

Dreptul Muncii_1

Raportul individual de muncă
Contractul individual de muncă

Stagiul CECCAR
Anul II

www.ceccar.ro



CECCAR

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



Munca și raportul de muncă.

Noțiuni introductive

Munca – semnificații

- munca, înțeleasă ca o activitate creatoare de valori materiale sau spirituale, este indisolubil corelată cu viața omului
- *Munca reprezintă activitatea umană conștientă și specifică – manuală și/sau intelectuală – prin care oamenii își utilizează forța de muncă, de regulă, în scopul producerii bunurilor cerute de satisfacerea trebuințelor lor.*

Munca se prestează:

- – în afara unor raporturi juridice de muncă;
- – în cadrul unor raporturi juridice de muncă.

Munca prestată în afara unor raporturi juridice de muncă

- Munca voluntară (benevolă), de interes public, prestată cu titlu personal și gratuit*
- Munca desfășurată în baza unor obligații legale*
- Munca efectuată în cadrul unui raport juridic civil*
- Aportul în prestații și cunoștințe specifice (munca în cadrul unui raport societal).*



Activitățile independente. Profesiunile liberale.

- A). Persoanele fizice și întreprinderile familiale care desfășoară activități economice în mod independent
- B). Profesiunile libere (liberale)

Munca prestată în cadrul unor raporturi juridice de muncă

- *Raporturile de muncă (de serviciu) ale funcționarilor publici*
- *Raporturile de muncă ale persoanelor care dețin demnități publice*
- *Raporturile de muncă ale magistraților*
- *Raporturile de muncă ale membrilor cooperatori*
- *Raporturile de muncă ale soldaților și gradaților profesioniști*
- *Raporturile de muncă ale preoților*

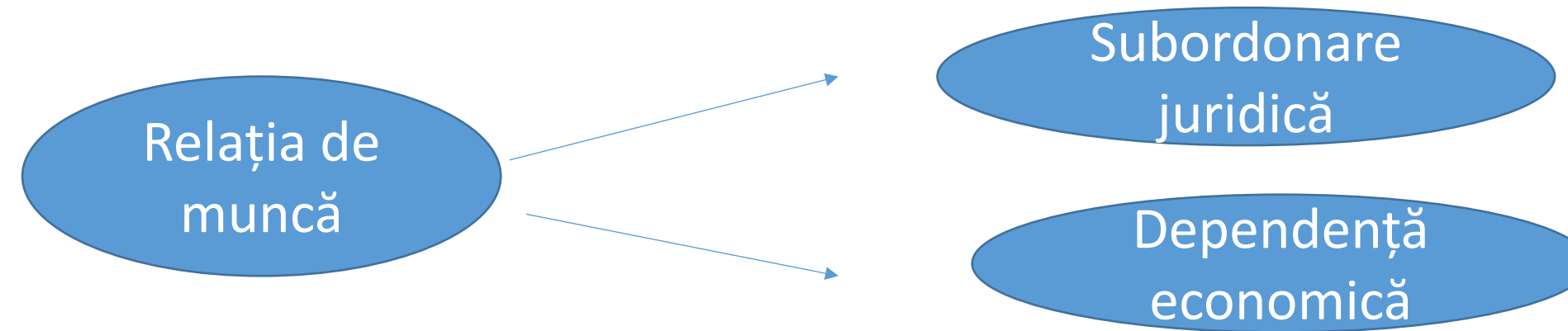
Raporturile de muncă ale salariaților

- *iau naștere prin încheierea în scris a contractului individual de muncă*
- *strânsă legătură cu alte categorii de raporturi juridice, care fac parte și ele din obiectul dreptului muncii*

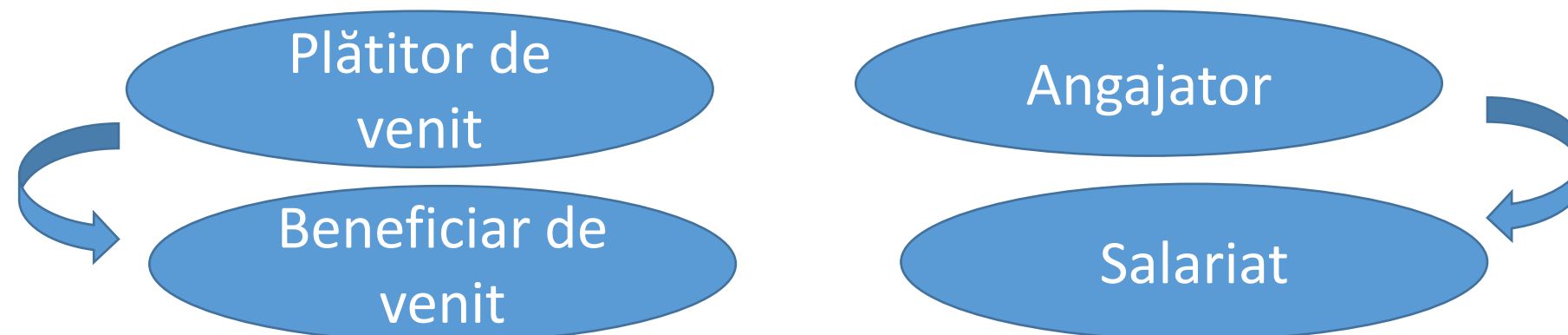
- Angajator > patron
- Angajat > salariat
- Angajat > funcționar public
- Salariat/lucrător/personal contractual



Munca dependentă vs. Munca independentă



- activitatea dependentă este desfășurată de către o persoană fizică în scopul obținerii de venituri
termenul juridic = contractul individual de muncă



- activitatea independentă este orice activitate desfășurată de către o persoană fizică în scopul obținerii de venituri, care îndeplinește cel puțin patru criterii indicate de Codul fiscal

→ este prestată în general de către persoanele fizice autorizate, în condițiile OUG nr. 44/2008

Criterii de identificare a muncii independente

1. libertatea de alegere a locului și a modului de desfășurare a activității, precum și a programului de lucru
2. libertatea de a desfășura activități pentru mai mulți clienți.
3. riscurile inerente activității sunt asumate de către persoana fizică ce desfășoară activitatea.
4. activitatea se realizează prin utilizarea patrimoniului persoanei fizice care o desfășoară.
5. activitatea se realizează de persoana fizică prin utilizarea capacității intelectuale și/sau a prestației fizice a acesteia, în funcție de specificul activității.
6. persoana fizică face parte dintr-un corp/ordin profesional cu rol de reprezentare, reglementare și supraveghere a profesiei desfășurate, potrivit actelor normative speciale care reglementează organizarea și exercitarea profesiei respective.
7. persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea direct, cu personal angajat sau prin colaborare cu terțe persoane



Izvoare

Izvoarele dreptului muncii – ca forme în care se exprimă normele juridice referitoare la prestarea muncii în calitate de salariat – sunt de două *categorii*:

- *izvoare comune* cu ale celorlalte ramuri de drept;
- *izvoare specifice dreptului muncii*, care pot fi, la rândul lor, izvoare *interne* și izvoare *internaționale și europene*.

1. Izvoare comune

A). *Actele normative*: Codul muncii – Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare; Legea dialogului social nr. 367/2022; legislație specifică

B). *Jurisprudența (practica judiciară)*

C). *Uzanțele*

2. Izvoare specifice

A). *Regulamentul de organizare și funcționare*

B). *Regulamentul intern*

C). *Contractul colectiv de muncă*

D). *Instrucțiunile referitoare la securitatea și sănătatea în muncă*

E). *Izvoarele specifice indirecte (derivate).*



3. Izvoarele internaționale

A). Reglementări ale Organizației Internaționale a Muncii

B). Reglementări ale Consiliului Europei

C). Reglementări ale Uniunii Europene

D). Corelații între normele O.I.M. și normele Uniunii Europene



PRINCIPII

Art. 3-9 C. mun. reglementează, pentru prima dată de sine stătător, principiile dreptului muncii, ceea ce reprezintă o realitate normativă pozitivă

- 1. Neîngrădirea dreptului la muncă**
- 2. Egalitatea de tratament față de toți salariații și angajatorii**
- 3. Garantarea negocierii colective și individuale**
- 4. Protecția multilaterală a salariaților**
- 5. Respectarea bunei-credințe**
- 6. Stimularea pregătirii și perfecționării profesionale**
- 7. Garantarea asocierii libere a salariaților și a angajatorilor pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale**
- 8. Garantarea dreptului la grevă**



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ



Reglementare:

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

Noțiune

- contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu – art. 10/CM



TRĂSĂTURILE CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

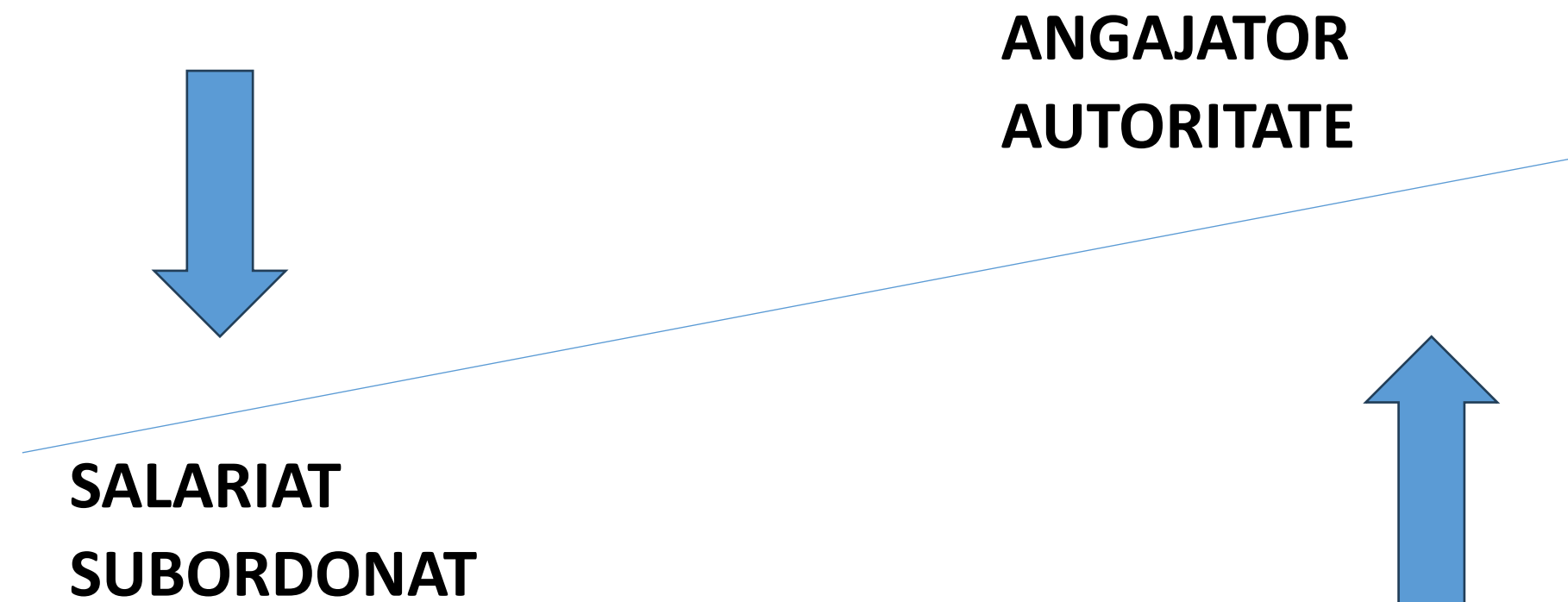
- intervine între un angajator - persoană juridică sau fizică – și un salariat – întotdeauna o persoană fizică;
- este bilateral, adică ambele părți au drepturi și obligații;
- are caracter consensual;
- se încheie cu luarea în considerare a calităților personale ale fiecăreia dintre părți.
- prin încheierea contractului, salariatul devine subordonat angajatorului;
- unele reglementări legale nu sunt simetrice, în ceea ce îi privește pe angajator și pe salariat.

Raporturi de muncă, fără întocmirea unui contract individual de muncă în formă scrisă

- Raportul de muncă al zilierului – Lege nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, republicată
- Raportul de muncă al prestatorului casnic – Legea nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic



Contractul individual de muncă - caractere juridice-



Contractul individual de muncă. Tipuri.

CIM pe durată nedeterminată

CIM pe durată determinată, art. 82-86/CM

CIM cu timp integral de muncă

CIM cu fracțiune de normă, art. 103-107/CM

CIM cu munca la sediul/locul de muncă organizat de angajator

Munca la domiciliu, art. 108-110/CM

Telemunca, Legea nr. 81/2018



CONDIȚII PENTRU ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Condiții generale, esențiale pentru valabilitatea unui contract:

- capacitatea de a contracta
- consimțământul părților
- un obiect determinat și licit
- o cauză licită și morală

Condiții specifice :

- examenul medical
- verificarea aptitudinilor profesionale și personale
- condiții de studii
- avizul, autorizația sau atestatul
- angajamentul scris de păstrare a secretului de stat sau de serviciu
- declararea averii și a intereselor
- vechimea în muncă



Părțile contractului individual de muncă

Art. 10/CM

Lege nr. 367/2022 – art. 1 pct. 5 – angajat

Categorii de angajați care încheie cim

Art. 2/CM + alte categorii de angajați, potrivit reglementărilor speciale (ex. personal didactic din învățământ preuniversitar și universitar; personal contractual din autoritățile și instituțiile publice; personal aeronautic; personal feroviar; personal silvic; membrii Corpului diplomatic și consular etc)

Angajatori persoane juridice - art. 189/Cod civil

- persoane juridice de drept public
- persoane juridice de drept privat

Angajatori persoane fizice

- persoane fizice (limitat, doar pentru activități casnice: îngrijire, bone etc)
- persoane fizice – profesioniști-comercianți (PFA, titulari întreprinderi) – OUG 44/2008



Capacitatea juridică a persoanei fizice care se încadrează în muncă

Salariat – întotdeauna persoană fizică

1. Capacitatea deplină de muncă – 16 ani, art. 13 alin. (1) /CM - „capacitatea de muncă”

- incapacități speciale de muncă:
 - locuri de muncă grele, vătămătoare, periculoase
 - incompatibilități legale
- **capacitatea de a încheia CIM = capacitatea de muncă**

2. Capacitatea restrânsă de muncă – 15-16 ani , art. 13 alin. (2) /CM

- activități potrivit cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele minorului,
- care nu periclitează sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională
- cu acordul părinților sau al reprezentanților legali

Sanțiuni: art. 57 alin. (3)/CM ; art. 56 lit. j /CM

3. Lipsa capacității de muncă

- persoanele sub 15 ani (art. 49 alin. (4) /Constituția României; art. 13 alin. (3)/CM)
- persoanele care beneficiază de tutelă specială nu pot fi încadrate în muncă



Protecția minorilor în muncă

- Codul muncii – salariații între 16 – 18 ani
- HG 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă
- HG 867/2009 privind interzicerea muncilor periculoase pentru copii

Consecința:
Art. 265 alin. (1) / CM
Închisoare 3 luni – 2 ani /
amenda

- HG nr. 75/2015 privind reglementarea prestării de către copii de activități remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modelling



Cetățenii străini

- salariați – aviz de angajare (autorizație de muncă, permis de muncă) – Inspectoratul General pentru Imigrări
- Patru categorii de lucrători (permanenți, stagieri, sezonieri sau transfrontalieri)
- Condiția ca locul de muncă să nu poată fi ocupat de cetățeni români;
- În măsura în care se încadrează în contingentul anual stabilit prin hotărâre de guvern.

Principiu: se pot încadra în muncă pentru exercitarea unei activități pentru care sunt apți din punct de vedere medical și au pregătirea profesională corespunzătoare.

Art. 36/CM

OG 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



Capacitatea juridică a angajatorului

a. Angajatorul persoană juridică – art. 14 alin. (2) /CM

- Data dobândirii personalității juridice
 - Data înregistrării actului de constituire
 - Data intrării în vigoare a actului de înființare (HG)

Angajatorul = reprezentantul legal / convențional

- Organul unipersonal de conducere
- Persona stabilită prin statut
 - Administratorul
 - SA – președinte consiliu de administrație
- Directoratul

Cine încheie contractele individuale de muncă?

Consecința încheierii unui cîm de către o persoană care nu avea calitatea de reprezentant al angajatorului.

Situația subunităților fără personalitate juridică de a încheia contracte individuale de muncă

b. Angajatorul persoană fizică – art. 14 alin. (3) / CM

- OUG nr. 44/2008 – situația întreprinderii familiale/PFA/întreprindere individuală, aprobată prin Legea nr. 182/2016
 - PFA – maxim 3 salariați
 - ÎI – maxim 8 salariați; înregistrare la Registrul Comerțului și autorizarea funcționării; nu personalitate juridică
- Legea nr. 167/2014 privind exercitarea profesiei de bonă



Consimțământul părților

Art. 16 alin. (1) / CM - condiții

Viciile de consimțământ

OBLIGAȚIA DE INFORMARE

Obligația de informare a viitorului salariat/salariatului

Directiva 2009/1152

ART. 17 / CM

Consecința nerespectării obligației de informare a

Obligația de informare a angajatorului – art. 17-19/CM

JURĂMÂNTUL

- Obligația de informare – Directiva (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în UE
- Despăgubiri pentru neexecutarea obligației – dreptul de a sesiza instanța în termen de 30 de zile
- Dacă salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate –obligația de a-i comunica informații suplimentare
- Posibilitatea de a fi asistat de un consultant extern specializat în legislația muncii sau de un reprezentant al sindicatului al cărui membru este



Obiectul și cauza contractului

Obiectul: determinat și licit

- Prestarea muncii pentru și în subordinea angajatorului, în schimbul unui salariu
- Munca – obligația de a face
- Plata salariului – obligația de a da.

Cauza

- Să existe;
- Să fie licită și morală

Încheierea unui CIM în scopul prestării unei munci sau a activități ilicite sau imorale = nulitate absolută – art. 15/CM



Examenul medical

Reglementare - art. 27 și art. 127 CM

Când se efectuează examenul medical?

Cine efectuează examenul medical? Statutul medicului de medicină a muncii.

Fișa de aptitudine – avizul – concluzia examenului medical:

- aptitudinea de a munci la locul de muncă
- aptitudinea condiționată la locul de muncă
- inaptitudinea temporară
- inaptitudinea pentru locul de muncă

Nerespectarea dispozițiilor legale privind examenul medical – consecințe



Verificarea aptitudinilor profesionale

Modalități de verificare a aptitudinilor

- Concursul
- Interviu
- Recomandare de la fostul loc de muncă
- Perioada de probă - art. 31 – 33 CM
- !! Sectorul bugetar – HG 1336/2022

Noțiune și natură juridică

Durata perioadei de probă

Când se poate insera perioada de probă în cim?

Statutul salariatului pe durata perioadei de probă.

Interdicția inserării perioadei de probă :

- art. 74 alin. (1) / CM;
- art. 64 alin. (1) / CM ;
- art. 56 alin. (1) lit. e) /CM

Încetarea cim pe durata și la sfârșitul perioadei de probă – condiții



Verificarea aptitudinilor profesionale

ART. 31 alin. (5) / CM + Lege nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior

CONTRACTUL DE STAGIU

AVIZUL/AUTORIZAȚIA/ATESTATUL

VECHIMEA ÎN MUNCĂ

Documente necesare pentru încheierea contractului individual de muncă



Forma și înregistrarea CIM

Art. 16 - reformulat – principiul consensualismului art. 8 alin. (1)

- forma scrisă *ad probationem* – decizia ÎCCJ nr. 27/2016, complet DCD
- consecințele neîncheierii contractului în forma scrisă
- Modelul – cadru – Ordin nr. 2171/2022
- Încheiere cim în limba română / situația cetățeanului străin
- Data încheierii contractului individual de muncă
- Formalitatea dublului exemplar
- Obligația de a păstra o copie a contractului individual de muncă al fiecărui salariat

* Asistarea persoanei selectate – a se vedea art. 17 alin. (6)/CM



Forma și înregistrarea CIM

Semnătura electronică - OUG nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice în domeniul relațiilor de muncă și pentru modificarea și completarea unor acte normative, aprobată cu modificări prin Legea nr. 208/2021

Semnătura electronică = date în format electronic, atașate la sau asociate logic cu alte date în format electronic și care sunt utilizate de semnatar pentru a semna

- *Semnătura electronică avansată* = o semnătură electronică ce îndeplinește următoarele cerințe:
 - a) face trimitere exclusiv la semnatar;
 - b) permite identificarea semnatarului;
 - c) este creată utilizând date de creare a semnăturilor electronice pe care semnatarul le poate utiliza, cu un nivel ridicat de încredere, exclusiv sub controlul său;
 - d) este legată de datele utilizate la semnare astfel încât orice modificare ulterioară a datelor poate fi detectată.
- *Semnătura electronică calificată* = semnătură electronică avansată, creată de un dispozitiv de creare a semnăturilor electronice calificat și care se bazează pe un certificat calificat pentru semnăturile electronice emis de un prestator de servicii calificat



Forma și înregistrarea CIM

Modul de utilizare a semnăturii electronice avansate sau calificate și a sigiliului electronic în relațiile de muncă

Art. 16 alin. (1) ind. 1 – ind. 7/Codul muncii

Art. 17/Codul muncii

- angajatorul și angajatul pot opta să folosească, la încheierea contractului individual de muncă, a actelor adiționale la acesta, la întocmirea înscrisurilor/documentelor privind modificarea și suspendarea contractului, precum și cele privind încetarea acestuia semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată sau, în cazul angajatorului, a sigiliului electronic.
- Procedurile privind utilizarea semnăturilor electronice trebuie aduse la cunoștința persoanei selectate în vederea angajării ori a salariatului
- Distinct, pentru întocmirea înscrisurilor/documentelor, a actelor unilaterale, în domeniul relațiilor de muncă rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la încetarea contractului individual, angajatorul poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice, a semnăturii electronice avansate sau a semnăturii electronice calificate ori a sigiliului electronic, în condițiile stabilite prin regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, potrivit legii.



Forma și înregistrarea CIM

- Angajatorul poate suporta costurile aferente folosirii semnăturii electronice - deductibile pentru determinarea rezultatului fiscal
- salariatul nu poate fi obligat să folosească semnătura electronică avansată sau calificată
- Arhivarea



Forma și înregistrarea CIM

Înregistrarea CIM

Înregistrarea contractului individual de muncă – HG nr. 295/2025 privind registrul general de evidență a salariaților – REGES-ONLINE

- angajatorii obligați să înființeze și să completeze registrul general de evidență a salariaților – art. 1 HG
- Angajatorii au obligația de a completa și de a transmite datele în Registru cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către primul salariat – art. 7 HG
- salariații care completează și transmit datele în registru – art. 3 alin. (6-7) HG
- întocmirea și completarea registrului – art. 3 HG
- transmiterea registrului – art. 5 HG

Dosarul personal al salariaților – art. 8 HG



Forma și înregistrarea CIM

REGES-ONLINE - Registrul general de evidență a salariaților online - platformă informatică destinată completării, transmiterii, gestionării, consultării și procesării datelor referitoare la elementele contractului individual de muncă

Completare – angajatorul:

- Fie numește o persoană sau mai multe prin decizie scrisă;
- Fie încheie un contract de prestări servicii cu un prestator de servicii înregistrat la ITM.

CIM → se înregistrează cu o zi înainte de începerea activității salariatului.

→ modificarea clauzelor contractelor individuale de muncă se înregistrează în prezența celei în care intervine modificarea/suspendarea

!!! excepții: - modif. salarială – în termen de 20 de zile de la data producerii modificării
- modif. se produce urmare a unei hot. jud. – 10 zile de la data luării la cunoștință

→ se înregistrează și sporurile (așa cum au fost negociate individual/colectiv, după caz, în procente sau ca valoare), precum și adaosurile și indemnizațiile

→ cazurile de suspendare în baza certificatelor medicale - transmiterea în Registru se face în termen de 3 zile lucrătoare de la data înregistrării la angajator a certificatului de concediu medical,

→ absențele nemotivate, precum și a situațiilor de suspendare în caz de forță majoră - transmiterea în Registru se face în termen de 3 zile lucrătoare de la data suspendării

! consecințele netransmiterii sau transmiterii cu întârziere

! documentele din dosarul personal / numerotarea cim

! obligațiile angajatorului



Munca nedeclarată – consecințe

Ipoteze de muncă nedeclarată	Sanțiuni aplicabilă
primirea la muncă a unei persoane fără încheierea cim în formă scrisă, cel târziu în ziua anterioară începerii activității	amendă de 40.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 1.000.000 lei;
primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea elementelor cim în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității	amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei;
primirea la muncă a unuia sau mai multor salariați în perioada în care acesta/aceștia ar/au cim suspendat	amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei;
primirea la muncă a unui salariat cu depășirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 105 alin. (1) lit.c/CM	amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei;



Munca subdeclarată

- **Articolul 15² – conceptul de muncă subdeclarată (munca la gri)**
 - **muncă subdeclarată** reprezintă acordarea unui **salariu net** mai mare decât cel constituit și evidențiat în statele de plată a salariilor și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale.

Art 260 lit. e) ind. 5 din Codul muncii

Acordarea unui salariu net mai mare decât cel evidențiat în statele de plată a salariului și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale, cu amendă dela 8.000 lei la 10.000 lei pentru fiecare salariat identificat în această situație, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei.



Organizarea activității de resurse umane

Articolul 34¹ din Codul muncii

Fiecare angajator are dreptul de a-și organiza activitatea de resurse umane și salarizare

Modalități:

- a) prin asumarea de către angajator a atribuțiilor specifice;
- b) prin desemnarea unuia sau mai multor angajați cărora să le repartizeze, prin fișa postului, atribuții privind activitatea de resurse umane și salarizare;
- c) prin contractarea unor servicii externe specializate în resurse umane și salarizare - coordonate de către un expert în legislația muncii

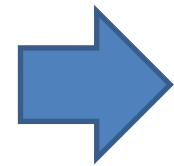


Conținutul contractului individual de muncă



Drepturile salariatului

Art. 39 CM: (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:



- salarizare pentru munca depusă
- repaus zilnic și săptămânal
- concediu de odihnă anual
- egalitate de șanse și de tratament
- demnitate în muncă
- securitate și sănătate în muncă
- acces la formarea profesională
- informare și consultare
- a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă
- protecție în caz de concediere
- negociere colectivă
- a participa la acțiuni colective.
- a constitui sau de a adera la un sindicat
- 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
- alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.



Obligațiile salariatului

- **Art. 39 CM: (2) Salariatului îi revin , în principal, următoarele obligații:**

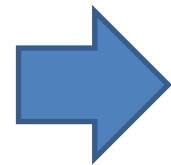


- a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului.
- a respecta disciplina muncii
- a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu
- a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate
- a respecta secretul de serviciu



Drepturile angajatorului

Art. 40 : (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

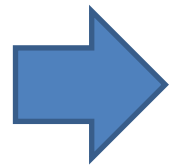


- să stabilească organizarea și funcționarea unității
- să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat
- să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat
- să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu
- să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare
- să stabilească obiectivele de performanță individuală



Obligațiile angajatorului

Art 40 CM: (2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:



- să informeze asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- să asigure condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condiții corespunzătoare de muncă;
- să acorde toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă
- să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității
- să se consulte cu sindicatul/reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora
- să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa
- să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege
- să elibereze toate documentele care atestă calitatea de salariat
- să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.
- să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. 39 alin. (1) lit. m¹).



- Conținutul contractului individual de muncă = totalitatea drepturilor și obligațiilor părților
- Ordinul nr. 2171/2022 privind modelul cadru al contractului individual de muncă, cu modificările și completările ulterioare
- Drepturile și obligațiile generale ale părților – art. 39 și art. 40 din Codul muncii

„Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate”.

Ce se înțelege – din punct de vedere juridic – prin:

„Salariați”?

„Nu pot renunța”?

„La drepturi”?

„Recunoscute de lege”?

„Tranzacție”?



Conținutul CIM

► Părțile contractului individual de muncă

- a. partea legală = acele drepturi și obligații prevăzute de lege ca obligatorii în cim
- b. partea convențională = clauze facultative, specifice, negociate de părți cu respectarea normelor imperative, a ordinii publice și a bunelor moravuri

I. Clauzele esențiale – art. 17 alin. (3), art. 41/CM + model –cadru:

- clauza privind obiectul cim;
- clauza privind durata contractului;
- clauza privind locul muncii salariatului;
- clauza privind felul muncii salariatului;
- clauza privind condițiile de muncă ale salariatului;
- clauza privind durata muncii;
- clauza privind timpul de odihnă;
- clauza privind salariul.

1. Clauza privind obiectul contractului individual de muncă

prestarea muncii + plata salariului



Clauza privind durata contractului

2. Clauza privind durata contractului individual de muncă

Regula – art. 12 alin. (1) /CM

Excepția – art. 12 alin. (2)/CM art. 82-86/CM

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ PE DURATĂ DETERMINATĂ

- ❖ Cadrul internațional de reglementare – Directiva 99/70/CE privind acordul cadru asupra muncii pe durată determinată
- ❖ Cadrul intern de reglementare – art. 82-86/CM
- Ipoteze legale de încheiere a cim pe durată determinată – art. 83/CM
 - încheierea cim într-o altă situație – consecințe
- Durata cim pe durată determinată

art. 84 alin. (1) /CM coroborat cu art.82 alin. (3)-(5) – consecințe

Forma și conținutul cim pe durată determinată

Forma – art. 82 alin. (2) / CM

Clauze specifice

Perioada de probă – art. 85 /CM

Drepturi și obligații specifice părților – art. 87/CM



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ ÎNCHEIAT CU UN ANGAJATOR – AGENT DE MUNCĂ TEMPORARĂ

❖ Cadrul internațional de reglementare – OIM - Convenția nr. 181/1997

- Directiva 2008/104/CE

❖ Cadrul intern de reglementare – art. 88-102/CM + HG nr. 1256/2011

relația tripartită – AGENT DE MUNCĂ TEMPORARĂ

- SALARIAT TEMPORAR

- UTILIZATOR

A. RELAȚIA AGENT DE MUNCĂ TEMPORARĂ – SALARIAT TEMPORAR

- durata - art. 91 alin. (1) + art. 90 alin. (1) /CM

- art. 95 alin. (2) /CM

- conținut – suplimentar art. 94 alin. (2)/CM

- perioada de probă

- situația salariatului în perioadele dintre misiuni

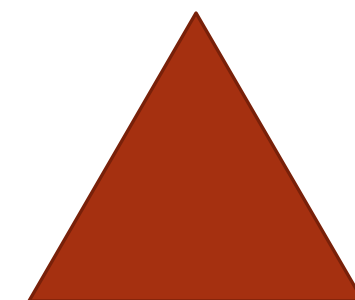
B. RELAȚIA DE MUNCĂ TEMPORARĂ – UTILIZATOR

- contractul de punere la dispoziție – art. 91 alin. (2) /CM

C. RELAȚIA UTILIZATOR – SALARIAT TEMPORAR

- nu se naște un raport juridic contractual

- drepturi și obligații pe durata misiunii



Clauza privind locul muncii

3. Clauza privind locul muncii

Unde anume prestează munca salariatul?

- distincția – loc de muncă fix /loc de muncă mobil
- importanța
- posibilitatea modificării locului muncii

MUNCA LA DOMICILIU

Reglementare internațională – Convenția OIM nr. 177/1996 privind munca la domiciliu

Reglementarea internă – art. 108-110/CM

TELEMUNCA

- Acordul cadru privind telemunca
- Lege nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă , cu modificările și completările ulterioare



Telemunca

Telemunca

= forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, folosind tehnologia informației și comunicațiilor

- *Mod de dispunere – rezultatul consensului dintre angajator și salariat*
- refuzul salariatului – consecințe



Telemunca

1. Salariatul îndeplinește activitățile specifice *în mod regulat și voluntar*, conform unor reguli statornicite în prealabil

2. Sarcinile salariatului sunt îndeplinite în alt loc de muncă decât cel aparținând angajatorului

3. Activitatea telesalarială se desfășoară exclusiv prin utilizarea tehnologiei informației și a comunicațiilor



Telemunca

1. Decizia

- unilaterală a angajatorului pe durata stării de urgență/alertă
- - Încetează efectele măsurii – salariatul revine la locul de muncă prevăzut în cîm

2. Sistem hibrid

- munca de la locul de muncă organizat de angajator + telemunca
 - Acordul părților
 - Lege nr. 81/2018 + CM
 - Salariatul nu poate fi sancționat disciplinar dacă refuză telemunca

3. Telemunca presată în temeiul acordului părților – dacă pentru angajator nu mai este o opțiune, nu poate decide unilateral, este necesar acordul salariatului

4. Telemunca are caracter permanent - Actul adițional la cîm trebuie să cuprindă atât elementele din art. 17 alin. (3)/CM + art. 5 alin. (2)/LG 81/2018



Telemunca

Locul de muncă al telesalariatului

- Formă flexibilă de organizare a activității, salariatul îndeplinind atribuțiile de serviciu prin utilizarea tehnologiei informatice
- Munca desfășurată, cu regularitate, în afara angajatorului, dar, alternativ, poate să fie desfășurată parțial și la sediul (locul organizat al) angajatorului.
- Locul/locurile desfășurării activității de telemuncă – abrogată dispoziția care prevede că trebuie convenit/convenite de părți
- Este posibilă stabilirea unei arii geografice de desfășurare a activității în regim de telemuncă?
- Este posibilă telemunca chiar și din afara teritoriului României?

Timpul de muncă al telesalariatului – programul de lucru

- Evidența orelor de muncă – trebuie aplicat și în acest caz art. 119/Codul muncii
- Situația orelor suplimentare
- Verificarea activității telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului
- Obligațiile angajatorului specifice în domeniul securității și sănătății în muncă – art. 7-8 din Lege nr. 81/2018



Telemunca

*Încheierea contractului/clauzei de telemuncă și
înregistrarea în registrul general de evidență a salariaților*

- Semnătura electronică
- se înregistrează în ReviSal potrivit art. 3 și art. 4 din HG nr. 905/2017

Drepturi și obligații specifice ale părților

Obligațiile angajatorului – art. 7 din Legea nr. 81/2018

Obligații ale telesalariatului – art. 8 din Legea nr. 81/2018



Clauza privind felul muncii

4. CLAUZA PRIVIND FELUL MUNCII = ocupația exercitată de către salariat

OCUPAȚIA

MESERIA/PROFESIA

FUNCȚIA

Regimul juridic funcție de conducere – funcție de execuție

FIȘA POSTULUI

- reglementare
- întocmire
- conținut
- importanță

- art. 17 coroborat cu art. 41 din Codul muncii;
- se întocmește în scris, este proprie pentru fiecare post sau funcție, cuprinde atribuțiile postului și este anexă la contractul individual de muncă (potrivit lit. K din modelul-cadru al contractului individual de muncă);
- supusă negocierii înainte de încheierea contractului individual de muncă – situații de excepție
- lipsa fișei postului – consecințe



Fișa postului

Art. 17 alin. (1), (2), (3) lit. d)/CM

fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului” intră, *lato sensu*, în sfera clauzelor esențiale minimale ale oricărui CIM

de plin drept parte integrantă a cim

Inexistența unui model general valabil al fișei postului



Fișa postului

- ✓ inițial ca o componentă a ofertei angajatorului - întocmită de angajator astfel încât să răspundă nevoilor funcționale ale unității

! faptul că angajatorul prezintă o fișă a postului de el predeterminată nu conferă fișei postului caracterul unui act unilateral și nu exclude *de plano* posibilitatea adaptării acesteia la particularitățile și cerințele salariatului, prin derogare de la regula nescrisă că fișa postului urmărește postul, nu ocupantul postului

- exclus caracter unilateral al fișei postului

! fișa postului este rezultatul acordului de voință al părților, având *caracter consensual*

Consecințe:

- viitorul salariat nu poate impune angajatorului să prevadă sau să elimine o anumită atribuție
- modificarea ei pe parcursul executării contractului individual de muncă se poate realiza doar tot prin acordul părților – art. 17 alin. (5)/CM – act adițional

Adăugare / renunțare la atribuții / concretizare-explicitare



Fișa postului

determină natura și conținutul atribuțiilor/sarcinilor de serviciu aferente funcției/ocupației salariatului

caracter exhaustiv al fișei postului - deziderat utopic
contrazis sistematic de realitatea pieței de muncă

Caracter analitic – regula de dorit, descriere a atribuțiilor benefică
- atribuții explicite implică uneori îndeplinirea în prealabil a unor atribuții implicite

Reper legal – art. 17 alin. (3) lit. d)/CM

- specificarea denumirii postului, a atribuțiilor postului și a unor aspecte ce țin de sfera exercitării atribuțiilor postului

Fundamentată pe dreptul angajatorului de a stabili atribuțiile fiecărui salariat care să ocupe postul, este atașată obiectiv de post, nu de persoana salariatului
- obiective de performanță individuală ?

Trebuie să corespundă COR



Fișa postului – dificultăți de interpretare și aplicare

1. consecințelor juridice pe care le antrenează neîntocmirea/întocmirea ulterioară a fișei postului față de momentul încheierii contractului individual de muncă.

2. Nesemnarea fișei postului

3. Semnarea de către salariat a fișei postului „cu obiecțiuni”

4. Refuzul salariatului de a semna noua fișă a postului (modificată)

5. consacrarea deja generalizată, în finalul enumerării atribuțiilor concret determinate din fișa postului, a formulei: “execută orice alte atribuții/dispoziții date de superiorii ierarhici” sau a unei formule echivalente



Fișa postului – dificultăți de interpretare și aplicare

6. existența unor atribuții prevăzute expres în fișa postului a căror îndeplinire implică necesarmente și exercitarea unor atribuții implicite

7. schimbarea semnificativă a condițiilor de muncă la întoarcerea din suspendarea cîm



Clauza privind condițiile de muncă

5. CLAUZA PRIVIND CONDIȚIILE DE MUNCĂ

- art. 17 alin. (3) lit. f) + alin. (4) , Lege nr. 31/1991 + Lege nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii (art. 26-28)
 - locuri de muncă având condiții normale
 - locuri de muncă având condiții deosebite
 - locuri de muncă având condiții speciale
- importanța



Clauza privind durata muncii

6. CLAUZA PRIVIND DURATA MUNCII

- Art. 17 alin. (3) lit. I) + alin. (4) , art. 111/CM
- Importanță
- Regula: munca standard – program integral de muncă
- Excepția : munca cu fracțiune de normă



Contractul individual de muncă cu timp parțial

- ❖ Cadrul internațional de reglementare – Directiva 97/81/Ce privind acordul cadru asupra muncii pe timp parțial
- ❖ Cadrul intern de reglementare – art. 103-107/CM
- Durata , forma și conținutul cim cu timp parțial
- Drepturi și obligații specifice cim cu timp parțial
 - Limita minimă/maximă a duratei timpului de muncă al salariatului cu fracțiune de normă
 - Modul de raportare a fracțiunii de normă a salariatului cu fracțiune de normă
- art. 112 /CM ; art. 164/CM; H.G. pentru stabilirea salariului minim brut pe țară garantat în plată
- ✓ Interdicția orelor suplimentare
- ✓ Programul individualizat – imposibil
- ✓ Situați cumulului de contracte ?
 - La același angajator – timpul total trebuie să nu depășească timpul de maxim pentru un singur contract cu normă integrală + funcții ocupate diferite
 - La angajatori diferiți – nu există limitare legală



Clauza privind durata timpului de odihnă

Clauza privind salariul

7. CLAUZA PRIVIND DURATA TIMPULUI DE ODIHNĂ

- importanța

8. CLAUZA PRIVIND SALARIUL

- importanța
- art. 17 alin. (3) lit. k) + alin. (4)
- art. 162/CM
- HG privind salariul minim brut garantat în plată
- situația stabilirii unui salariu minim brut diferențiat pe sectoare de activitate

!!! Legea nr. 283/2024 modifică art. 160, 164/Codul muncii și completează cu art. 164 ind. 1 din Cod



Clauze specifice numite

a. CLAUZA CU PRIVIRE LA FORMARE PROFESIONALĂ

- art. 39 alin. (1) lit. g)/CM + art. 194-199/CM

b. CLAUZA DE NECONCURENȚĂ

- ipoteze
- obligația de fidelitate vs obligația de neconcurență
- conținut

c. CLAUZA DE MOBILITATE – art. 25 /CM

d. CLAUZA DE CONFIDENȚIALITATE

- art. 39 alin. (2) lit. f) /CM + art. 40 alin. (2) lit. i)/CM
- art. 26/CM
- clauza de confidențialitate vs obligația legală de a nu divulga
- conținut



Clauze speciale – clauza de neconcurență

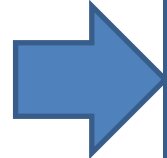
- La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul sau, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare, pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență
- Clauza de neconcurență vs obligația de fidelitate



Clauza de neconcurență

Sediul materiei – art. 21-24 CM

Clauza de neconcurență **își produce efectele** numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret:

- 
- activitățile ce sunt îi interzise salariatului la data încetării contractului,
 - cuantumul indemnizației de neconcurență lunare,
 - perioada pentru care își produce efectele clauză de neconcurență,
 - terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității,
 - aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul.
-
- **Clauza nu produce efecte – situații**

Indemnizația de neconcurență – nu este de natură salarială și se negociază, cu respectarea cuantumului minim stabilit prin lege



Clauza de neconcurență

În practică:

- În cazul nerespectării, cu vinovăție, a clauzei de neconcurență salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizației și, după caz, la daune-interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.
- Proba prejudiciului

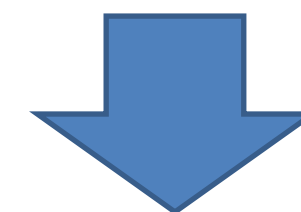
Prestabilirea prejudiciului este nulă.

Prin Decizia nr. 19/2019, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că **prevederea unei clauze penale** în contractul individual de muncă, prin care este evaluată paguba produsă angajatorului de salariat din vina și în legătură cu munca sa, este interzisă și **este sancționată cu nulitatea clauzei** astfel negociate.



Clauza de confidențialitate

- Ca și obligația de neconcurență, **obligația de confidențialitate** este o componentă a datoriei generale a salariaților de fidelitate



Rolul clauzei de confidențialitate este de a determina limitele obligației de confidențialitate și sancțiunile nerespectării ei, cât și rolul de a defini categoria informațiilor pe care angajatorul le consideră confidențiale.

Efectele ei se pot întinde și după terminarea contractului



Clauza de formare profesională

- Codul muncii prevede expres clauza cu privire la formarea profesională
- Intervine la inițiativa angajatorului
- Este o clauză negociată de către părți și face obiectul unui act adițional la contract

Clauza de formare profesională va cuprinde (art. 196):

- modalitatea concretă de formare profesională
- drepturile și obligațiile părților
- durata formării profesionale
- obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională



Nerespectarea clauzei de formare profesională

- **Obligația salariatului de a presta muncă** în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională pe o anumită durată convenită de părți
- **Nerespectarea de către salariat a duratei** convenite – atrage **suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesionala**, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilita conform actului adițional la contractul individual de muncă

- Angajatorului îi incumbă sarcina probei
- Lipsa criteriilor legale pentru aprecierea costurilor
- Prestabilirea prejudiciului nu este permisă – clauza penală

! Calificarea timpului petrecut de angajat pentru participarea la cursuri de formare profesională – timp de muncă , după caz.



Clauza de mobilitate

RAȚIUNEA:

- prin utilizarea clauzei de mobilitate (art.25), angajatorul se pune la adăpost de posibilitatea ca salariatul să invoce abuzul de drept în condițiile unor ordine de deplasare repetate.

Prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă și/sau regulamentul intern se pot stabili:

- **programul** deplasărilor, durata și frecvența acestora;
- **regimul decontării** cheltuielilor de cazare și transport efectuate cu deplasarea;
- **beneficiile suplimentare** acordate salariaților;

- Salariatul își îndeplinește activitatea la locurile de muncă prevăzute în contract
- Salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură



Clauza privind perioada de probă

ART. 31 – 33 / CM

Noțiune și natură juridică

Durata perioadei de probă

Când se poate insera perioada de probă în cim?

Statutul salariatului pe durata perioadei de probă.

Interdicția inserării perioadei de probă :

art. 74 alin. (2) / CM; art. 64 alin. (1) / CM ; art. 56 alin. (1) lit. e) /CM



Clauza privind perioada de probă

1. Clauză
obligatorie sau
facultativă?
art. 31 alin. (1)/CM

2. Durata ?

Diferă în funcție de
durata cîm / natura
funcției / stabilită legal
ca durată maximală

Stabilirea unei durate
mai mari decât cea
legală – reducepână la
maximul legal

Situația unui ccm care
prevede o durată mai
scurtă decât cea legală
– în favoarea
salariatului – se aplică
dispoziția din CCM

3. Situația salariatului încadrat în grad de handicap

- art. 31 alin. (3)/CM
- Lege 448/2006

Opinie – 45 zile calendaristice

- Certificatul de încadrare în
grad de handicap trebuie să
existe la momentul încheierii
cîm și să fie prezentat
angajatorului

- Nu are relevanță faptul că
salariatul suferă de o boală
care permitea încadrarea în
grad de handicap

- în cazul cîm pe durată
determinată se aplică duratele
stabilite de art. 85/CM



Clauza privind perioada de probă

4. Unicitatea
perioadei de
probă
Art. 32/CM

5. Se poate modifica durata
perioadei de probă?

- Unilateral, în niciun caz,
este clauză
- Act adițional, fără să
depășesc durata maximă
legală – nu, pentru că s-ar
considera că am stabilit o
nouă perioadă de probă
- Dacă prelungesc cîm pe
durată determinată în
durată nedeterminată –
un singur raport de
muncă, deci nu pot stabili
o nouă perioadă de probă
pentru cîm pe durată
nedeterminată

6. Se poate
suspenda perioada
de probă?

- situația CITM /
CO
- Art. 49 alin.
(6)/CM
- Practică
neunitară



Clauza privind perioada de probă

7. Dacă se modifică felul muncii se poate stabili o nouă perioadă de probă?
Consecințe?

- Dacă nu corespunde pentru noul loc de muncă – revine pe funcția anterioară sau îi încetează cîm pe durata perioadei de probă? – nu există text legal
- În actul adițional de modificare a felului muncii și introducere a unei noi perioade de probă se poate stabili expres – recomandabil
- Dacă nu stabilesc și notific încetarea cîm pe durata noii perioade de probă – posibilitatea anulării de către instanță motivate de faptul că salariatul era definitiv pe postul anterior și atunci trebuie să revină – practică neunitară
- Dacă pe postul anterior am încadrat o altă persoană -?



Clauza privind perioada de probă

8. Încetarea cîm pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă. Efecte.

Decizie de încetare sau notificarea trimisă salariatului? - elementele

Comunicarea trebuie efectuată

Notificarea trebuie comunicată în interiorul perioadei de probă sau poate fi și după? – practică neunitară

- notificarea trebuie trimisă salariatului în interiorul perioadei de probă.

Motivare:

- art. 278/CM
- art. 1326/Cod civil



Clauze specifice nenumite

III. CLAUZE SPECIFICE NENUMITE

Clauza de conștiință

Clauza de obiectiv

Clauza de stabilitate

Clauza de prelungire

Clauza de risc

Clauza de delegare de atribuții

Clauza de restricții de timp liber

!!! Art. 38/Codul muncii



Modificarea contractului individual de muncă



Modificarea contractului individual de muncă

Reglementare: art. 41-48 din Codul muncii ; art. 38/CM

Regula: I. art. 41 alin. (1)/CM - **modificarea prin acordul părților** - orice clauză poate fi supusă modificării

art. 17 alin. (5) / CM

act adițional de modificare a cim

înregistrare ReviSal în prețuia modificării

! excepții: - modificarea salarială – în 20 de zile de la data producerii modificării

- modificarea se produce urmare a unei hotărâri judecătorești – 10 de zile de la data luării la cunoștință



Ipoteze în care angajatorul are obligația de informare asupra posibilității modificării unei clauze a cim, obligație ce se poate concretiza în acceptarea ofertei de către salariat:

- art. 86/CM – contractul pe durată determinată
- art. 107 alin. (2)/CM – contractul cu fracțiune de normă
- art. 64 alin. (1)/CM - concedierea



Modificarea contractului individual de muncă

II. Modificarea de drept a cim

- *ex lege*
- *ccm*

III. Modificarea cim prin act unilateral al angajatorului:

- numai în cazurile expres prevăzute de Cod: delegare, detaşare, trecere temporară în altă muncă;
- are întotdeauna un caracter temporar;
- clauza contractului care poate fi modificată este locul muncii, felul muncii putând fi modificat numai dacă există acordul salariatului; prin excepție, se poate modifica unilateral și felul muncii numai în cazurile prevăzute la art. 48 din Cod.

!!! Salariatul nu are dreptul să modifice unilateral contractul individual de muncă



Modificarea contractului individual de muncă

A. Delegarea - art. 43-44 / CM

- locul muncii – clauza supusă modificării;
- act de delegare / ordin de delegare ;
- durata delegării – măsură temporară;
- măsură unilaterală pentru prima perioadă;
- prelungire cu acordul salariatului;
- consecințele delegării;
- drepturile și obligațiile părților;
- încetarea delegării.



Modificarea contractului individual de muncă

B. Detașarea - art. 45-47 / CM

- locul muncii și angajatorul; implică acordul a doi angajatori, în scopul realizării unor interese proprii;
- act scris al angajatorului;
- durata detașării – măsură temporară;
- măsură unilaterală pentru prima perioadă;
- acordul salariatului pentru prelungire;
- consecințele detașării;
- drepturi și obligații pe durata detașării;
- încetarea detașării.

Drepturile bănești acordate pe perioada delegării și detașării pentru personalul autorităților și instituțiilor publice

- Autorități sau instituții publice – H.G. nr. 1336/2022
- Angajatori din sectorul privat – CCM/RI/Act de delegare sau detașare



Modificarea contractului individual de muncă

C. Forța majoră – art. 48 prima ipoteză /CM

D. Sancțiunea disciplinară - art. 48 /CM + art. 248 alin. (1) lit. b) / CM

- locul muncii, felul muncii și salarizarea;
- durata – măsură temporară

E. Măsura de protecție - art. 48 /CM

F. Alte ipoteze:

- reducerea temporară a activității pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare.



Suspendarea contractului individual de muncă



Suspendarea contractului individual de muncă – art. 49-54/CM

- Suspendarea contractului individual de muncă are ca efecte principale încetarea prestării muncii de către salariat și a plății salariului de către angajator.
- Suspendarea contractului individual de muncă:
 - are o durată determinată în timp, prin esența sa;
 - operează numai în cazurile reglementate expres de art. 50-54 din Codul muncii; nu pot fi stabilite cauze de suspendare în mod convențional și nici unilateral ;
 - următoarele situații în care se află salariatul nu determină suspendarea contractului: concediu de odihnă, delegarea, zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbătoare legală, neplata salariului de către angajator;
 - poate determina altor drepturi și obligații ale părților .



Suspendarea de drept a contractului individual de muncă – art. 50 din Codul muncii

I. Suspendarea de drept – art. 50/CM

- Intervine *ex lege*, independent de voința părților și produce efecte fără a fi necesară nicio formalitate
- La încetarea cauzei de suspendare se reia executarea cîm, angajatorul fiind obligat să reprimească salariatul al cărui cîm a fost suspendat
- a). *Concediu de maternitate* – O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate
 - Durata = 126 zile calendaristice (concediu pentru sarcină + concediu pentru lăuzie);
 - Durata minimă obligatorie a concediului de lăuzie = 42 de zile calendaristice;
 - Indemnizația de maternitate = 85% din baza de calcul (media veniturilor lunare din ultimele 6 luni în ultimele 12 luni anterioare lunii pentru care se acordă, până la limita a 12 salarii minime brute pe țară lunar) --- se suportă integral din bugetul Fondului național de asigurări sociale de sănătate --- se plătește de angajator.
- b). *Concediu pentru incapacitate temporară de muncă* – O.U.G. nr. 158/2005
 - Se acordă în baza certificatului medical eliberat de medicul de familie sau medicul specialist
 - Durata acordare indemnizație = 183 zile în interval de un an socotite începând cu prima zi de îmbolnăvire; prelungire începând cu a 91-a zi de medicul specialist cu aprobarea medicului expert al asigurărilor sociale;
 - Excepție, durata este mai mare în cazul anumitor boli speciale



Suspendarea de drept a contractului individual de muncă – art. 50 din Codul muncii

- Incapacitatea temporară de muncă survine pe durata concediului de odihnă sau fără plată
- Indemnizația de concediu de incapacitate temporară de muncă se suportă:
 - de către angajator, din prima zi până în a 5-a zi de incapacitate temporară de muncă;
 - din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate, începând cu ziua următoare celor suportate de angajator.

= 75 % din baza de calcul (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);

= 100 % din baza de calcul pentru incapacitatea determinată de tuberculoză, SIDA, neoplazii, precum și de o boală infectocontagioasă din grupa A și de urgențe medico-chirurgicale
- situații posibile la expirarea certificatului medical



Suspendarea de drept a contractului individual de muncă – art. 50 din Codul muncii

Concediul pentru incapacitate temporară de muncă

Cadrul legal de reglementare – OUG nr. 158/2005, cu modificările și completările ulterioare

Condiții cumulative de acordare a concediului medical și a indemnizației de incapacitate temporară de muncă

1. *Stagiul minim de asigurare = 6 luni realizate în ultimele 12 luni anterioare celei pentru care se acordă concediul medical*

- *ipoteza: nu există stagiul 6 luni anterioare lunii de acordare -- însumare perioade în ultimele 12 luni
--- însumarea perioadelor asimilate – art. 8 alin. (2) din OUG 158/2005*

** Stagiul = perioada în care s-a plătit contribuția asiguratorie de muncă potrivit Codului fiscal (= 2,25% din veniturile salariale, plătită de angajator)*

Baza de calcul = media veniturilor brute lunare în 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

Indemnizația de incapacitate – calcul + acordare

2. *Adeverința de la 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 sau a bolilor infectocontagioase din grupa A*



Suspendarea de drept a contractului individual de muncă – art. 50 din Codul muncii

c). Carantina – O.U.G. nr. 158/2005

= salariații cărora li se interzice continuarea activității din cauza unei boli contagioase, pe durata stabilită prin certificatul eliberat de direcția de sănătate publică.

- Concediu de carantină sau izolare se acordă persoanelor asigurate în temeiul art. 20 din Legea nr. 136/2020 privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic și biologic, republicată
- indemnizația pentru carantină sau izolare = 100% din baza de calcul prevăzută de OUG 158/2005 și se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate

d). Exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative sau judecătorești

- Corespunde prevederilor legale care reglementează incompatibilitățile
- Durata = durata mandatului, în caz că legea nu prevede altfel

e). Îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicate

- Coroborare art. 11 din Legea nr. 367/2022 a dialogului social
- Formularea imperativă, părțile nu pot deroga;
- se aplică cu privire la oricare tip de organizație sindicală



Suspendarea de drept a contractului individual de muncă – art. 50 din Codul muncii

f). Forța majoră

g). Salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală

- Coroborare art. 234/CPP – durata de 30 de zile, cu posibilitatea prelungirii;
- Coroborare art. 61 lit. b)/CM – consecințe;
- Situația arestului la domiciliu – coroborare art. 221 alin. (6) /CPP

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

i). Alte cazuri expres prevăzute de lege

Exemple: - îndeplinirea funcției de administrator sau de director, când persoana numită în această funcție avea calitatea de salariat al societății respective;

- Întreruperea colectivă a lucrului în perioadele cu temperaturi extreme;
- Suspendarea atestatului de asistent maternal profesionist;
- Concediu pentru risc maternal, în ipoteza în care angajatorul nu poate oferi condiții de muncă corespunzătoare



Suspendarea din inițiativa salariatului a contractului individual de muncă – art. 51 Codul muncii

➤ Intervine ca urmare a opțiunii salariatului; nu este necesară aprobarea angajatorului

a). Concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani – OUG nr. 148/2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului + OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creștere copiilor

- Sunt îndreptățiți să beneficieze de acest concediu următoarele categorii de salariați:
 - opțional, oricare dintre părinții firești ai copilului;
 - una dintre persoanele care a adoptat copilul, căreia i s-a încredințat copilul în vederea adopției sau care are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență, cu excepția asistentului maternal profesionist;
 - persoana care a fost numită tutore.
- Indemnizația lunară = 85% din media veniturilor pe ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului și nu poate fi mai mică de 85% din cuantumul salariului minim brut pe țară garantat în plată și nici mai mare de 8.500 lei
- Legea impune ca cel puțin o lună din perioada totală a concediului de creștere a copilului să fie alocată uneia dintre persoanele care nu au beneficiat de acest drept --- consecințe



Suspendarea din inițiativa salariatului a contractului individual de muncă – art. 51 din Codul muncii

b). Concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani – OUG nr. 158/2005

Beneficiari:

- opțional, unul dintre părinți, dacă solicitantul îndeplinește condițiile de stagiul 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.

c). Concediu paternal – Lege nr. 210/1999 , modificată prin OUG 117/2022

Durata = Tatăl copilului nou-născut care are calitatea de lucrător are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare.

Beneficiar = tatăl copilului, indiferent dacă copilul este născut din căsătorie, din afara căsătoriei sau este adoptat, condiționat de calitatea de salariat.

Indemnizație = salariul corespunzător zilelor lucrătoare respective

d) Concediu pentru formare profesională

- concediu fără plată pentru formare profesională
- concediu plătit pentru formare profesională = indemnizație



Suspendarea din inițiativa salariatului a contractului individual de muncă – art. 51 din Codul muncii

e). Exercițitatea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului

f). Participarea la grevă – coroborat cu art. 160 din Legea nr. 367/2023 a dialogului social

g). Concediu de acomodare – Legea nr. 57/2016 pentru modificarea și completarea Legii nr. 274/2004 privind procedura adopției, precum și altor acte normative

- Adoptatorul sau, opțional, oricare dintre soții familiei adoptatoare care realizează venituri supuse impozitului pe venit
- *-durata = max. 1 an* (include perioada încredințării copilului în vederea adopției)
- *Indemnizație = 3,4 ISR*
- *Se acordă la cerere, în baza HJ de încredințare*
- *Până la împlinirea vârstei de 18 ani a copilului*
- *Nu se cumulează*

h) Absențele nemotivate – în condițiile stabilite prin CCM, CIM sau RI

- Problema aplicabilității art. 49 alin. (6) /CM



Suspendarea din inițiativa angajatorului - art. 52 Codul muncii

➤ intervine prin actul unilateral al angajatorului în următoarele situații prevăzute de art. 52/CM

a). Cercetarea disciplinară – declarată neconstituțională Decizia CC nr. 279/2015 --- consecințe

b). Angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești.

- Prima teză – neconstituțională – Decizia CC nr. 81/2015
- Măsura suspendării are caracter temporar și durează până la momentul rămânerii definitive a hotărârii judecătorești.
- Efectul acesteia este interzicerea temporară de exercitare a funcției, perioadă în care nu i se cuvine nici salariul
- Consecințe

c). În cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare.

- Coroborat cu art. 53/CM

c) ind. 1. Controlul judiciar sau controlul judiciar pe cauțiune

- organul judiciar a dispus și obligația de a nu exercita profesia, meseria sau de a desfășura activitatea în exercitarea căreia a săvârșit fapta [art. 215 alin. (2) lit. e) din Codul de procedură penală]



Suspendarea din inițiativa angajatorului- art. 52 din Codul muncii

d) Detașarea

e) Suspendarea avizelor, autorizațiilor sau atestărilor

f) pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată. – introdusă prin Legea nr. 298/2020 pentru completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii

- Introdus art. 53 ind. 1 în Codul muncii

Consecințe:

- Salariații afectați de activitatea suspendată sau întreruptă, care au cîm suspendat, beneficiază de o indemnizație de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat în vigoare, pe toată durata menținerii stării de asediu sau stării de urgență, după caz
- Posibilitatea suplimentării de către angajator cu diferența dintre min. 75% și salariul
- Indemnizația este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale obligatorii cf. Cod fiscal, nu se datorează contribuție asiguratorie de muncă
- În situația cumulului de cîm:
 - ✓ Dacă cel puțin unul rămîne activ – nu se acordă indemnizație
 - ✓ Dacă toate se suspendă – indemnizația se acordă prin raportare la cîm cu drepturile salariale cele mai avantajoase
- Perioada de acordare a indemnizației asimilată stagiului de cotizare
- Plata indemnizației se face din bugetul asigurărilor pentru șomaj



Suspendarea din inițiativa angajatorului– art. 52 din Codul muncii

Angajatorii

- Pot dispune gradual alte măsuri pentru reducerea activității sau întreruperea activității, după caz. În situația în care este adoptată de angajator măsura suspendării contractului individual de muncă, înlocuind, în tot sau în parte, măsura reducerii programului săptămânal de lucru de la 5 la 4 zile, dispusă în condițiile art. 52 alin. (3), plata indemnizației este acordată numai de la data suspendării contractului individual de muncă în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) sau f).
- Interdicție concediere – nu pot desființa locurile de muncă ocupate de persoanele ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) sau f), pe o perioadă cel puțin egală cu perioada suspendării pentru care au beneficiat, pentru acești salariați, de plata indemnizațiilor prevăzute la alin. (1) din bugetul asigurărilor sociale pentru șomaj.
 - interdicția nu vizează situația în care angajatorul plătește din fonduri proprii indemnizația de șomaj tehnic
 - Se aplică inclusiv angajatorilor care beneficiază de indemnizație de la bugetul asigurărilor pentru șomaj în temeiul OUG 30/2020 pt că se întemeiază tot pe art. 52 alin. 1 lit. c)/CM
 - Nerespectarea interdicției – returnarea sumelor primite cu titlu de indemnizație pentru posturile desființate



Suspendarea prin acordul părților a contractului individual de muncă – art. 54 din Codul muncii

Situații:

1. Concedii fără plată pentru studii
2. Concedii fără plată pentru motive personale

Durata concediilor fără plată

- *Nu este prevăzută legal;*
- *Se poate stabili prin contractul colectiv de muncă aplicabil și/sau regulamentul intern*



Efectele suspendării contractului individual de muncă

Efectele suspendării cîm

- pot exista alte drepturi și obligații ale părților

Salariatul beneficiază în funcție de ipoteza de suspendare de:

- salariu;
- indemnizație;
- despăgubiri;
- vechime în muncă;
- asigurare socială.

Salariatul poate avea obligații pe durata suspendării

- Concursul între mai multe cauze de suspendare – regula: prevalează suspendarea de drept
- Încetarea de drept a cîm
- Art. 49 alin. (6) /CM

Procedură

- Act de constatare sau de a decide suspendarea
- Înregistrarea în ReviSal.



Încetarea contractului individual de muncă



Încetarea contractului individual de muncă

Noțiune și clasificare

Art. 55 /CM - expres modalitățile de încetare a contractului individual de muncă:

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

Încetarea cîm ca urmare a *voinței unilaterale a uneia dintre părți* este reglementată sub forma:

- concedierii salariatului, ca urmare a voinței angajatorului;
- demisiei, consecința voinței salariatului.

Potrivit art. 58 alin. (2) din Codul muncii, *concedierea* poate fi dispusă:

- pentru motive care țin de persoana salariatului – întotdeauna este o concediere individuală - art. 61- sau
- pentru motive care nu țin de persoana salariatului – poate fi
o concediere individuală – art. 65-67/CM sau
o concediere colectivă - art. 68-74/CM .

În funcție de vinovăția salariatului la încetarea contractului individual de muncă:

- cazuri imputabile salariatului în care se încadrează concedierea disciplinară reglementată de art. 61 lit. a) din Codul muncii;
- cazuri neimputabile salariatului în care se încadrează cele prevăzute de art. 61 lit. b), c) și d), art. 65 și art. 68 din Codul muncii.



I. Încetarea de drept a contractului individual de muncă – art. 56/CM

Reglementare : art. 55 lit. a) și art. 56 /CM

Efecte : incidente prevederile art. 57 și art. 64 alin. (1) din Codul muncii:

- plata drepturi salariale;
- despăgubiri;
- propunerea unui loc de muncă vacant;
- vechimea în muncă.

* încetarea raportului de muncă operează prin efectul legii.

Art. 56 lit. a) - dă expresie caracterului *intuitu personae/personal* al contractului individual de muncă

Art. 56 lit. b)

1. declararea judecătorească a morții salariatului sau angajatorului persoană fizică, în condițiile și cu respectarea procedurii prevăzute de art. 49-57 din Codul civil și art. 931-938 din Codul de procedură civilă.

* art. 52 alin. (1) din Codul civil - act normativ ulterior Codului muncii, rezultă că încetarea de drept a contractului are loc la data precizată în hotărâre ca fiind data morții, iar nu data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești.

* ipoteza salariatului dispărut – nereglementată

- contractul individual de muncă poate fi suspendat, în temeiul art. 51 alin. (2) din Codul muncii (pe durata absențelor nemotivate).



Încetarea de drept a contractului individual de muncă – art. 56/CM

2. Punerea sub interdicție a salariatului sau angajatorului persoană fizică, potrivit art. 164 și urm. din Codul civil are ca efect încetarea de drept a contractului individual de muncă de la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de punere sub interdicție.

Art. 56 lit. c)

- momentul încetării contractului este diferit în funcție de tipul pensiei la care are dreptul sau pe care o solicită salariatul.
 - aplicarea acestor situații presupune corelarea cu prevederile Legii *nr. 360/2023 privind sistemul public pensii*
1. Îndeplinirea cumulativă a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare determină încetarea de drept a contractului individual de muncă, indiferent dacă salariatul a formulat sau nu cerere de pensionare – art. 47 din Legea nr. 360/2023, cu modificările și completările ulterioare
- asigurații care beneficiază de pensie pentru limită de vârstă pot cumula pensia cu veniturile obținute din activități profesionale.
 - Excepția – salariați care optează în scris pentru continuarea activității în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare la vârsta de 65 de ani



Încetarea de drept a contractului individual de muncă – art. 56/CM

2. Comunicarea deciziei de pensie în cazul salariaților care solicită pensionarea pentru invaliditate, pensionarea anticipată parțială, pensionarea anticipată și pensionarea pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare constituie temeiul încetării contractului individual de muncă de drept.

ATT. – corelare cu dispozițiile din Legea nr. 360/2023

* Art. 58 din Legea nr. 360/2023 – pensia anticipată

* art. 61 din Legea nr. 360/2023 – pensia de invaliditate

Art. 56 lit. d) - trebuie coroborată cu dispozițiile art. 57 din Cod

- constatarea nulității totale a contractului individual de muncă, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească, după caz, are ca efect încetarea de drept a contractului.

- în cazul constatării unei nulități parțiale, contractul nu încetează, clauza afectată fiind înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri

Art. 56 lit. e) - ipoteza în care, în cazul unui conflict individual de muncă, instanța de judecată sesizată cu soluționarea unei contestații la decizia de concediere, atunci când dispune anularea măsurii unilaterale a angajatorului de încetare a contractului individual de muncă, admite și cererea formulată expres de contestator de repunere în situația anterioară emiterii actului de concediere, respectiv de reintegrare în funcția deținută anterior - a se vedea art. 80 din Cod



Încetarea de drept a contractului individual de muncă – art. 56/CM

Art. 56 lit. f)

- textul nu distinge, nu are relevanță dacă fapta a avut sau nu legătură cu funcția deținută anterior condamnării.
- nu interesează nici dacă salariatul în cauză a fost arestat anterior mai mult de 30 de zile, iar angajatorul nu a dispus concedierea acestuia, în temeiul art. 61 lit. b) din Cod sau dacă anterior condamnării, angajatorul a dispus suspendarea contractului în temeiul art. 52 alin. (1) lit. b) teza a II-a din Cod
- Decizia Î.C.C.J. nr. 15/2017, referitoare la dezlegarea unor chestiuni de drept, art. 56 alin. (1) lit. f) din Cod se interpretează în sensul că este aplicabil „numai în situația în care condamnatul execută pedeapsa efectiv în penitenciar, fiind în imposibilitate fizică de a se prezenta la locul de muncă”.

• Art. 56 lit. g)

- În cazul în care pe durata valabilității avizului, autorizației sau atestatului autoritatea sau organismul competent care le-a emis, retrage aceste documente, contractul individual de muncă încetează de drept de la data retragerii.
- dacă salariatul este nemulțumit de actul de retragere al autorității sau organului emitent al documentului se poate adresa instanței de contencios administrativ (fiind un act administrativ), cu o acțiune în anularea actului și repararea pagubei produse , în temeiul art. 52 alin. (1) din Constituție și a Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ



Încetarea de drept a contractului individual de muncă – art. 56/CM

Art. 56 lit. h)

- instanța penală dispune interzicerea exercitării profesiei cu titlu de pedeapsă complementară sau ca măsură de siguranță dacă apreciază că infracțiunea sau modul în care a fost săvârșită ar impune o astfel de soluție.

Art. 56 lit. i)

- situațiile în care contractul individual de muncă pe durată determinată a fost încheiat până la o anumită dată certă sau pentru o anumită perioadă, precum și ipoteza în care durata contractului nu a fost precizată în mod explicit

Art. 56 lit. j)

- Părinții sau reprezentanții legali ai minorului își pot retrage acordul dacă apreciază că activitățile prestate de minor nu sunt potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale sau dacă prin desfășurarea muncii îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.

Procedură

- Angajatorul trebuie să constate printr-un act intern (de constatare) încheiat în formă scrisă intervenția unuia din cazurile prevăzute la lit. c)-j) ale art. 56 alin. (1) din Codul muncii și să îl comunice persoanei respective.
- două termene de recomandare cu o durată egală de 5 zile lucrătoare pentru întocmirea actului de constatare și pentru comunicarea actului.
- Înregistrare în ReviSal



Încetarea de drept a contractului individual de muncă – art. 56/CM

Suplimentar față de ipotezele de încetare a contractului individual de muncă de drept enumerate de art. 56, Codul muncii mai prevede o astfel de încetare și în următoarele cazuri:

- nereînnoirea avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei în termen de 6 luni de la data expirării termenului de valabilitate al acestora, potrivit art. 50 lit. h) din Cod;
- salariatul căruia i s-a admis contestația împotriva decizie de concediere nu solicită repunerea în situația anterioară, conform art. 80 alin. (3) din Cod.



II. Încetarea prin acordul părților a contractului individual de muncă

Art. 55 lit. b din Codul muncii

- Prin acordul de voință al părților poate înceta oricare dintre tipurile de contracte individuale de muncă.
- Oricare dintre părți, care formulează celeilalte cererea de încetare a contractului prin acord, o poate motiva sau nu.
- Dacă părțile convin ca încetarea contractului să aibă loc la un moment ulterior formulării și acceptării ofertei, contractul își produce efectele în continuare până la acel moment, fără a deveni un contract pe durată determinată. Până la data încetării contractului, stabilită prin acordul părților, contractul poate înceta pe oricare temei legal.



III. Încetarea contractului individual de muncă la inițiativa salariatului = Demisia

Reglementare – art. 81 din Codul muncii
Condiții:

1. Notificarea scrisă – fără motivare + obligație de înregistrare

- Notificarea trebuie să cuprindă manifestarea de voință expresă în sensul încetării contractului.
- Motivarea demisiei nu este obligatorie, dar, dacă dorește, salariatul poate menționa temeiurile care au determinat demisia.
- Angajatorul este obligat să înregistreze demisia. Neînregistrarea demisiei se sancționează contravențional, potrivit art. 260 alin. (1) lit. n) din Cod.



III. Încetarea contractului individual de muncă la inițiativa salariatului = Demisia

2. Respectarea termenului de preaviz

- *durată – diferențiată;*
- *obligativitatea respectării --- excepții:*
 - *renunțarea totală/parțială de către angajator;*
 - *nerespectarea obligațiilor de către angajator.*

- Pe durata termenului de preaviz, contractul individual de muncă își produce toate efectele.
- Demisia își produce efectele la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale sau parțiale de către angajator la acest termen.
- Principalul efect al demisiei îl reprezintă încetarea contractului individual de muncă.



IV. Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului = Concedierea

Reglementare – art. 58 - 80 din Codul muncii

- *Interdicții de concediere - permanente* - art. 59 din Codul muncii

Interdicții temporare – art. 60 din Codul muncii; se referă la amânarea concedierii salariaților pentru intervalul cât durează situațiile la care se referă



IV. a. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului – art. 61/CM

1. CONCEDIEREA DISCIPLINARĂ

- a. săvârșirea cu vinovăție a unei singure fapte grave
 - b. Săvârșirea unor abateri disciplinare repetate – caracterul de repetabilitate
- Cercetarea disciplinară prealabilă obligatorie – art. 63 alin. (1) /CM

2. CONCEDIEREA ÎN CAZUL ARESTULUI PREVENTIV SAU ARESTULUI LA DOMICILIU

- Singura condiție : durata min. de 30 de zile
- Situație particulară: arestul la domiciliu – art. 221 /Cod procedură penală



IV. a. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului – art. 61/CM

3. CONCEDIEREA DIN MOTIVE MEDICALE

- Inaptitudinea medicală a salariatului pentru a exercita atribuțiile aferente unui anumit loc de muncă
- Decizia ICCJ nr. 7/2016 – decizie a organului de expertiză medicală = rezultatul evaluării medicului specialist de medicina muncii privind aptitudinea în muncă, constând în fișa de aptitudine, necontestată sau devenită definitivă după contestare, prin emiterea deciziei de către entitatea cu atribuții legale în acest scop



IV. a. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului – art. 61/CM

4. CONCEDIEREA PENTRU NECORESPUNDERE PROFESIONALĂ

- art. 39 alin. (1) lit. g)/CM – dreptul salariatului la formare profesională
- Lipsa de vinovăție a salariatului
- Angajatorul poate lua în considerare fapte care au caracter dual , unele săvârșite din culpă, altele fără vinovăție
- Necorespunderea profesională = componenta teoretică + practică a pregătirii profesionale+ aptitudinile salariatului
- Aprecierea prin prisma atribuțiilor și abilităților care țin de locul de muncă, stabilite prin fișa postului
- Evaluarea profesională prealabilă obligatorie – art. 63 alin. (2) /CM



IV. a. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului – art. 61/CM

Procedura de concediere pentru motive care țin de persoana salariatului

1. Proceduri obligatorii

- a. Cercetarea disciplinară prealabilă – art. 63 alin. (1) coroborat cu art. 251 alin. (1)/CM
- b. Evaluarea profesională prealabilă – art. 63 alin. (2) coroborat cu art. 242 lit. i) /CM
- c. Fișa de aptitudine

2. Oferirea unui loc de muncă vacant – art. 64 /CM

3. Acordarea preavizului – art. 75 alin. (1)/CM

4. Acordarea unor compensații – art. 64 alin. (5)/CM



IV. b. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului - art. 65/CM

Concedierea individuală – art. 65/CM

Condiții:

1. Desființarea efectivă a locului de muncă ocupat de salariat

Concedierea este justificată, exemplificativ: angajatorul are datorii și a suferit o scădere a cifrei de afaceri; introducerea de noi tehnologii; două posturi sunt grupate într-un singur post; pierderea unicului beneficiar; mutarea în altă localitate.



IV. b. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

Concedierea individuală – art. 65/CM
Condiții:

2. Cauza reală = acea cauză care are caracter obiectiv , independentă de eventuale umori, capricii ale angajatorului, de reaua lui credință

- exemple, dificultăți economice, transformări tehnologice, reorganizarea activității
- Competența instanțelor judecătorești



IV. b. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

Concedierea individuală – art. 65/CM
Condiții:

3. Cauza serioasă = cauza să impună cu adevărat, în mod necesar și rezonabil, desființarea locului de muncă

= când măsura luată de angajatorul nu disimulează realitatea, când această urmărește îmbunătățirea activității



IV. b. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

Concedierea colectivă – art. 68 + art. 65/CM

Condiții:

1. Termenul de 30 de zile calendaristice (categorii de contracte)
2. Numărul minim de salariați concediați raportat la numărul total al salariaților din unitate
 - Poate să cuprindă:
 - Numai ipoteze de concediere care nu țin de persoana salariatului;
 - Prin asimilare, și alte încetări ale cîm dacă s-au produs din inițiativa angajatorului și sunt în număr de cel puțin 5.



IV. b. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

Concedierea colectivă – art. 68 + art. 65/CM

Procedura:

1. Informarea și consultarea salariaților

- inițial, angajatorul care preconizează efectuarea unei concedieri colective, are obligația de a comunica, în scris, această intenție sindicatului sau reprezentanților salariaților.
- CM prevede obligativitatea emiterii a două notificări
- Art. 69 alin. (2) și (3) /CM
- Criteriile de prioritate la concediere : de competență profesională + criterii sociale
- Răspunsul sindicatului sau reprezentanților salariaților- propunere în 10 zile calendaristice – răspuns în scris angajator 5 zile la propunerile formulate



IV. b. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

Concedierea colectivă – art. 68 + art. 65/CM

Procedura:

2. Luarea deciziei de concediere

- Notificarea ITM și AJOFM – cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de data emiterii deciziilor de concediere și trebuie să cuprindă elementele din art. 72 alin. (1-2)/CM
- Posibilitatea reducerii perioadei – motivată și adusă la cunoștința părților în tm de 3 zile lucrătoare
- Posibilitatea amânării momentului emiterii deciziilor de concediere cu max 10 zile calendaristice – art. 73 /CM

! Reînființarea posturilor desființate – art.74/CM



Decizia de concediere

Conținut:

1. Motivarea în fapt
2. Motivarea în drept
3. Termenul de contestare și instanța judecătorească
4. Durata preavizului – art. 76 lit. b) + decizia ICCJ nr. 8/2014
5. Criteriile de stabilire a ordinii de priorități, conform art. 69 alin. (2) lit. d)/CM, numai în cazul concedierilor colective
6. Lipsa obligației angajatorului de a oferi un alt loc de muncă
7. Motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea

Efectele deciziei de concediere

1. Nulitatea
 2. Indemnizația de șomaj
 3. Plata unor compensații – art. 64 alin. (5) + art. 67 /CM
 4. Vechimea în muncă
- Revocarea deciziei de concediere – Decizia ICCJ nr. 18/2016
 - Anularea deciziei de concediere – art. 80/CM



MULȚUMIM PENTRU ATENȚIE!

SUCCES!

