principii

1. Libertatea sindicală
2. Pluralismul sindical. Reprezentativitatea organizațiilor sindicale.
3. Independența sindicatelor.

Trăsături

- Rezultatul unei asocieri libere de persoane
- Au o natură profesională, iar nu politică
- Își desfășoară activitatea în temeiul statutelor proprii
- Apără drepturile și interesele profesionale, economice și sociale ale angajaților
- Sunt, prin natura lor, persoane juridice de drept privat, care contribuie însă, prin activitățile lor, și la soluționarea unor probleme de interes public



Se pot sindicaliza persoanele care desfășoară activitate profesională subordonată (dependentă), dar și o activitate profesională independentă sau persoanele fără loc de muncă:

- Persoanele cu contract individual de muncă (salariații)
- Alte persoane aflate într-un raport de muncă
- Funcționarii publici
- Funcționarii publici cu statut special
- Membrii cooperatori
- Lucrătorii independenți
- Șomerii
- Situația pensionarilor

Art. 3 alin. (6) din legea nr. 367/2022

Art. 4 din Legea nr. 367/2022

- Persoanele care dețin funcții de demnitate publică
- Magistrații (judecătorii și procurorii)
- Personalul militar
- Restrângeri ale dreptului de asociere sindicală



Sindicatetele

1. Statutul – art. 5, art. 6 din Legea nr. 367/2022.

Statutul trebuie aprobat în adunarea generală a membrilor fondatori

2. Numărul membrilor – art. 3 alin. (3) din Lg 367/2022 (cel puțin 10 angajați/lucrători din aceeași unitate sau de cel puțin 20 de angajați/lucrători din unități diferite ale aceluiași sector de negociere colectivă)

3. Dobândirea personalității juridice – art. 14 din Lg 367/2022: pentru dobândirea personalității juridice, împuternicitul special al membrilor fondatori ai sindicatului, prevăzut în procesul-verbal de constituire, trebuie să depună o cerere de dobândire a personalității juridice la judecătoria în a cărei rază teritorială își are sediul acesta. La cerere se anexează originalul și două exemplare semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special, ale următoarelor acte:



- a) procesul-verbal de constituire a sindicatului, semnat de membrii fondatori;
- b) statutul sindicatului;
- c) lista membrilor din organul de conducere care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal și funcția sindicală.

Sindicatul dobândește personalitate juridică de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de acordare a personalității juridice.

Consecințe ale dobândirii personalității juridice:

- Titulara unui patrimoniu – art. 21 (Bunurile mobile și imobile din patrimoniul organizațiilor sindicale pot fi folosite numai potrivit intereselor membrilor de sindicat, fără a putea fi împărțite între aceștia)
- Dreptul de a contracta și de a sta în justiție
- Responsabilă pentru actele sale ilicite



Atribuțiile organizațiilor sindicale

- au dreptul să folosească mijloace specifice, cum sunt: negocierile, procedurile de soluționare a litigiilor prin conciliere, mediere, arbitraj, petiție, pichet de protest, marș, miting și demonstrație sau grevă.
- apără drepturile membrilor lor, ce decurg din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă, precum și din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, în fața instanțelor judecătorești, organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități ale statului, prin apărători proprii sau aleși.
- au dreptul de a întreprinde orice acțiune, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, la cererea scrisă a membrilor lor
- pot adresa autorităților publice competente, propuneri de legiferare în domeniile de interes sindical.



Reprezentativitatea organizațiilor sindicale – art. 54 din Lg 367/2022

! La nivel de unitate

Reprezentanții salariaților

Reglementare

Art. 221-226 / CM + art. 57-62 /LDS

Condiții pentru existența reprezentanților salariaților

Alegerea și mandatul reprezentanților angajaților

Atribuții ale reprezentanților angajaților



Contractul colectiv de muncă.

Negocierea colectivă.



Contractul colectiv de muncă

- Art. 229 alin. (1) /CM
 - Lege nr. 367/2022 – art. 1 pct. 17, pct. 18
- = definiții în esență similare și totodată complementare

Contractul colectiv de muncă este concomitent:

1. Act juridic bilateral
 2. Izvor de drept – se încadrează în categoria de excepție a normelor juridice negociate
 - a) Caracter general
 - b) Este permanent
 - c) Este obligatoriu
- ✓ Ccm este, prin natura lui, un contract regulamentar (creator de norme); are caracter privat, dar produce efecte asemănător normelor de drept public
 - ✓ Ccm nu pot genera drepturi și obligații *contra legem*, deci forța lor juridică nu poate fi superioară legii



Mențiuni

1. Ccm cuprinde norme aplicabile raporturilor juridice de muncă și norme care vizează relațiile dintre angajator și sindicat
2. Ccm este izvor de drept
3. Instanțele judecătorești și alte autorități/organizații trebuie să considere că normele cuprinse în ccm sunt reguli de drept cu aceleași efecte ca normele juridice
4. Ccm folosește ambelor părți

➤ Lege 367/2022 statornicește anumite limite și restricții în ceea ce privește conținutul:

- art. 100 alin. (1)
- Art. 100 alin. (2)
- Art. 105 – reguli privind sectorul bugetar



Informarea și consultarea în procedura negocierii

Legea nr. 367/2022 – art. 1 pct. 2 lit. a + lit. b

Lege nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a salariaților

Obligativitatea și facultatea negocierii colective

Art. 96 + art. 97 din Lg. 367/2022 – nivel de negociere

- Unitate cu cel puțin 10 angajați –negocierea obligatorie
- Unitate cu sub 10 angajați – negocierea facultativă
- Grup de unități – negocierea facultativă
- Sector de negociere colectivă, stabilite prin HG – negocierea obligatorie
- Nivel național – negociere facultativă



- ✓ Obligația de negociere = obligație de diligență
- ✓ Nedeclanșarea negocierii colective la nivel de unitate și sector de negociere colectivă = amendă contravențională de la 15.000-20.000 lei

Nivel	Din partea angajatorilor/organizațiilor patronale	Din partea angajaților
Unitate	Organul de conducere al unității	Reprezentanții sindicatelor reprezentative
		La solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate și afiliate, reprezentanții federației sindicale la care acestea sunt afiliate și care au în unitate un număr de membri care reprezintă cel puțin 35% dintre angajații unității
		Reprezentanții tuturor sindicatelor nereprezentative și neafiliate la federații sindicale din sectorul de negociere colectivă. Sindicatele își vor desemna de comun acord echipa de negociere care va cuprinde max 10 reprezentanți din partea sindicatelor
		Dacă nu există sindicate constituite la nivel de unitate, reprezentanții salariaților aleși prin votul ½+1 din numărul total al angajaților din unitate
Grup de unități	Persoanele mandatate de conducerile unităților să participe la negocierea colectivă și să semneze ccm	Reprezentanții federațiilor sindicale reprezentative la nivelul grupului de unități împreună cu sindicatele legal constituite și reprezentative la nivelul grupului de unități
Sector de negociere colectivă	Reprezentanții federațiilor patronale legal constituite și reprezentative	Reprezentanții federațiilor sindicale reprezentative
Național	Reprezentanții confederațiilor patronale legal constituite și reprezentative	Reprezentanții confederațiilor sindicale reprezentative



Contractul colectiv de muncă – reprezentarea la negociere la nivel de unitate

Unitate	Sindicate reprezentative
	Sindicate nereprezentative, afiliate
	Sindicate nereprezentative, neafiliate
	Reprezentanții salariaților



Negocierea CCM

- **Cine?** - Inițiativa negocierii – art. 97 alin (2) din Lg. 367/2022 – oricare dintre partenerii sociali
 - neîndeplinirea obligației de angajator = răspundere contravențională, amendă 15.000-20.000 lei
- **Când?** – cu cel puțin 60 de zile calendaristice înainte de expirarea CCM sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la CCM – art. 97 alin. (3)
 - dacă în unitate nu există CCM, inițiativa negocierii poate fi făcută în orice moment, art. 108 alin. (3) din Lg. 367/2022
- **Cum?** – în termen de 15 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere la acel nivel, angajatorul are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii și să organizeze prima ședință de negociere – art. 98

Prima reuniune. Angajatorii transmit angajaților în termen rezonabil informații privind:

- ✓ Situațiile cu caracter financiar relevante pentru pregătirea negocierii colective
- ✓ Informațiile detaliate privind efectivele unității, situația și politica socială
- ✓ Alte informații necesare, precum și persoanele care asistă părțile
- ✓ Acte privind confidențialitatea datelor transmise



Negocierea CCM

Procesul-verbal. Data primei ședințe de negociere reprezintă data certă de la care se consideră că au început negocierile.

Ședințele ulterioare. Cu ocazia fiecărei ședințe se întocmește un proces-verbal în care se consemnează conținutul negocierilor, semnate de reprezentanții mandatați ai părților.

Finalizarea negocierii.

➤ **Cât timp?** – durata maximă a negocierii = 45 de zile, cu posibilitatea prelungirii cu acordul părților

- ✓ Cu succes – încheierea CCM
- ✓ Cu eșec – posibilitatea declanșării unui conflict colectiv de muncă.



Încheierea CCM

Forma scrisă – art. 229/CM + art. 1 pct. 17 /LDS – condiție *ad validitatem*, cerință firească având în vedere natura juridică duală

- ❖ Înscrisul trebuie semnat de reprezentanții mandatați de părțile care au participat la negociere

Durata CCM – determinată – art. 108/LDS – nu poate fi mai mică de 12 luni sau mai mare de 24 de luni

- ❖ Posibilitatea prelungirii, o singură dată, cu 12 luni
- ❖ Posibilitatea încheierii pe durata unei lucrări, proiect, program



✓Înregistrarea CCM – art. 110/LDS

- ITM – la nivel de unitate
- Ministerul responsabil cu dialogul social – grup de unități, nivel de sector de activitate, nivel național

- Dosar de înregistrare + posibilitatea refuzării înregistrării

!!! CCM se aplică de la data înregistrării la autoritatea competentă, dacă nu s-a stabilit altfel în cadrul ccm.

✓Publicitatea CCM

- Adus la cunoștința angajaților în modalitatea prevăzută în cadrul contractului – la nivel de unitate
- Publicat în M.Of., partea a V-a – la nivel de sector de activitate, grup de unități, nivel național

✓Contract colectiv de muncă aplicabil

✓Efectele CCM asupra contractelor individuale de muncă

- art. 11/CM

- Art. 100 alin. (3)/LDS

- Ccm produce efecte numai în măsura în care clauzele sale au un caracter concret, iar nu generic.



Modificarea CCM

- ✓ Art. 116 alin. (1) LDS
- ✓ Acordul părților, imposibilă prin actul unilateral al uneia dintre părți.
- ✓ Modificarea unui ccm poate privi:
 - Înlăturarea unei clauze care nu corespunde realității;
 - Completarea unei clauze
 - Introducerea unor clauze
 - Posibilitatea renegocierii ccm : art. 97 alin. (5) + art. 109 alin. (3) /LDS
- ✓ Modificarea este supusă negocierii



Încetarea CCM

- ✓ Art. 117 LDS: Contractul colectiv de muncă încetează:
 - a. La împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia
 - b. La data dizolvării sau lichidării judiciare a unității
 - c. Prin acordul părților
- ✓ Art. 118 LDS: Contractul colectiv de muncă nu poate înceta prin denunțare unilaterală



Vă mulțumim!
Succes!

