

BIBL. CENTR. UNIV.
M. ERMAN - 1977
II 320.778

120

153

dr. Șerban BELIGRĂDEANU

dr. Ion Traian ȘTEFĂNESCU

✓

DICTIONAR DE DREPT AL MUNCII

B.C.U.- IASI 602405



Lucrarea a fost elaborată avându-se în vedere
actele normative, deciziile Curții Constituționale
și literatura juridică publicate până la 3 octom-
brie 1997.

05.05.1998
B.C.U. nr. 117 (9)
-1.57-
ak 806.047

344.2 (498) (038) = 435.1

Dreptul succesiunii

Drept de succesiune

Soț sau soție

România

ABREVIERI

- alin. = alineat
- art. = articol
- C. = circulară
- C. civ. = Codul civil
- C. com. = Codul comercial
- C.m. = Codul muncii
- C. pen. = Codul penal
- C. pr. civ. = Codul de procedură civilă
- D. = decret
- D.-L. = decret-lege
- H. = hotărâre
- H.B.P. = hotărâre a Biroului Permanent
(al Camerei Deputaților ori al Senatului)
- H.C.M. = hotărâre a Consiliului de Miniștri
- H.G. = hotărâre a Guvernului
- I. = instrucțiuni
- Î. = îndrumar
- Î.M. = Îndrumări metodologice
- L. = lege
- N. = norme
- N.C. = normativ-cadru
- N.M. = norme metodologice
- O.G. = ordonanță a Guvernului
- O.U.G. = ordonanță de urgență a Guvernului
- P. = procedură
- R. = regulament
- S. = statut

CUVÂNT ÎNAINTE

Tranziția spre economia de piață ridică probleme complexe și pe planul raporturilor juridice de muncă. În acest context, normele dreptului muncii, supus unor profunde și ample transformări după 1989, implică numeroase dificultăți în interpretarea și aplicarea lor.

Dicționarul de drept al muncii a fost conceput ca un instrument util de lucru pentru cei care sunt chemați să cunoască și să aplice normele legale cu privire la raporturile juridice de muncă, întemeiate pe contractul individual de muncă.

Dicționarul este folositor și pentru salariații care se află ei înșiși în situația de a cunoaște modul în care se pot rezolva problemele izvorâte din derularea raporturilor lor de muncă.

Explicațiile cu privire la instituțiile juridice și concepțiile cuprinse în dicționar sunt, de asemenea, folositoare și studenților care se pregătesc în facultățile de drept, administrație publică, economie, sociologie ș.a.

Autorii au întâmpinat o serie de dificultăți determinate, îndeosebi, de utilizarea în legislația muncii a unor noțiuni care nu sunt definite legal (forme de salarizare, regulament de organizare și funcționare, interviu, eliberare din funcție, concediere etc.).

Pentru a veni în sprijinul celor care vor consulta prezentul dicționar, am alăturat, în final, o listă cronologică a principalelor acte normative, în vigoare, din domeniul legislației (dreptului) muncii și, parțial, al legislației (dreptului) securității sociale, lista convențiilor Organizației Internaționale a Muncii ratificate de țara noastră, precum și o enumerare a altor acte internaționale (acceptate ori ratificate de România sau la care țara noastră a aderat).

În pofida mobilității reglementărilor care alcătuiesc legislația muncii – ceea ce înseamnă că, oricând, se pot aduce schimbări de detaliu – totuși numeroși termeni cuprinși în dicționar, constituie constante ale dreptului muncii și, astfel, își mențin o actualitate perenă. Așa fiind, ar fi normal ca ei să se regăsească, în esența lor, și în viitoarea legislație organică din domeniul raporturilor juridice de muncă.

7 octombrie 1997

AUTORII

A

ABATERE DISCIPLINARĂ, încălcarea cu vinovăție de către salariat – indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă – a obligațiilor sale, inclusiv a normelor de comportare (C. m., art. 100). Prin norme de comportare se înțeleg cele din cadrul unității respective, cu excepția unor categorii de personal care, în plus, trebuie să se bucure potrivit legii și de o reputație neștirbită (cum ar fi, magistrații, cadrele didactice, membrii Corpului Diplomatic și Consular al României). **A.d.** nu sunt descrise faptă de faptă de către lege (ca în cazul infracțiunilor sau al contravențiilor). În consecință, pentru a se stabili dacă o anumită faptă constituie **a.d.**, spre a se putea pune problema *răspunderii disciplinare* (*v.*), este necesar să se analizeze elementele sale constitutive, respectiv: perturbarea *disciplinei muncii* (*v.*); caracterul ilicit al faptei, adică neconcordanța dintre faptă și obligațiile de serviciu ale salariatului; calitatea de salariat a persoanei respective (se includ și cei detașați); existența vinovăției, urmând ca gradul ei – apreciat concret, de la caz la caz, în funcție de pregătirea, capacitatea și experiența salariatului – să constituie unul din criteriile folosite pentru dozarea sancțiunii disciplinare; legătura cauzală dintre faptă (comisivă sau omisivă) și rezultatul dăunător asupra disciplinei muncii. În cazul când sunt dovedite fapta în materialitatea ei, încălcarea obligațiilor de serviciu și vinovăția, celelalte elemente ale **a.d.**, respectiv rezultatul dăunător și legătura

A

ABS

de cauzalitate, se prezumă. Este însă o prezumție simplă, *juris tantum*, care poate fi răsturnată de salariat prin proba contrară. Stabilirea **a.d.** implică, în anumite cazuri, analiza ordinelor superiorilor ierarhici. Sub acest aspect, nu au putere obligatorie – deși salariatul este *subordonat* (v.) – decât ordinele de serviciu emise în mod legal. Neexecutarea ordinului ilegal nu constituie deci **a.d.**; dimpotrivă, executarea unui ordin vădit ilegal antrenează *răspunderea disciplinară* (v.) a salariatului subordonat, separat de răspunderea șefului ierarhic care a dat ordinul respectiv. (I.T.ș.)

ABSOLVENȚI AI INSTITUȚIILOR DE ÎNVĂȚĂMÂNT (*încadrare în muncă*), se înțeleg, în sensul L. învățământului 84/1995(modificată prin O.U.G. 36/1997), următoarele categorii: ai învățământului gimnazial (învățământul general de 8 clase); ai învățământului profesional (școli profesionale și, respectiv, școli de ucenici); ai învățământului liceal (clasele IX-XII (XIII)); ai învățământului postliceal; ai învățământului superior (universitar; postuniversitar). Potrivit O.U.G. 35/1997, persoanele fizice sau juridice care încadrează **a.** cu contract de muncă pe durată nedeterminată primesc pentru fiecare dintre ei, pe o durată de 12 luni (18 luni în cazul celor handicapați) de la angajare, o sumă reprezentând 70% din salariul de bază net, la data angajării. Angajatorii care încadrează **a.** ai **i.** de **i.**, în aceste condiții, sunt obligați să mențină contractul individual de muncă cel puțin 3 ani de la data încheierii acestuia. În caz contrar, dacă desfășoară contractele individuale de muncă ale **a.** ai **i.** de **i.**, anterior expirării termenului de 3 ani, sunt obligați să restituie Ministerului Muncii și Protecției Sociale sumele plătite pentru fiecare **a.** ai **i.** de **i.** la care se adaugă dobânda corespunzătoare celei plătite de trezoreria statului pentru Fondul pentru plata ajutorului de șomaj. Această obligație de restituire nu revine angajatorilor – persoane fizice sau juridice – dacă au desfășurat contractul individual de muncă din motive obligatorii sau imputabile **a.** ai **i.** de **i.** Aceștia, spre a putea beneficia de O.G. 35/1997, pot fi încadrați o

singură dată în termen de 12 (18) luni de la data absolvirii studiilor. În cazul în care, în perioada de 12 (18) luni, a. ai i. de î. li se desface contractul individual de muncă, din motive neimputabile lor, aceștia se pot încadra la alte persoane fizice sau juridice, cu condiția de a nu se depăși termenul de 12 (18) luni. (I.T.Ș.)



ACCIDENT DE MUNCĂ, vătămarea violentă a organismului, precum și intoxicația acută profesională, care au loc în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, indiferent de natura juridică a contractului în baza căruia se desfășoară activitatea și care provoacă incapacitate temporară de muncă de cel puțin 3 zile, invaliditate ori deces (L. 90/1996, art. 23). Este, de asemenea, a. de m.: accidentul suferit de elevi, studenți și ucenici în timpul efectuării practicii profesionale; accidentul suferit de cei care îndeplinesc sarcini de stat sau de interes public, inclusiv în cadrul unor activități culturale, sportive, în timpul și din cauza îndeplinirii acestor sarcini; accidentul suferit de orice persoană ca urmare a unei activități întreprinse din proprie inițiativă, pentru prevenirea ori înlăturarea unui pericol care amenință avutul public (nu și cel privat) sau pentru salvarea de vieți omenești; accidentul survenit în timpul și pe traseul normal al deplasării de la locul de muncă la domiciliu și invers; accidentul cauzat de activități care nu au legătură cu procesul muncii, dacă se produce la sediul persoanei juridice sau la adresa persoanei fizice, ori în alt loc de muncă organizat de acestea în timpul programului de muncă (L. 90/1996, art. 23). Sfera situațiilor care se consideră a fi accidente de muncă este extinsă prin O. nr. 388/1996 al ministrului muncii și protecției sociale. În raport cu urmările produse și cu numărul de persoane accidentate, a. de m. se clasifică (L. 90/1996, art. 24) în: accident care produce incapacitate temporară de muncă de cel puțin 3 zile; accident care produce invaliditate; accident mortal; accident colectiv, când sunt accidentate cel puțin trei persoane în același timp și din aceeași cauză. Comunicarea a. de m. trebuie să se facă de îndată conducerii persoanei juri-

A

ACO

dice sau persoanei fizice, de către conducătorul locului de muncă sau de orice altă persoană care are cunoștință despre producerea acestuia. Accidentul care a produs invaliditate, accidentul mortal, precum și accidentul colectiv vor fi comunicate de îndată, de către conducerea persoanei juridice și de către persoana fizică, inspectoratului de stat teritorial pentru protecția muncii și organelor de urmărire penală competente, potrivit legii. Cercetarea **a. de m.** se efectuează de către: persoana juridică, în cazul accidentului care a produs incapacitate temporară de muncă; inspectoratele de stat teritoriale pentru protecția muncii, în cazul accidentelor care au produs invaliditate, deces, al accidentelor colective, precum și în cazul **a. de m.** ce au produs incapacitate temporară de muncă salariaților angajați la persoane fizice; *Ministerul Muncii și Protecției Sociale (v.)*, în cazul **a. de m.** colective, generate de evenimente deosebite, precum avariile și exploziile. Înregistrarea **a. de m.** se face, în baza procesului-verbal de cercetare, de regulă, de către persoana juridică și, respectiv, de către persoana fizică la care s-a produs accidentul respectiv. În situația în care o persoană încadrată în muncă în temeiul unui *contract individual de muncă (v.)* sau a unei *convenții civile de prestări de servicii (v.)* a suferit un **a. de m.** sau o *boală profesională (v.)*, care impun procurarea unor dispozitive medicale (proteze ș.a.), *angajatorul (v.)* este obligat să suporte, integral ori în parte, contravaloarea lor, acordând, din fondurile sale, un ajutor, în acest sens, persoanelor indicate, în temeiul și în condițiile O.G. 16/1997. (I.T.ș.)

ACORD (*salariu în ~*), v. *Formă de salarizare.*

ACORDUL PĂRȚILOR, înțelegerea dintre angajator și salariat prin care încetează *contractul individual de muncă (v.)* (art. 129 C. m.). Deși firească, constituind *mutuus dissensus* în materie, **a.p.** este relativ rar utilizat, părțile preferând, de regulă, să folosească o altă modalitate de încetare a contractului și anume *desfacerea contractului individual de muncă (v.)*, din inițiativa salariatului sau a angajatorului, după caz. (Ș.B.)

ACT ADIȚIONAL LA CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ, 1. (în sens larg), act juridic – întocmit în scris – prin care se modifică ori se completează *contractul individual de muncă* (v.), în special cu privire la *salariu* (v.), *locul muncii* (v.), *felul muncii* (v.) ș.a. **2.** (în sens restrâns și specific), act juridic – întocmit în scris –, reglementat prin art. 71 din C.m., coroborat cu art. 21 din L. 1/1970, art. 33 din L. 2/1971 și cap. II pct. 7 din Îndrumarul 53052/1985 (adoptat în temeiul art. 23 din L. 1/1970), prin care contractul individual de muncă se completează în situația în care fie salariatul este trimis de *angajator* (v.) la o școală, curs de calificare (perfecționare, specializare), cu scoatere din producție pe o durată de cel puțin 3 luni (sau indiferent de durată, în cazul trimiterii la specializare în străinătate), fie angajatorul organizează el atare cursuri „la locul de muncă“. Prin **a.a. la c.i. de m.** (în sens restrâns și specific) se stipulează că: a) angajatorul suportă, în total sau în parte, cheltuielile de instruire respective; b) salariatul se obligă să lucreze la angajator cel puțin 5 ani, după terminarea formei de instruire; c) în cazul nerespectării acestei obligații, din inițiativa sau culpa lui, salariatul se obligă a restitui angajatorului c./val. cheltuielilor de instruire suportate de acesta, *pro rata* (proporțional cu timpul lucrat din perioada celor minimum 5 ani) sau integral, în cazul eliminării din școală (de la curs) pentru motive ce îi sunt imputabile. Conform art. 8 din H.G. 360/1990 (privitoare, exclusiv, la calificarea muncitorilor „din unitățile de stat“), cât și în temeiul contractelor colective la nivel național, termenul de „cel puțin 5 ani“ (art. 21 din L. 1/1970) a fost înlocuit printr-un termen fix de 3 ani. În cazul salariaților din regiile autonome și societățile comerciale cu capital majoritar de stat, trimiși în străinătate la cursuri și stagii de practică și specializare ori pentru documentare și schimb de experiență, în temeiul H.G. 518/1995 (art. 5 alin. 2) „indiferent de durata specializării în străinătate“, prin **a.a. la c.i. de m.** cel în cauză este obligat „să lucreze o anumită perioadă în cadrul

unității trimițătoare“, fără a se preciza limitele acesteia; astfel fiind, intervalul de timp exact se stabilește prin negociere individuală, de la caz la caz, putând fi inferior ori superior termenelor de 3 ani sau de cel puțin 5 ani indicate mai sus. În sfârșit, L. 46/1996 (art. 69 alin. 2) statornicește că sunt scutiți de obligația restituirii cheltuielilor de instruire (școlarizare) tinerii care urmează cursurile instituțiilor militare de învățământ și cei chemați în rândul cadrelor în activitate, proveniți dintre absolvenții de liceu sau de școli profesionale ori de maiștri, școlarizați pe bază de contracte încheiate cu agenții economici. (§.B.)

ADAOS LA SALARIUL DE BAZĂ, element accesoriu al *salariului* (v.), menționat, ca atare, în L. 14/1991. Legea nu definește și nici nu precizează, fie și exemplificativ, care drepturi salariale constituie **a.** la **s.** de **b.** Totuși, contractele colective de muncă unice la nivel național menționează că **a.** la **s.** de **b.** sunt: **a.** în acord (convenit în situația în care se utilizează *forma de salarizare* (v.) în acord), premiile acordate din fondul de premiere, calculat într-o anumită proporție din *fondul de salarii* (v.), realizat lunar și cumulativ; cota-parte din profit repartizată salariaților; alte **a.** convenite cu angajatorii. De asemenea, constituie **a.** la **s.** de **b.** și stimulentele acordate unor categorii de personal din sistemul Ministerului Finanțelor, Ministerului Muncii și Protecției Sociale, Oficiului Concurenței, Ministerului Justiției ș.a., în temeiul art. 29 alin.3 din L. 40/1991, republicată la 14 iulie 1993; H.G. 154/1997; H.G. 635/1993 (modificată prin H.G. 698/1994); H.G. nr. 1170/1996; O.G. 32/1995 (modificată prin L. 106/1995 și L. 123/1997), precum și stimulentele acordate, în limita a trei salarii personalului salariat al regiilor autonome din profitul net, conform art. 1 alin. 1 din O.G. 23/1996 (v. și *premiu; spor la salariul de bază*). (§.B)

ALEGERE ÎN FUNCȚIE, condiție specială prealabilă încheierii (modificării) contractului individual de muncă

pentru încadrarea în muncă [sau *trecerea (v.)*] în funcțiile eligibile a persoanelor fizice, ca, de pildă, în cazul președintelui României (art. 81 din Constituție); primarilor, viceprimarilor localităților (și ai sectoarelor Municipiului București), primarului general al Municipiului București și viceprimarii acestuia; președinților și vicepreședinților consiliilor județene și, respectiv, ai Consiliului General al Municipiului București (art. 120-122 din Constituția României; art. 37 alin. 1; art. 47 alin. 1; art. 67 alin. 3; art. 76 din L. 69/1991, republicată la 18 aprilie și, ulterior, modificată prin O.U.G. 22/1997). (ș.B.)

ANGAJAMENT DE PLATĂ (ASUMAT) ÎN SCRIS, titlu executoriu, specific legislației muncii, reglementat prin art. 107 alin. 2 C.m., ce constituie, alături de *decizia de imputare (v.)*, una dintre cele două modalități de recuperare a prejudiciului, în situația *răspunderii materiale (v.)* a salariaților sau a *obligației de restituire (v.)* a acestora, față de angajator. Forma scrisă a angajamentului reprezintă o condiție *ad validitatem*, de vreme ce el constituie titlu executoriu. Pentru ca **a. de p. (a.)** în **s.** să fie valabil – ca titlu executoriu – este necesar ca obligația asumată, cu privire la plata sumei, să nu fie afectată de termene sau condiții, direct sau indirect potrivit legii. Nu este statornicit legal un model (formular-tip) al **a. de p. (a.)** în **s.**; așadar, el este legal asumat chiar și dacă este exprimat sub forma unei mențiuni efectuate într-un proces-verbal de control (revizie contabilă), prin care debitorul-salariat se obligă, sub semnătură să plătească, în condițiile legislației muncii, paguba constatată, precizată valoric. De regulă, se admite că, în ipoteza **a. de p. (a.)** în **s.** nu sunt aplicabile prevederile art. 1180 C. civ. (adăugarea la sfârșitul actului a expresiei „bun și aprobat“). **A. de p. (a.)** în **s.** se întocmește într-un singur exemplar și poate să fie legal asumat numai înăuntrul termenelor de constatare statornicite de art. 108 alin. 1 C.m. și anume: în cel mult 3 ani de la producerea pagubei (în

A

ANG

ipoteza răspunderii materiale), respectiv, în cel mult 1 an de la data primirii, în mod necuvenit, a sumelor ori a bunurilor sau a beneficierii de serviciile nedatorate (în situația obligației de restituire). În temeiul art. 110 și art. 176 alin. 1 C.m., dacă debitorul, subsecvent semnării a. de p. (a.) în s., constată că, în realitate, nu datorează, parțial sau total suma, el se poate adresa cu o contestație organului de *jurisdicție a muncii (v.)* competent, în cel mult 30 de zile de la data de când a cunoscut împrejurarea ce l-a determinat să o formuleze. Se admite, în general, și posibilitatea revocării – de către debitor – a a. de p. (a.) în s., dar numai cu acordul expres al angajatorului, creditor al sumei. (Ș.B.)

ANGAJATOR, oricare persoană juridică sau fizică ce încadrează (angajează) *personal (v.)* prin încheierea, cu fiecare dintre *salariați (v.)*, a câte unui *contract individual de muncă (v.)*, iar când se convine în acest sens, și a *contractului colectiv de muncă (v.)* la nivel de unitate. Termenul de a. este folosit în unele reglementări legale mai recente (art. 5-7 din L. 83/1995 ș.a.), și este sinonim cu cel de patron, utilizat într-o serie de acte normative subsecvente anului 1989 (de exemplu, art. 1 și art. 14 din L. 130/1996), precum și în toate contractele colective de muncă încheiate la nivel național, cu începere din 1992 și până în prezent. În alte acte normative (de pildă, art. 4 alin. 2 din L. 14/1991) în locul termenului de a. se folosește expresia „persoanele juridice sau fizice care angajează“. Deosebirea dintre noțiunea de a. și cea de *unitate (v.)* constă în aceea că prima include toate persoanele juridice și fizice care încadrează în muncă (angajează) *salariați*, în timp ce a doua vizează exclusiv a. persoane juridice. Nu este mai puțin adevărat însă că, în practică, există o cvasitotală suprapunere între cele două noțiuni, de vreme ce, în prezent, numărul a. persoane fizice este redus (de pildă, cele care încadrează – în temeiul unui contract individual de muncă – *personal casnic (v. și patron)*). (Ș.B.)

ASIGURĂRI SOCIALE DE SĂNĂTATE, formă a *asigurărilor sociale de stat* (v.), reglementată prin L. 145/1997 (ce intră în vigoare, parțial, de la 1 ianuarie 1997 și integral de la 1 ianuarie 1998). Calitatea de asigurat a salariaților se dobândește din ziua încheierii contractului individual de muncă și se menține pe toată durata acestuia. În cadrul a.s. de s., care reprezintă principalul sistem de ocrotire a sănătății populației, salariații și oricare alte persoane asigurate au dreptul la servicii medicale, medicamente și materiale sanitare, în condițiile contractului-cadru aprobat prin hotărâre a Guvernului, conform art. 11 din legea menționată. În cazul asiguraților salariați, constituirea fondurilor de a.s. de a. se face din contribuția – egală – atât a *angajatorilor* (v.), cât și a salariaților, al cărei quantum este stabilit, imperativ, tot prin această lege (v. și *contribuții datorate de angajatori și de salariați*). (I.T.Ș.)



ASIGURĂRI SOCIALE DE STAT, ansamblu de măsuri constând în indemnizații (venituri de înlocuire), prestații și servicii care se asigură de către stat în cazul producerii efectelor unor riscuri sociale stabilite prin lege; beneficiază de a.s. de s., categoria principală a salariaților, dar și alte categorii de persoane prevăzute de actele normative (urmașii salariaților, membrii cooperatori, membrii uniunilor de creatori, preoții, persoanele handicapate, veteranii de război și văduvele lor, foștii deținuți politici). Plata ajutorului de șomaj se face din Fondul pentru plata acestui ajutor, inclus și el în bugetul asigurărilor sociale de stat. În cazul salariaților, potrivit art. 145 din C. m., a.s. de s. se realizează prin: a) indemnizații acordate în caz de incapacitate temporară de muncă determinată de boală sau accident; pentru refacerea și întărirea sănătății, în caz de interdicere de către organele medicale, ca măsură preventivă, a accesului la locul de muncă, deces în familie, precum și în alte cazuri prevăzute de lege; b) înlesniri în caz de trimitere la odihnă și tratament în stațiuni balneoclimaterice; c) pensii pentru limită de vârstă; d) pensii în caz de invaliditate; e) pensii pentru urmași. Se remarcă

faptul că **a.s.** de s. pentru salariați vizează riscurile sociale enumerate de *Convenția O.I.M. (v.)* nr. 102/1952, respectiv: boala, maternitatea, invaliditatea, bătrânețea, accidentul de muncă și boala profesională, decesul, protecția juridică a urmașilor, sarcinile familiale, ș.a. (*I.T.Ș.*)

ASOCIAȚIE PATRONALĂ, v. *Organizație patronală*.

ATESTARE PROFESIONALĂ (*pe post*), constă în examinarea (testarea) salariatului spre a se verifica – ținându-se seama și de activitatea sa anterioară – dacă și în ce măsură corespunde postului pe care îl deține potrivit contractului său de muncă. Nu există un concept definit legal, dar termenul **a.p.** (*pe post*) este utilizat în diverse acte normative. **A.p.** nu trebuie confundată cu aprecierea profesională anuală a salariaților, care se soldează prin calificative – foarte bun, bun, satisfăcător sau slab –, întocmită de șeful ierarhic și aprobată de angajator; aprecierea profesională anuală este avută în vedere în cadrul procedurii de atestare a salariatului respectiv. **A.p.** se realizează prin comisii similare celor constituite pentru încadrarea sau *promovarea în muncă (v.)*. La atestare, fiecare salariat este obligat să întocmească un *curriculum vitae* (cuprinzând numai modificările intervenite după încadrarea sa *pe post*); șeful său ierarhic prezintă o recomandare privind profilul profesional și moral al salariatului. Examinarea salariatului va consta în: interviu, din care să rezulte cunoștințele profesionale însușite pe parcursul activității sale, avându-se în vedere atribuțiile care îi revin din fișa postului; prezentarea unor lucrări reprezentative realizate. Persoanele încadrate pe posturi de conducere vor expune și proiecte de variante strategice pentru domeniile pe care le coordonează. Nota finală, de regulă, de la 1 la 10, are la bază două elemente: evaluarea activității anterioare (în proporție de 20%-50%) și rezultatul examinării (testării) propriu-zise (în proporție de 50-80%). Rezultatele **a.p.** pe posturi se validează și se aprobă de către conducătorul

unității și se comunică individual fiecărui salariat; ele se pot contesta de salariat și se analizează de către o comisie care, de această dată, va avea ca președinte al ei pe conducătorul unității sau un delegat al acestuia. Persoanele care nu au dovedit la **a.p.** că pot corespunde, sub raport profesional, postului pe care sunt încadrate, cu aprobarea conducătorului unității, pot fi atestate pentru alte posturi vacante (care necesită cunoștințe și aptitudini profesionale mai scăzute). În cazul în care persoanele respective refuză **a.p.** pe alte posturi sau angajatorul nu are asemenea posturi vacante, se procedează la desfacerea contractului individual de muncă potrivit C. m., art. 130, alin. 1, lit. e coroborat cu art. 133, alin. 1 din același cod. **A.p.** pe post se practică în mod permanent: în construcții, pentru verficatorii de proiecte, responsabilii tehnici cu execuția și experții tehnici; în transporturi feroviare (cel puțin o dată la 24 de luni); în domeniul alimentar, pentru inspectorii care supraveghează respectarea condițiilor de igienă din sectorul alimentar; în turism, pentru atestarea ghizilor de turism; în domeniul aeroportuar, pentru pompierii civili și meserii specifice activității aeroportuare. Chiar în lipsa unor prevederi legale exprese, nimic nu se opune ca **a.p.** pe post să fie utilizată de către toate categoriile de angajatori – *persoane juridice* (v.). **A.p.** decurge din dreptul celui care încadrează în muncă de a supraveghea și controla nivelul pregătirii profesionale a salariaților săi. Evident, ca și oricare alt drept, și dreptul de a verifica prin **a.p.** pregătirea profesională, trebuie exercitat conform finalității sale, adică fără a se realiza un abuz de drept din partea angajatorului respectiv. (I.T.Ș.)

AVANSARE, modalitate de *modificare a contractului individual de muncă*, realizată prin schimbarea *felului muncii* (v.), în sensul trecerii salariatului în aceeași *unitate* (v.) – ori la alta, prin *transfer* (v.) – dintr-o *funcție* (v.), *grad profesional* (v.), *treaptă profesională* (v.) sau meserie într-o alta superioară, ceea ce, de regulă, implică și o majorare a sala-

A

AVA

riului de bază, iar, dacă este cazul, și acordarea ori majorarea indemnizației de conducere. **A.** poate avea loc dintr-o funcție (grad profesional, treaptă profesională, meserie) de execuție inferioară în alta superioară, dintr-o funcție de execuție într-o funcție de conducere sau dintr-o funcție de conducere inferioară în alta superioară. În ipoteza **a.** termenul „superioară“ trebuie înțeles în mod complex; așadar, o funcție este superioară în raport cu alta, ținându-se seama de condițiile de studii (pregătire), de stagiu (vechime), de conținutul muncii și de răspunderea fiecăreia dintre ele; uneori, chiar dacă sunt identice condițiile de studii și stagiul, suntem în prezența unei **a.** dacă în cea de a doua funcție atribuțiile de serviciu sunt mai complexe, răspunderea este mai mare etc. **A.** presupunând, în mod necesar, schimbarea felului muncii, nu poate fi efectuată decât cu acordul salariatului, întrucât, în caz contrar, se încalcă principiul *stabilității în muncă* (*v.*). Nu constituie **a.** trecerea salariatului într-o *gradație* (*v.*) superioară. Pentru salariații din sectorul bugetar, în principiu, **a.** se realizează numai prin concurs (art. 1 alin. 1 din L. 30/1990, anexa nr. 12 la H.G. 281/1993). Pentru personalul salariat al regiilor autonome, societăților comerciale – indiferent de împrejurarea dacă au capital majoritar privat ori de stat –, al altor persoane juridice și pentru salariații persoanelor fizice condițiile **a.** se stabilesc de angajator. Sinonim termenului de **a.** este cel de promovare, uneori ambii fiind folosiți alternativ, în același act normativ (de ex.: anexa nr. 12 la H.G. 281/1993). În general însă termenul de promovare este utilizat constant în legislația mai veche (încă în vigoare) ca, de pildă, C.m., L. 12/1971 ș.a., în timp ce legislația de după 1989 (de ex.: L. 40/1991, republicată la 14 iulie 1993; L. 53/1991, republicată la 31 ianuarie 1996 etc.) folosește termenul de **a.** În schimb, prin art. III alin. 2 din L. 147/1997 se statornicește că „noțiunea de *avansare*, folosită în Legea nr. 92/1992 pentru organizarea judecătorească, se înlocuiește cu cea de *promovare*.” (§.B.)

BOALĂ PROFESIONALĂ, afecțiune care se produce ca urmare a exercitării unei meserii sau profesii, cauzată de factori nocivi fizici, chimici și biologici, caracteristici locului de muncă, precum și de suprasolicitarea diferitelor organe sau sisteme ale organismului în procesul de muncă. Sunt **b.p.** și afecțiunile suferite de elevi, studenți și ucenici dacă s-au produs în aceleași condiții și în timpul efectuării practicii profesionale (L. 90/1996, art. 29). Declararea **b.p.** este obligatorie și se face de către medicii unității sanitare care acordă asistență medicală participanților la procesul de muncă desfășurat de persoana juridică, precum și de persoana fizică. **B.p.** se comunică inspectoratului județean de poliție sanitară și medicină preventivă, indiferent dacă este sau nu urmată de incapacitate temporară de muncă. Potrivit L. 90/1996 (art. 31), cercetarea cauzelor îmbolnăvirilor profesionale se face de către inspectoratul de poliție sanitară și medicină preventivă al județului și al municipiului București, împreună cu inspectoratul de stat teritorial pentru protecția muncii. Înregistrarea **b.p.** se face, în baza procesului-verbal de cercetare, de către persoana juridică și de către persoana fizică la care s-a produs îmbolnăvirea respectivă. În aceleași condiții ca și salariații care au suferit un *accident de muncă* (v.) și aceia care au contractat o **b.p.**, primesc, în temeiul O.G. 16/1997, din partea *angajatorului* (v.) un ajutor pentru procurarea dispozitivelor medicale (proteze etc.). (I.T.ș.)

C

CALIFICARE, într-o *meserie* (*v.*) se obține, în principal, prin absolvirea învățământului profesional care se organizează ca învățământ de zi sau seral, prin școli profesionale și școli de ucenici. Și învățământul liceal, respectiv cel informatic, pedagogic, tehnic, economic, agricol, silvic, agromontan, de artă, pregătește absolvenți în anumite meserii (L. 84/1995). Cursuri de **c.** într-o meserie (cu eliberarea de certificate de calificare profesională) se pot organiza și de către regii autonome, societăți comerciale, alte persoane juridice sau fizice, în calitate de *angajatori* (*v.*), împreună cu unitățile de învățământ ori separat, în acest ultim caz pe baza unor programe avizate de Ministerul Educației Naționale (L. 2/1971; L. 84/1995). Pentru șomeri, direcțiile județene de muncă și protecție socială (și a municipiului București) organizează cursuri de **c.** sau recalificare prin: centrele proprii de calificare, recalificare și perfecționare a șomerilor; unități de învățământ, pe bază de convenție; regii autonome, societăți comerciale, alți agenți economici, de stat sau particulari, autorizați conform legii, pe bază de convenție (H.G. 288/1991). Deci, la cursurile de calificare organizate pentru salariații proprii, angajatorii pot primi și șomeri dacă încheie o convenție în acest scop cu direcțiile de muncă și protecție socială. Planurile și programele de pregătire pentru cursuri sau alte forme de pregătire și perfecționare profesională a șomerilor, inclusiv cele

organizate de către angajatori, pe bază de convenție cu direcțiile de muncă și protecție socială, trebuiesc aprobate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale (H.G. 288/1991). Pentru unele meserii sau activități mai simple, care nu necesită pregătire teoretică, pot fi admise la cursuri și persoane care nu au absolvit învățământul general obligatoriu de 8 clase (L. 84/1995), dar posedă cunoștințele minime necesare însușirii meseriei sau activității respective, verificate printr-un test de cunoștințe (H.G. 288/1991). Cheltuielile pentru activitatea de c., recalificare și perfecționare a șomerilor se suportă de către direcțiile de muncă și protecție socială din Fondul pentru plata ajutorului de șomaj (L. 1/1991; H.G. 288/1991). Cursuri de c. se organizează și în unitățile militare; rezerviștilor care, pe timpul îndeplinirii serviciului militar în termen, li s-a asigurat o c. prin cursuri în anumite meserii echivalente în viața civilă, li se recunoaște c. obținută, pe baza actelor de atestare eliberate de unitățile militare (L. 46/1996). (I.T.Ș.)

CAMERĂ DE MUNCĂ, structură organizatorică, fără personalitate juridică, din cadrul Direcției Generale de Muncă și Protecție Socială a Municipiului București, precum și a direcțiilor județene de muncă și protecție socială (servicii publice descentralizate din sistemul Ministerului Muncii și Protecției Sociale). C. de m. sunt organizate și funcționează în temeiul art. 5 din H.G. 185/1990 ale cărui dispoziții sunt dezvoltate prin Normele privind atribuțiile și organizarea camerei de muncă (elaborate în 1990 de fostul Minister al Muncii și Ocrotirilor Sociale, în prezent Ministerul Muncii și Protecției Sociale). De asemenea, atribuțiile și competențele ce revin serviciilor publice descentralizate (direcțiilor teritoriale) ale acestui minister, în temeiul art. 3 și art. 5-6 din L. 83/1995, se înfăptuiesc de către c. de m., avându-se în vedere Procedura Ministerului Muncii și Protecției Sociale 3242/1995. În esență, c. de m., conform actelor normative menționate, asigură aplicarea corectă a

C

CAR

legislației muncii de către toți angajatorii (patronii, unitățile) persoane juridice sau fizice, care nu au calitatea de autorități sau instituții publice ori de agenți economici (regii autonome ori societăți comerciale) cu capital integral ori majoritar de stat. În acest scop, **c. de m.**: înregistrează contractele individuale de muncă ale salariaților angajatorilor menționați, cărora le păstrează și completează *cartelele lor de muncă (v.)*; păstrează *convențiile civile de prestări de servicii (v.)* încheiate potrivit art. 2 din L. 83/1995; urmărește ca angajatorii indicați mai sus, precum și salariații acestora să-și plătească, la timp, *contribuțiile datorate de angajatori și de salariați (v.)*; controlează dacă angajatorii în discuție respectă legislația muncii și cea a securității sociale; încearcă, în condițiile L. 15/1991 (art. 10-19), concilierea *conflictelor colective de muncă (v.)*, în situația în care concilierea directă a acestora nu s-a putut realiza. (§.B.)

CARNET DE MUNCĂ, act oficial, reglementat de D. 92/1976, dezvoltat prin O. ministrului muncii 136/1976, prin care se dovedește *vechimea în muncă (v.)*, *vechimea în funcție (v.)* (meserie, specialitate), *vechimea neîntreruptă în muncă și în aceeași unitate (v.)*, salariul de bază și sporurile ce se includ în acestea, date privind starea civilă, pregătirea școlară și profesională etc. **C. de m.** se întocmește și se păstrează de către: angajator (dacă acesta este unitate din sectorul bugetar, regie autonomă sau societate comercială cu capital majoritar de stat); *camera de muncă (v.)*, pentru salariații persoanelor fizice sau juridice (altele decât cele indicate mai sus), conform L. 83/1995; *Oficiul Muncii (v.)*, pentru salariați, cetățeni români, încadrați la misiunile diplomatice aflate în România ori la reprezentanțele autorizate, cu sediul în România, ale persoanelor juridice străine, potrivit H.G. 434/1990. **C. de m.** este un act personal al titularului care nu poate fi cedat sau înstrăinat. La încetarea contractului de muncă ori în caz de transfer, **c. de m.** se înmânează titularului de unitatea care îl păstrează, completat

cu toate înscrierile la zi. Titularul are dreptul să verifice exactitatea tuturor datelor înscrise în c. de m. Litigiile privind refuzul rectificării înscrierilor în c. de m. ori refuzul înmânării acestuia la încetarea contractului de muncă se soluționează de judecătorie prin judecarea plângerii formulate de titular. Sentința judecătorei poate fi atacată cu recurs la tribunal. (*ș.B.*)

C

CAR

CARTA SOCIALĂ EUROPEANĂ, convenție internațională elaborată de către Consiliul Europei, semnată la Torino la 18 octombrie 1961 și intrată în vigoare la 26 februarie 1965, fiind, ulterior, completată prin Protocolul adițional din 5 mai 1988. **C.s.e.** constituie corespondentul Convenției pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale în domeniul drepturilor economice și sociale, ea garantând – prin completarea din 1988 – folosința, fără discriminări, a 23 atare drepturi ca, de pildă: dreptul la muncă; dreptul la condiții de muncă echitabile; dreptul la securitate și igiena muncii; dreptul la o remunerație echitabilă; dreptul la asociere în sindicate; dreptul la negociere colectivă și grevă; dreptul la orientare profesională; dreptul la pregătire profesională; dreptul la asigurări sociale; dreptul la egalitate de șanse și tratament în materie de angajare și profesie, fără discriminare bazată pe sex; dreptul salariaților la informare și consultare în cadrul întreprinderii; dreptul salariaților de a lua parte la stabilirea și îmbunătățirea condițiilor de muncă și a modului de lucru etc. **C.s.e.** constituie o sinteză a convențiilor *Organizației Internaționale a Muncii* (*v.*), cuprinzând însă și unele drepturi în plus (de exemplu, dreptul la grevă); în schimb, în alte cazuri, nu face referiri la unele reglementări prevăzute în convențiile amintite (de pildă, durata timpului de muncă; inspecția muncii ș.a.). România a semnat în 4 octombrie 1994 **C.s.e.**, dar, până în prezent, nu a ratificat-o. Cu începere de la 3 mai 1996 a fost deschisă spre semnare **C.s.e.** revizuită (de asemenea semnată – la 14 mai 1997 – de țara noastră și care reglementează 31 drepturi de natura celor menționate mai sus, dar, și aceasta, încă neratificată de România). (*ș.B.*)

CASĂ DE AJUTOR RECIPROC A SALARIAȚILOR, asociație fără scop lucrativ, cu personalitate juridică, organizată în temeiul L. 122/1996, având drept unic obiect de activitate întraajutorarea salariaților prin acordarea împrumuturilor cu dobândă, care se reîntoarce la fondul social al membrilor ei, după deducerea cheltuielilor statutare. **C.a.r. a s.** este constituită și funcționează ca persoană juridică potrivit L. 21/1924, modalitatea asocierii, organizarea și funcționarea stabilindu-se prin statutul propriu. **C.a.r. a s.** poate fi înființată de către *salariați* (v.), indiferent de *locul de muncă* (v.), fie în *unitățile* (v.) în care își desfășoară activitatea, fie la nivel teritorial, prin asociere. Pentru dobândirea personalității juridice, actul constitutiv și statutul **c.a.r. a s.** se depune la judecătoria în raza căreia își are sediul. (I.T.Ș)

CLAUZĂ DE NECONCURENȚĂ ÎN CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ, 1. (În sens restrâns),

stipulație înscrisă în contractul individual de muncă sau/și în cel colectiv, prin care, în ipoteza anumitor salariați (de regulă, specialiști), li se impune obligația ca, *după încetarea contractului lor individual de muncă*, să nu se încadreze la un alt angajator concurent (în aceeași funcție – profesie, meserie, specialitate –) ori să nu desfășoare, pe cont propriu, o activitate de natură a-l concura pe *angajator* (v.). **2.** (În sens larg), deosebit de semnificația arătată la pct. 1 de mai sus, prin **c. de n. în c. i. de m.** se înțelege și stipulația (din contractul individual și/sau colectiv de muncă) prin care, în executarea *obligației de fidelitate* (v.) a salariatului față de angajator, cel dintâi este obligat ca, pe întreaga durată a executării contractului său individual de muncă, să nu îl concureze pe angajator prin încadrarea la un alt angajator concurent (în aceeași funcție – profesie, meserie, specialitate –) ori să nu desfășoare pe cont propriu o activitate de natură a-l concura pe angajator. **C. de n. în c. i. de m.** nu este reglementată în legislația română a muncii, cu excepția situației speciale prevăzută de art. 397 alin. 1 C. com. dacă,

totodată, prepusul este salariatul comerciantului. Lipsa reglementării legale în materie a generat o controversă în doctrină – nesoluționată până în prezent –, în sensul dacă astfel de clauze sunt sau nu licite. Într-o primă opinie, se adoptă soluția negativă (cu privire la ambele înțelesuri ale **c. de n. în c. i. de m.**) pe motivul că ea ar fi lovită de nulitate absolută în raport cu art. 18 C.m., de vreme ce prin atare clauză se ajunge la renunțarea salariatului la libertatea muncii (art. 38 alin. 1 din Constituție; art. 1 alin. 2 C.m.) și la dreptul referitor la *cumulul de funcții* (v.) reglementat printr-o art. 1 din L. 2/1991. Într-o a doua opinie, se consideră că **c. de n. în c. i. de m.** sunt licite (după unii autori numai în cazul în care ele vizează exclusiv perioada executării contractului individual de muncă, iar după alții și cea subsecventă încetării acestuia), avându-se în vedere dispozițiile art. 4 alin. 1 lit. b, c și e din L. 11/1991. Oricum, chiar în concepția ce stă la baza celei de a doua opinii, se apreciază, în concordanță cu jurisprudența din țările Uniunii Europene, că legalitatea **c. de n. în c. i. de m.** este circumstanțiată de următoarele condiții (ce ar urma să fie expres legiferate în viitor) și anume: a) clauza să fie inclusă numai în contractele de muncă ale specialiștilor (ingineri, economiști, tehnicieni, maiștri, muncitori de înaltă calificare etc.) care, prin natura funcției lor, sau prin postul pe care îl ocupă, pot prejudicia grav interesele angajatorului dacă s-ar încadra la un altul ce desfășoară activitate asemănătoare; b) clauza trebuie limitată în timp (de regulă la 2-3 ani) și delimitată geografic (doar în unele zone ale țării), pentru a da totuși posibilitatea salariatului de a-și exercita, după o anumită perioadă și/sau într-o altă zonă, profesia sau meseria; c) clauza să-și producă efectele numai dacă încetarea contractului are loc din inițiativa ori culpa salariatului; d) încălcarea clauzei de către salariat să atragă obligarea sa la restituirea indemnizației și plata daunelor-interese al căror quantum se va stabili proporțional, în raport cu valoarea prejudiciului suferit de angajator; e) clauza să fie însoțită de o contraprestație (spor de salariu);

f) angajatorul să poată renunța unilateral, oricând, la beneficiul clauzei, salariatul pierzând, de la data renunțării, sporul menționat; g) organul de jurisdicție a muncii să poată diminua, la cererea salariatului, clauza de neconcurență excesivă. Menționăm că în cazul contractelor individuale de muncă ale salariaților din domeniul *mass-media*, **c. de n. în c. i. de m.** poartă denumirea de clauză de exclusivitate (cu privire la materialele publicate ori difuzate de organul *mass-media* al angajatorului) (v. și *obligație de fidelitate*). (*Ș.B.*)

CODUL MUNCII, lege-cadru, cuprinzând ansamblul normelor legale care concentrează, într-un sistem unitar, structurat în mod logic, principalele reglementări ale *raporturilor juridice de muncă* (v.), întemeiate pe contractul individual de muncă. **C.m.** (L. nr. 10/1972) a intrat în vigoare la 1 martie 1973 și a fost modificat, după 1989, prin D.-L. nr. 147/1990. În aceeași perioadă, prin legi intrate în vigoare după 1989, au fost abrogate expres următoarele articole din **C.m.**: art. 13, alin. 2; art. 76-80; art. 125 și art. 126; art. 165-170; art. 173. Prin decizii ale Curții Constituționale au fost declarate neconstituționale prevederile cuprinse la lit. a, lit. b, lit. c din art. 175 alin. 1; pentru identitate de rațiune, tot neconstituțional este și textul lit. d din același articol. Până la adoptarea unui nou Cod al muncii sau a unei legi-cadru cu privire la *contractul individual de muncă* (v.), actualul Cod al muncii este în vigoare și constituie dreptul comun al muncii. El se aplică raporturilor juridice de muncă dintre toate categoriile de angajatori, persoane juridice sau persoane fizice și salariații lor (art. 183 din **C.m.**). Dispozițiile **C.m.** se întregesc cu celelalte dispoziții ale legislației muncii și, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă, cu dispozițiile legislației civile (art. 187 din **C.m.**) Codul muncii se completează cu stipulațiile *contractelor colective de muncă* (v.) indiferent de nivelul încheierii lor. (*I.T.Ș.*)

COEFICIENT DE IERARHIZARE, unitate de calcul a salariilor de bază pentru: a) personalul din sectorul bugetar (reglementare: O.G. 39/1994, republicată la 8 august 1996 și modificată prin O.U.G. 47/1997); b) salariații din *regiile autonome cu specific deosebit* (v.); c) salariații din unitățile unde se încheie contracte colective de muncă, în vederea asigurării unui raport judicios de plată a muncii între diferitele categorii de salariați (muncitori – calificați și necalificați – , personal administrativ și de specialitate, diferențiat în raport cu nivelul studiilor necesare încadrării în fiecare funcție), reglementat prin stipulațiile contractelor colective de muncă. Pentru personalul din sectorul bugetar, salariul de bază corespunzător c. de i. 1 se stabilește pe cale normativă, iar pentru personalul de la lit. c de mai sus, prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, c. de i. 1 fiind egal cu salariul de bază minim negociat (la acea unitate). De ex.: c. de i. 10; 7,5; 3,2 și 1 reprezintă salariul de bază al (respectiv) președintelui României, primului-ministru, al unui ambasador și al unei secretare-dactilografe. De asemenea, la unitățile unde se încheie contracte colective de muncă, c. de i. 1, 1,2, 1,1; 1,15; 1,25, 1,3, 1,4 și 1,5 constituie salariul de bază minim al (respectiv): muncitorilor necalificați, muncitorilor calificați, personalului administrativ pentru care condiția de studii este absolvirea liceului sau postliceală; personalul de specialitate, pentru care condiția de studii este postliceală, școala de maiștri, diploma de sub-inginer, diploma de inginer. (§.B.)

COMISIONUL DE 1% DIN FONDUL DE SALARII, formă de remunerare a direcțiilor județene de muncă și protecție socială și a Direcției Generale de Muncă și Protecție Socială a Municipiului București pentru activitatea de păstrare și completare a carnetelor de muncă ale salariaților unor angajatori, reglementată prin art. 9 din L. 83/1995, coroborat cu art. 1 și art. 2 din H.G. 738/1995. C. de 1% din f. de s. se plătește, obligatoriu, unităților teritoriale ale

Ministerului Muncii și Protecției Sociale de următoarele categorii de angajatori: persoane fizice; societăți comerciale și alte categorii de agenți economici cu capital privat sau mixt; asociații constituite în temeiul L. nr. 21/1924 sau care, având un caracter obștesc, sunt constituite și funcționează potrivit legislației române. Angajatorii indicați mai sus nu datorează C. de 1% din f. de s., dacă unitățile teritoriale ale ministerului amintit le-au aprobat, conform art. 7 alin. 1 din L. 83/1995, ca păstrarea și completarea carnetelor de muncă ale salariaților să fie efectuată de ei; comisionul nu se datorează nici în situațiile în care carnetele de muncă ale salariaților unor angajatori se păstrează și se completează de *Oficiul Muncii (v.) (v. și carnet de muncă; fond de salarii)*. (Ș.B.)

COMPENSARE, v. *Compensare-indexare*.

COMPENSARE-INDEXARE, modalități de majorare periodică a salariului de bază, a pensiilor și a altor drepturi, ca urmare a creșterii prețului produselor și a tarifelor pentru servicii, reglementate prin L. nr. 14/1991 (art. 6) și prin H.G. 1109/1990 (art. 13). În considerarea protecției sociale, la anumite intervale de timp, **c.-i.** se decide prin hotărâre a Guvernului, astfel: majorarea prețurilor (tarifelor) la produse (servicii) cum sunt pâine, carne, zahăr, medicamente, cărți școlare etc. atrage **c.**, în timp ce aceeași majorare pentru legume, ape minerale, confecții, încălțăminte, transporturi, poștă-telecomunicații, radio-tv etc. implică **i.** În practica ultimilor ani mai frecventă este **i.** Condițiile **c.-i.** sunt stabilite, periodic, în cuprinsul fiecărei hotărâri a Guvernului prin care se reglementează **c.-i.** (ori numai **i.**). Prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unității (angajatorului) se pot stipula și alte condiții ale **c.-i.** (ori ale **i.**), care să detalieze ori să îmbunătățească (în favoarea salariaților) prevederile cuprinse în hotărârile Guvernului. În temeiul hotărârilor Guvernului mai recente, **c.-i.**, stabilită

prin atare hotărâri, este obligatorie numai pentru personalul din sectorul bugetar și din regiile autonome cu specific deosebit (v.); cât privește personalul celorlalți angajatori (v.), acordarea c.-i., este facultativă, dacă, pe bază de negociere, s-a convenit în acest sens. (§.B.)



CONCEDIERE, noțiune sinonimă expresiei *desfacerea contractului individual de muncă* (v.) din inițiativa angajatorului (v.), introdusă în ultimii ani, de regulă, în cuprinsul unor acte normative privind înființarea, organizarea (reorganizarea) și funcționarea unor autorități (instituții) publice, regii autonome sau societăți comerciale având capital integral ori majoritar de stat (v. și *concediere colectivă*). (§.B.)

CONCEDIERE COLECTIVĂ, situație specială în care are loc *desfacerea contractului individual de muncă* (v.) – pentru reducere de personal –, în mod concomitent, pentru mai mulți salariați. Din rațiuni de protecție socială, o astfel de măsură nu poate fi hotărâtă de către angajator decât după efectuarea unei anumite proceduri de dialog social, precum și cu respectarea strictă a unei anumite ordine de prioritate a posturilor ce urmează a fi desființate. Salariaților afectați de c.c. li se cuvin o serie de drepturi suplimentare, peste cele reglementate – în caz de desfacere a contractului individual de muncă pentru reducere de personal – prin dreptul comun al muncii și prin contractul colectiv de muncă. În legislația română, expresia c.c., este menționată și reglementată numai prin O.U.G. 9/1997, aprobată cu modificări prin L. 108/1997 și completată cu Normele de aplicare ale acesteia (aprobată prin H.G. nr. 203/1997), iar, ulterior, modificată și completată implicit prin O.G. 17/1997 și 18/1997 și exclusiv cu privire la salariații societăților comerciale în care statul deține cel puțin o treime din totalul drepturilor de vot în adunarea generală ori la cei ai regiilor autonome care înregistrează pierderi, arierate sau fluxuri financiare negative, iar, totodată, c.c. este consecința procesului de

restructurare, privatizare sau lichidare. Pentru a exista, la unitățile și în situațiile date, c.c. – în sensul O.U.G. 9/1997 – este necesară îndeplinirea următoarelor condiții cumulative: a) Numărul persoanelor disponibilizate este de cel puțin 10 (în unitățile care au între 11-100 salariați) ori de cel puțin 10% (în unitățile care au între 101-300 salariați) sau de cel puțin 30 de persoane (în unitățile care au peste 301 salariați). Numărul persoanelor disponibilizate, indicat mai sus, se calculează în raport cu numărul efectiv de salariați existenți la data aprobării programului de restructurare, privatizare sau lichidare; b) Desfacerea contractului de muncă este dispusă în temeiul art. 130 alin. 1 lit. a din Codul muncii, în termen de 60 de zile de la data aprobării programelor de restructurare, privatizare sau lichidare. Prin art. 3-7, O.U.G. 9/1997, precum și Normele de aplicare sunt stabilite: organele competente să aprobe aceste programe; procedura dialogului social obligatoriu și prealabil c.c., precum și ordinea de prioritate a posturilor care urmează a fi desființate. De asemenea, O.U.G. 9/1997 (art. 19-24), întregită cu Normele de aplicare, mai statormicește: a) Dreptul salariaților cărora li s-a desfăcut contractul individual de muncă, urmare unei c.c. (și care nu au deținut posturi ce trebuiau prioritar desființate cum sunt: cei care au funcția de bază la o altă unitate; pensionarii; pensionabilii; cei care dețin acțiuni ori părți sociale reprezentând mai mult de 5% din totalul drepturilor de vot în adunarea generală a acționarilor sau asociaților la o societate comercială), de a beneficia de „plăți compensatorii“, reprezentând o sumă neimpozabilă, al cărui quantum lunar este egal cu salariul mediu net pe ramură, dar nu mai mic decât câștigul salarial mediu pe economie de la data stabilirii dreptului. Suma totală acordată cu titlu de plată compensatorie este – în raport cu vechimea în muncă la societatea comercială ori regia autonomă unde are loc c.c. – după caz, de 6; 9 ori 12 câștiguri salariale medii nete pe ramură, dar nu mai mici decât câștigul salarial mediu net pe economie, iar, în unele situații speciale, suma totală menționată se majorează cu încă cel mult 3 atare câștiguri. Plata compensatorie se achită din Fondul pentru plata ajutorului de șomaj (reglementat

prin L. 1/1991, republicată la 14 septembrie 1994 și, apoi, modificată prin O.U.G. 9/1997 și 35/1997 și L. 65/1997). Persoanele ale căror contracte individuale de muncă au fost desfăcute ca urmare a c.c. beneficiază o singură dată de „plățile compensatorii” menționate, care, de regulă, se achită în rate lunare (prin excepție se pot achita odată global, dacă beneficiarul se angajează să utilizeze suma în scopul desfășurării unei activități, ca, de pildă: înființarea unei societăți comerciale ori a unei asociații familiale, achiziționarea de inventar agricol, cumpărarea de acțiuni ș.a.). Acordarea plății compensatorii se cumulează cu ajutorul de șomaj și cu alocația de sprijin (cvenite în temeiul acestei din urmă legi) și, totodată, nici nu constituie sursă de venituri care să poată duce la neacordarea acestor drepturi conform art. 6 din aceeași lege; b) Scutirea (pe o perioadă de 2 ani) a salariaților (afecțați de c.c.) de la plata impozitului pe venit, pentru cei autorizați în condițiile D.L. 54/1990 să desfășoare activități economice pe baza liberei inițiative ca persoane fizice independente ori ca asociații familiale. O.U.G. 9/1997 (cu modificările ulterioare), *în cazul personalului din industria minieră și din activitățile de prospecțiuni și explorări geologice*, se completează și se corelează cu O.G. 22/1997 ale cărei prevederi sunt mai favorabile pentru cei în cauză. Astfel: „plata compensatorie” reprezintă o sumă neimpozabilă al cărei quantum lunar este egal cu media pe ultimile 3 luni a câștigului salarial mediu net pe ramură, dar nu mai puțin de media câștigului salarial mediu net pe economie; suma totală acordată cu titlu de „plată compensatorie” este, în raport cu vechimea în muncă, după caz, de 12, 15 sau 20 de salarii, stabilite în modul arătat mai sus; în sfârșit, „plata compensatorie” se achită global, dintru început, iar nu lunar, chiar dacă cei în cauză nu înțeleg să utilizeze această sumă globală (echivalentă cu 12, 15 ori 20 de salarii, după cum am arătat) în scopul desfășurării unei activități, ca de pildă, înființarea unei societăți comerciale ș.a. (§.B.).

C

CON

CONCEDIU, interval de timp în care *salariatul* (v.) nu prestează în beneficiul angajatorului vreo activitate în executarea contractului său individual de muncă, din alte cauze decât cele generate de angajator sau de *grevă* (v.). C. este de mai multe categorii și anume: c. de *odihnă* (v.); c. *medical* (v.) și alte c., cu sau fără plată, reglementări legale – cu referire la această din urmă categorie de c. – fiind cuprinse într-o pluralitate de acte normative. Astfel există: A). C. *cu plată*, acordat pentru: *evenimente familiale* (art. 10 alin. 1 din L. 6/1992; art. 24 din H.G. 250/1992, republicată la 13 iunie 1995 și textele corespunzătoare din regulamentele adoptate de unele autorități publice în temeiul art. 7 lit. b din L. 6/1992); *donare de sânge* (art. 4 alin. 1 lit. c din L. 4/1995); *chemare la recrutare ori pentru încorporare sau clarificarea situației militare* (art. 58 lit. e și f; art. 71 din L. 46/1996); *transfer în interesul serviciului în altă localitate ori mutare, în cadrul aceleiași unități, în altă localitate*; *citarea (urmată de prezentarea efectivă) ca martor la o instanță penală sau la un organ de urmărire penală, în cazul salariaților autorităților și instituțiilor publice sau ai altor persoane juridice de interes public* (art. 75 alin. 1 lit. e din L. 57/1974, republicată la 23 iulie 1980; art. 15 alin. 1 lit. d din H.G. 520/1991; art. 22 alin. 1 lit. d din H.G. 281/1993; art. 19 alin. 1 lit. d din H.G. 523/1996; art. 37 alin. 1 lit. d din L. 50/1996; art. 23 lit. d din L. 56/1996; art. 190 alin. 2 C.pr.pen., republicat la 30 aprilie 1997, coroborat cu art. 145 C.pen., republicat la 16 aprilie 1997). Tot un c. *cu plată* este cel acordat mamelor salariate pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la doi ani, respectiv, până la trei ani pentru cadrele didactice (ce începe după expirarea concediului de maternitate), în condițiile L. 120/1997, coroborat cu art. 106 alin. 1 din L. 128/1997, cu precizarea că, în acest caz, plata drepturilor bănești se efectuează din fondurile de asigurări sociale, iar nu din cele ale angajatorului, ca în situația

celorlalte c. cu plată amintite. De prevederile L. 120/1997, poate beneficia oricare dintre părinții copilului. Independent de orice reglementări legale sau stipulații contractuale, angajatorul, la cererea salariatului, pentru motive personale justificate, îi poate acorda – fără însă a fi obligat – un c. cu plată *ad hoc*, de cel mult o zi lucrătoare (ori o fracțiune din aceasta), denumit, uzual, învoire. În sfârșit, pentru unele categorii de personal didactic și doar în anumite situații speciale, prin art. 103 lit. c și lit. d din L. 128/1999 sunt reglementate două c. (cu plată) *sui generis*: c. de câte 12 luni la fiecare 7 ani de predare efectivă la catedră și c. de 6 luni (cuvénit o singură dată). B). C. *fără plată*, acordate pentru: rezolvarea unor situații personale ca, de pildă, susținerea unor examene (c. de studii), în vederea ocupării unui post în altă localitate, pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 3 ani; tratament medical în străinătate etc. (art. 10 alin. 2 din L. 6/1992; art. 25-26 din H.G. 250/1992, republicată la 13 iunie 1995 și textele corespunzătoare din regulamentele adoptate de unele autorități publice în temeiul art. 7 lit. b din L. 6/1992). Prin contractele colective de muncă ori chiar prin cele individuale de muncă se pot stipula clauze privind și c. – cu ori fără plată –, altele decât cele menționate sau cu un număr superior de zile de celor indicate în actele normative amintite. (§.B.)

CONCEDIU DE MATERNITATE, v. *Concediu medical*.

CONCEDIU DE ODIHNĂ, formă a *timpului de odihnă* (v.) prin care se asigură salariaților un timp liber de cel puțin 18 zile lucrătoare în cursul unui an calendaristic, în scopul refacerii forței de muncă, angajatorul fiind obligat – pentru acest interval –, în locul salariului, la plata unei *indemnizații* (v.), care, practic, este echivalentă cu salariul celui în cauză. În afara unor situații de excepție, c. de o. trebuie asigurat efectiv, iar nu prin plata unei compensări în bani. Actul normativ-cadru în materie este L. 6/1992, care se completează cu: dispozițiile înscrise în contractele colective și/sau individuale de muncă, iar pentru personalul salariat din sectorul bugetar, și din regiile autonome cu

specific deosebit, cu prevederile: H.G. 250/1992 (republicată la 13 iunie 1995); O.G. 29/1995 (modificată prin L. 133/1995); regulamentele adoptate de către unele autorități și instituții publice (pentru personalul Camerei Deputaților, Senatului, Curții Constituționale, Curții de Conturi, Consiliului Legislativ, Curții Supreme de Justiție, din învățământ, justiție, Ministerul Public, Comisiei Naționale a Valorilor Mobiliare etc.) în temeiul art. 7 lit. b din L. 6/1992, L. 50/1995 și L. 66/1997. În sfârșit, în cazul salariaților concentrați ori chemați să îndeplinească serviciul militar în termen, toate reglementările menționate se completează și cu art. 66 alin. ultim și art. 68 alin. 1 din L. 46/1996. Durata minimă a c. de o. este de 18 zile lucrătoare anual (iar pentru salariații minori 24 zile lucrătoare), dar, practic, atât prin contractele colective de muncă, precum și prin H.G. 250/1992 (republicată la 13 iunie 1995) această durată minimă s-a majorat la 21 zile lucrătoare. Pentru personalul didactic, c. o. este egal cu vacanța de la sfârșitul anului școlar (universitar), dar nu mai puține de 62 zile lucrătoare (art. 103 lit. a din L. 128/1997). În plus, se cuvin c. de o. *suplimentare* pentru: cei încadrați în grade de invaliditate (minimum 3 zile lucrătoare) ori care lucrează în condiții de muncă grele vătămătoare sau periculoase (minimum 3 zile lucrătoare) ori sunt nevătători (minimum 6 zile lucrătoare). Cuantumul indemnizației c. de o. nu poate fi, în nici un caz, inferior salariului de bază, sporului de vechime și indemnizației de conducere (toate cumulate). Deosebit de indemnizația amintită, prin contractele colective de muncă, pentru salariații angajatorilor care au posibilități financiare în acest sens, se poate acorda și o primă de vacanță (în completarea indemnizației). În sistemul L. 6/1992 este interzisă efectuarea în natură a c. de o. aferent anului calendaristic în curs, în cel următor. Compensarea în bani a c. de o. neefectuat – până la sfârșitul anului calendaristic – este legal posibilă doar în cazurile în care: contractul individual de muncă al salariatului a încetat ori cel în cauză a fost chemat să îndeplinească serviciul militar (art. 5 alin. 3 lit. a și b din L. 6/1992), precum și în anumite situații reglementate prin acte normative speciale (art. 2

lit. a-g din O.G. 29/1995, aplicabilă numai salariaților din administrația publică, unitățile bugetare și regiile autonome cu specific deosebit; art. 66 alin. ultim și art. 68 alin. 1 din L. 46/1996). Dacă până la sfârșitul anului calendaristic salariatului nu i s-a acordat – integral ori parțial – efectiv (în natură) **c. de o.** aferent aceluși an, din alte motive decât acelea menționate – și care justifică, excepțional, compensarea în bani a **c. de o.** – lui trebuie să i se plătească o despăgubire, în temeiul art. 111 alin. 1 din C.m., echivalentă valoric cu indemnizația de **c. de o.** și cu aceea a compensării pentru **c. de o.** neefectuat (v. și *concediu; concediu medical*). (§.B.)

CONCEDIU MEDICAL, categorie de *concedii* (v.) constând în intervalul de timp în care salariatul nu prestează muncă întrucât: se află în incapacitatea temporară de muncă, determinată de boală sau accident; se află în carantină; este trimis, în timpul *c. său* de odihnă la tratament în stațiuni balneo-climaterice, iar durata zilelor de tratament, a readaptării și transportului depășesc durata *c. de odihnă*. Sunt considerate, în practică, **c.m.** și *c. de maternitate*, cuvenite mamei salariate pentru sarcină și lehzuzie, precum și pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 3 ani. **C.m.** se acordă, în condițiile H. 880/1965 a fostului Consiliu de Miniștri și a fostului Consiliu Central al Sindicatelor (cu modificările ulterioare); în perioada **c.m.** se cuvin *indemnizații* (v.) de asigurări sociale, suportate, de regulă, din fondurile asigurărilor sociale de stat și, cu titlu de excepție, de către angajator. (v. și *concediu – cu plată –*) (§.B.)

CONCURS, modalitate (formă) a *verificării aptitudinilor și pregătirii profesionale* (v.), menționată de art. 63 alin. 1 C.m., ce constituie, de regulă, o condiție *sine qua non* a încadrării în muncă ori a avansării pentru personalul salariat din autoritățile și instituțiile publice (inclusiv unitățile bugetare subordonate acestora) sau al unor *regii autonome cu specific deosebit* (v.), în temeiul normei-cadru din art. 1 alin. 1 al L. 30/1990, ca și al unor dispoziții legale speciale (art. 12 alin. 1 din L. 40/1991, republicată la 14 iulie 1991; art. 10 alin. 1 din L. 53/1991, republicată la 31 ianuarie

1996 și modificată prin L. 104/1997 și L. 127/1997; art. 9, art. 19, art. 21, art. 27 și urm.; art. 58 și urm., art. 94 alin. 2 din L. 128/1997; art. 26 alin. 3 din L. 50/1996, modificată prin O.G. 9/1997 și O.G. 56/1997; art. 7 alin. 1 din L. 56/1996, coroborat cu anexa nr. 3 la Regulamentul de organizare și funcționare al Curții Supreme de Justiție; art. 52 alin. 1-2 din L. 69/1991, republicată la 18 aprilie 1996 și modificată prin O.G. 22/1997; art. 10 alin. 1 din L. 66/1997; art. 89 din Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Legislativ, aprobat prin Hotărârea Birourilor Permanente ale Camerei Deputaților și Senatului 1/1996; pct. 1 din anexa 3 la H.G. 520/1991; pct. 1 din anexa 3 la H.G. 523/1996; art. 12 alin. 1 din H.G. 281/1993; art. 2 alin. 1 din Metodologia privind angajarea, transferarea și detașarea biologilor, biochimistilor și chimiștilor din unitățile sanitare, aprobată prin O. 392/1993 al ministrului sănătății etc.). Cât privește organizarea și tematica c., reglementarea-cadru în materie este cuprinsă în anexa 12 la H.G. 281/1993, care pentru unele categorii de personal din sectorul bugetar se coroborează ori se completează – când este cazul – cu acte normative speciale, ca, de pildă: L. 128/1997 (Statutul personalului didactic); anexa 3 la Regulamentul de organizare și funcționare a Curții Supreme de Justiție, Regulamentul ministrului justiției și Regulamentul procurorului general al Parchetului de pe lângă Curtea Supremă de Justiție, emise în temeiul art. 26 alin. 6 din L. 50/1996, modificată prin O.G. 9/1997 și O.G. 56/1997; anexa 3 la H.G. 520/1991; anexa 3 la H.G. 523/1996 ș.a. În situația personalului altor angajatori decât cei indicați în art. 1 alin. 1 din L. 30/1990 ori de H.G. 520/1991 și H.G. 523/1996, forma de verificare a aptitudinilor și pregătirii profesionale, precum și organizarea c. (dacă s-a optat pentru această formă) rămâne la latitudinea angajatorului (art. 1 alin. 2 din L. 30/1990), dacă nu există alte stipulații în acest sens, în contractele colective [astfel, de regulă, în cuprinsul acestora sunt cuprinse clauze conform cărora, în situațiile în care încadrarea ori avansarea au loc prin c., iar la acesta se înscriu și persoane „din afara unității“, care obțin aceleași rezultate, prioritate are (au) salariatul (salariații) aceluși angajator] (v. și *examen*). (Ș.B.)

CONFEDERAȚIE PATRONALĂ, formă de asociere, la nivel național, a mai multor *federații patronale* (v.), dotată cu personalitate juridică, organizată fie în temeiul H.G. 503/1991, coroborată cu L. 21/1924, fie direct și exclusiv în temeiul acestei din urmă legi. De regulă, o atare ultimă modalitate este utilizată în cazul **c.p.** constituite din federații patronale alcătuite din organizații patronale ai căror membri sunt agenți economici având capital integral sau majoritar privat. Oricare **c.p.** dobândește personalitate juridică numai prin hotărâre a curții de apel (art. 102 alin. 2 din L. 21/1924). La nivel național pot exista una, două ori mai multe **c.p.** Spre a putea să participe la negocierea și încheierea *contractului colectiv de muncă* (v.) unic la nivel național, precum și pentru a fi în drept să numească membri în Consiliul Economic și Social, este necesar, în plus, ca orice **c.p.** să fie și reprezentativă. Potrivit art. 15 din L. nr. 130/1996, modificată prin L. 143/1997, condițiile de reprezentativitate ale **c.p.** constau în: a) să aibă independență organizatorică și patrimonială; b) să reprezinte patroni ale căror unități funcționează în cel puțin o jumătate din numărul județelor (inclusiv Municipiul București); c) să reprezinte patroni ale căror unități își desfășoară activitatea în cel puțin 25% din ramurile de activitate; d) să reprezinte patroni ale căror unități cuprind minimum 7% din efectivul salariaților din economia națională. Îndeplinirea acestor condiții de reprezentativitate se constată de către Tribunalul Municipiului București, a cărui sentință poate fi atacată numai cu recurs și a cărei valabilitate este limitată în timp (numai 4 ani de la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești). Terminologic, H.G. 503/1991 (art. 12) utilizează pentru **c.p.** expresia sinonimă de federație (patronală) cu caracter național, în timp ce L. 130/1996 (art. 14-15) folosește expresia sinonimă de asociație patronală la nivel național (v. și *organizație patronală*). (Ș.B.)

CONFEDERAȚIE SINDICALĂ, formă de asociere a două sau mai multor federații sindicale din ramuri de activitate sau profesii diferite, dotată cu personalitate juridică

(art. 42 și urm. din L. nr. 54/1991). Acordarea personalității juridice pentru fiecare c.s. se dispune prin hotărâre a tribunalului (județean ori al Municipiului București). În considerarea pluralismului sindical, pot exista mai multe confederații sindicale. Spre a putea să participe la negocierea și încheierea *contractului colectiv de muncă* (v.) unic la nivel național, precum și pentru a fi în drept să numească membri în Consiliul Economic și Social, este necesar, în plus, ca oricare dintre c.s. să fie reprezentativă. Potrivit art. 17 din L. 130/1996, modificată prin L. 143/1997, condițiile de reprezentativitate ale c.s. constau în: a) să posede statut de organizație sindicală de tip confederativ; b) să aibă independență organizatorică și patrimonială; c) să aibă în componență structuri sindicale proprii, în cel puțin jumătate din numărul total al județelor (inclusiv Municipiul București); d) să aibă în componență federații sindicale reprezentative din cel puțin 25% din ramurile de activitate; e) organizațiile sindicale componente să aibă, cumulativ, un număr de membri, cel puțin egal cu 5% din efectivul salariaților din economia națională. Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate ale c.s. se constată de către Tribunalul Municipiului București, a cărui sentință poate fi atacată numai pe calea recursului și a cărei valabilitate este limitată în timp (numai 4 ani de la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești). (v. și *sindicat, federație sindicală*). (Ș.B.)

CONFLICT COLECTIV DE MUNCĂ, conflict în legătură cu interesele profesionale – cu caracter economic și/sau social – ale salariaților, organizați sau neorganizați în sindicate, rezultat din desfășurarea raporturilor de muncă dintre *angajator* (v.), pe de o parte, și totalitatea ori majoritatea salariaților săi, pe de altă parte, cu precizarea că poate exista c.c. de m. și între angajatorul persoană juridică [*unitate* (v.)] și, după caz, salariații unei subunități ori cei ai unui compartiment al unității respective, precum și între angajator și salariații săi care exercită aceeași meserie sau profesie (art. 2 din L. 15/1991). Așadar, c.c. de m. presupune îndeplinirea a două condiții cumulative: existența unei

grupări de salariați și, respectiv, a unui interes colectiv revendicat ori apărut. În sistemul legii române, c.c. de m. este conceput numai la nivelul angajatorului (unității) și al salariaților acestuia și niciodată la (ori și la) nivelele superioare. Este, astfel, flagrant ilegală practica unor federații și confederații sindicale de a declara că se află în c.c. de m. cu un anumit minister sau, respectiv, cu Guvernul României. L. 15/1991 (art. 3) exclude, în mod expres, din rândul c.c. de m.: a) cele a căror soluționare este supusă unei alte reglementări legale (decât cea din legea menționată); b) cele pentru a căror soluționare este necesară adoptarea unei legi (în înțelesul larg de act normativ, așadar, și o hotărâre a Guvernului). Cât privește reprezentarea salariaților în c.c. de m., L. 15/1991 (art. 4), statornicește o regulă (reprezentarea salariaților de sindicate) și o excepție (alegerea unor reprezentanți – sindicaliști ori nu – dacă salariații angajatorului fie nu și-au constituit un sindicat ori nu toți salariații respectivi sunt membrii de sindicat). În practica socială însă, de regulă, în c.c. de m. salariații sunt reprezentați – potrivit legii – numai de sindicatul ori sindicatele din unitate, chiar dacă o parte dintre salariații angajatorului nu sunt sindicaliști. Prin lege (art. 7-19) este reglementată, în prealabil, o procedură obligatorie de conciliere a c.c. de m., organizată în două faze (concilierea directă și, în caz de nereușită a acesteia, concilierea la nivelul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, care trebuie sesizat prin direcția județeană – respectiv Direcția Generală a Municipiului București – de muncă și protecție socială, de către cei ce reprezintă pe salariați). După epuizarea posibilităților de soluționare prin procedurile de conciliere menționate, c.c. de m. poate intra în ultimul său stadiu și anume *greva* (v.). În esență deci, greva presupune existența unui c.c. de m., dar nu se confundă cu acesta din urmă, ci constituie doar etapa lui finală. Deși în limbajul uzual și chiar în cel juridic termenii de conflict și litigiu sunt, de regulă, sinonimi, în legislația română a muncii primul este utilizat numai în cazul c.c. de m., în timp ce al doilea este folosit exclusiv în cazul *litigiului individual de muncă*. (v. și *stare conflictuală*) (§.B.)

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ, convenție încheiată între *patron* (v.) sau *organizația patronală* (v.), pe de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, pe de altă parte, prin care, în principal, se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile juridice de muncă, reglementat prin L. 130/1996, modificată prin L. 143/1997; finalitatea **c.c. de m.** constă în promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, prevenirea sau limitarea *conflictelor colective de muncă* (v.) ori evitarea *grevelor* (v.). **C.c. de m.** se pot încheia la nivel de *unitate* (v.), de grup de unități, de ramură și la nivel național, cu precizarea că la fiecare dintre nivelele menționate se încheie numai câte un singur **c.c. de m.** Prevederile legislației muncii au un caracter minimal pentru **c.c. de m.**, indiferent nivelul acestuia, în sensul că orice atare contract poate cuprinde stipulații prin care se cuvin drepturi pentru salariați în cuantumuri egale sau superioare celor statornicite prin lege, dar niciodată la un cuantum inferior celui legal. Pe de altă parte, **c.c. de m.** nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin **c.c. de m.** încheiate la nivel superior, iar, totodată, nici un *contract individual de muncă* (v.) nu poate cuprinde drepturi – pentru salariați – la un nivel inferior celui stabilit prin **c.c. de m.** Întrucât Constituția României (art. 38 alin. 5) garantează caracterul obligatoriu al **c.c. de m.**, art. 11 alin. 1 din L. 130/1996, dispune că stipulațiile acestora produc efecte astfel: pentru toți salariații încadrați în toate unitățile din țară, în cazul **c.c. de m.** încheiate la nivel național, pentru toți salariații încadrați în unitățile din ramura de activitate ori din grupul de unități, în situația **c.c. de m.** încheiate la aceste nivele și pentru toți salariații din unitate, sindicaliști și nesindicaliști, în ipoteza **c.c. de m.** încheiate la nivelul respectiv. Deși la toate cele patru nivele încheierea **c.c. de m.** este facultativă, totuși la nivel de unitate negocierea colectivă – în vederea

eventualei încheieri a unui astfel de contract – este obligatorie, în cazul unităților cu cel puțin 21 de salariați, neîndeplinirea de către patron a obligației de a negocia sancționându-se cu amendă contravențională între 3.000.000 – 6.000.000 lei. De asemenea, legea prevede că durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile. La nivel de unitate, părțile c.c. de m. sunt patronul, reprezentat prin organul său de conducere (legal, statutar ori regulamentar) și salariații reprezentați prin unicul *sindicat* (v.) reprezentativ din unitate; în lipsa unui atare sindicat, salariații își aleg reprezentanți *ad-hoc*. La nivel de ramură ori grup de unități părțile c.c. de m. încheiat la aceste nivele sunt *federațiile patronale* (v.) și, respectiv, *federațiile sindicale* (v.), sub condiția de a fi, totodată, și reprezentative; la nivel național c.c. de m. se încheie între *confederațiile patronale* (v.) și, respectiv, *confederațiile sindicale* (v.), de asemenea – ambele – reprezentative. C.c. de m. se încheie pentru o perioadă determinată de cel puțin un an ori pe durata unei lucrări determinate; după încheiere ele se înregistrează, după caz, la Ministerul Muncii și Protecției Sociale – acelea încheiate la nivel național, de ramură ori grup de unități – sau la direcția teritorială (județeană ori a municipiului București) acelea încheiate la nivel de unitate. În cazul în care autoritatea administrativă refuză înregistrarea, partea nemulțumită se poate adresa instanței judecătorești de contencios administrativ; în schimb, litigiile dintre părțile contractante privind executarea, modificarea, suspendarea și încetarea c.c. de m. – indiferent nivelul lor – sunt *litigii de muncă* (v.), în primă instanță competența revenind judecătoreiei. Părțile pot conveni oricând, prin acordul lor, modificarea, suspendarea sau încetarea c.c. de m., comunicând aceasta organului administrativ care l-a înregistrat. De asemenea, c.c. de m. (încheiat la nivel de unitate) încetează pe data dizolvării sau a falimentului (L. 64/1995 modificată prin O.U.G. 58/1997) a unității respective; de asemenea el poate înceta cu prilejul reorganizării persoanei juridice. C.c. de m. la nivel național și de ramură se publică în „Monitorul oficial al României“, partea a V-a. (§.B.)



CON

C

CONTRACT DE ÎNCHIRIERE ACCESORIU CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ, v. *Locuință de serviciu*.

CON

CONTRACT DE MANAGEMENT, contract între o societate comercială cu capital majoritar de stat și o persoană, denumită manager, căreia îi este încredințată conducerea și organizarea societății, pe baza unor obiective și criterii de performanță cuantificabile, în schimbul unei plăți (art. 1 și art. 2 din L. 66/1993, modificată prin O.U.G. 39/1997). **C. de m.** nu este un *contract individual de muncă* (v.), ci un contract de mandat comercial. Cu toate acestea, până la intrarea în vigoare a o.u.g. amintite (11 iulie 1997), managerul (persoană fizică) era indirect asimilat cu salariatul deoarece L. 66/1993, în textul inițial al art. 15 alin. 1, statornicea că, pe perioada **c. de m.**, managerul beneficiază de toate drepturile prevăzute de **C. m.** pentru salariații încadrați pe perioadă nedeterminată. Întrucât prin noua redactare, dată art. 15 prin O.U.G. 39/1997, această dispoziție a fost suprimată, rezultă că asimilarea menționată nu mai există. Deși managerul nu este salariat, totuși plata lunară ce i se cuvine „se suportă din fondul de salarii al societății comerciale“ (art. 15 alin. 1 lit. a din L. 66/1993, modificat prin O.U.G. 39/1997); pe de altă parte, conform art. 20 din același act normativ (modificat), managerul persoanei fizice și membrii echipei manageriale, la încheierea mandatului, pot fi încadrați în muncă (așadar, facultativ iar nu obligatoriu) „la cerere, în societatea comercială, pe o perioadă de 6 luni, în conformitate cu pregătirea lor profesională și cu disponibilul de posturi corespunzătoare în cadrul societății comerciale“. L. 66/1993 se aplică la societățile comerciale cu capital majoritar de stat și la cele rezultate în urma privatizării regiilor autonome; cu toate acestea, nimic nu se opune ca și o societate comercială cu capital majoritar sau integral privat să încheie un **c. de m.** dar, în această situație, contractul are drept temei juridic legislația comercială și civilă, iar nu L. 66/1993. (I.T.Ș.)

CONTRACT INDIVIDUAL DE AMBARCARE, noțiune nereglementată legal, dar folosită incidental în înțeles de *con-*

tract individual de muncă (v.) încheiat pe durată determinată (de către salariații care fac parte din personalul navigant), în cuprinsul art. 39 și art. 40 din O.G. 42/1997. (§.B.)

C

CON

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ, instituție juridică fundamentală a *dreptului muncii* (v.), arhetip al *raportului juridic de muncă* (v.), reprezentând una dintre cele două modalități ale *încadrării în muncă* (v.), reglementat prin art. 62 și urm. C.m. C.i. de m. constituie înțelegerea dintre o persoană fizică – denumită *salariat* (v.) – și o altă persoană, de regulă, juridică – denumită *angajator* (v.) –, prin care prima își asumă față de cea de a doua, o obligație de a face, în sensul de a presta, pentru aceasta din urmă, printr-o relație de subordonare, o anumită activitate (muncă) precis determinată, executată în timp, peste trei ore pe zi lucrătoare (în medie), în schimbul unui *salariu* (v.) și al altor drepturi ce i se cuvin în temeiul legislației muncii, a *contractului colectiv de muncă* (v.) și a stipulațiilor înscrise în contractul respectiv. C.i. de m. este un contract numit, personal (încheiat *intuitu personae*), sinalagmatic, oneros, comutativ, cu executare succesivă, fără a putea fi afectat de o condiție suspensivă și/sau rezolutorie. În covârșitoarea majoritate a cazurilor, unul și același c.i. de m. poate fi încheiat de către un singur salariat cu un singur angajator (persoană juridică și, mai rar, persoană fizică). Există însă uneori situații speciale când un singur salariat (persoană fizică) încheie, concomitent un c.i. de m. cu doi sau mai mulți angajatori. Acesta este cazul, de pildă, al celor care se angajează ca personal casnic la o familie (soț și soție), al notarilor stagiați care încheie c.i. de m. cu un birou notarial (care nu are personalitate juridică), alcătuit din mai mulți notari asociați (art. 12 din R. de punere în aplicare a L. 36/1995, aprobat prin O. ministrului justiției 710/C/1995) ș.a. Deși consensual, c.i. de m. legal trebuie, obligatoriu, încheiat în formă scrisă; totuși o atare formă constituie o condiție *ad probationem*, iar nu *ad validitatem*. Nu mai puțin însă, în prezent, indirect, forma scrisă a c.i. de m. reprezintă, pentru marea majoritate a cazurilor, o condiție *sine qua non*, de vreme ce conform art. 5 și art. 6 din L. 83/1995, c.i. de m. trebuie înregistrate la direcțiile teritoriale ale Minis-

terului Muncii și Protecției Sociale, ori de câte ori angajatorul este: persoană fizică; agent economic având capital privat sau mixt; asociație constituită în temeiul L. 21/1924 sau altă asociație înființată și care funcționează potrivit legii române (în unele situații, mult mai rare, **c.i. de m.** se înregistrează la *Oficiul Muncii (v.)*). Or, este evident că, pentru înregistrarea contractului, este necesar un înscris, iar nu doar un simplu acord verbal de voințe. Cât privește durata **c.i. de m.** (art. 70 C.m.), regula este în sensul că acesta trebuie, obligatoriu, încheiat pe durată nedeterminată; pe durată determinată **c.i. de m.** se poate încheia numai cu titlu de excepție și anume: în cazul înlocuirii titularului unui *post (v.)*, care lipsește temporar de la serviciu, iar angajatorul este obligat să-i păstreze postul; pentru prestarea unor munci (activități) care, prin natura lor, sunt sezoniere sau au un caracter temporar; în alte cazuri prevăzute de lege (de pildă, în cazul *alegerii în funcție (v.)* sau al *numirii în funcție (v.)*, pentru un mandat limitat de timp). Referitor la consimțământ și la viciile acestuia sunt aplicabile și pentru **c.i. de m.** normele și principiile dreptului civil (art. 187 C.m.). Cu privire la capacitatea încheierii **c.i. de m.** de către angajator sunt incidente, de asemenea, normele și principiile dreptului civil. În schimb, conform art. 45 alin. 4 din Constituție, coroborat cu art. 7 C.m., minorul care a împlinit 16 ani poate încheia **c.i. de m.**; prin excepție, pentru munci temporare, potrivite cu dezvoltarea fizică, precum și cu aptitudinile și cunoștințele lor, încheierea contractului este posibilă și pentru cei care au împlinit 15 ani, dar numai cu încuviințarea părinților și a tutorilor. În anumite situații, expres și limitativ statornicite prin lege, sunt reglementate unele incapacități sau limitări cu referire la încheierea **c.i. de m.** pentru anumite funcții (activități) ca, de pildă: în cazul *străinilor (v.)*, al *gestionarilor (v.)*, al persoanelor condamnate penal cu aplicarea art. 64 alin. 1 lit. b, art. 71 ori art. 115 C. pen., după caz, privitoare la pedepsele complementare, pedepsele accesorii și măsurile de siguranță; al *femeilor (v.)*, al *tinerilor (v.)* ș.a. Prealabil încheierii **c.i. de m.**

m. are loc (uneori obligatoriu, alteori facultativ) *verificarea aptitudinilor și pregătirii profesionale* (v.); dimpotrivă, *examenul medical* (v.) este, întotdeauna, obligatoriu înainte de perfectarea contractului. Obiect și, respectiv, cauză a **c.i. de m.**, prestarea muncii trebuie efectuată exclusiv în natură și personal de către salariat. Legal, nu există un formular-tip al **c.i. de m.** de la care nu se poate deroga. Astfel fiind, într-un atare contract pot fi stipulate orice clauze sub condiția ca acestea să nu fie potrivnice ordinii publice, bunelor moravuri, prevederilor imperative ale legislației muncii și ale contractului colectiv și cu precizarea că drepturile salariatului înscrise în **c.i. de m.** pot fi, întotdeauna, egale ori superioare – și niciodată inferioare – celor statornicite prin lege ori stipulate prin contractul colectiv de muncă. Drept urmare, modelul **c.i. de m.**, anexă la P. Ministerului Muncii și Protecției Sociale 3242/1995, emisă în temeiul art. 13 din L. 83/1995, este pur orientativ, părțile putând înscrie – cu respectarea celor expuse mai sus – orice alte clauze. În pofida denumirii sale de **c.i. de m.** pentru așa-numiții „avocați salariați în interiorul profesiei“, reglementat prin Statutul profesiei de avocat (art. 17-18 și anexa I) juridic acesta nu este un atare contract, ci unul civil, întrucât un avocat (prin esență liber profesionist) nu poate avea o relație de subordonare (specifică **c.i. de m.**), în raport cu un alt avocat, păstrându-și, în același timp, calitatea de avocat. Așadar, **c.i. de m.** pentru „avocații salariați în interiorul profesiei“ este un pseudo **c.i. de m.**, în flagrantă contradicție cu principiile și normele legislației muncii. În schimb, *funcționarii publici* (v.) își desfășoară, și în prezent, activitatea în temeiul **c.i. de m.**, chiar dacă, uneori, încheierea acestuia este condiționată de existența prealabilă a unui act de alegere ori de numire în funcție (v. și: *convenție civilă de prestări de servicii; contract individual de ambarcare; felul muncii, locul muncii, loc de muncă, clauză de neconcurență în contractul individual de muncă; obligație de fidelitate; act adițional la contractul individual de muncă; timp de muncă; cumul de funcții; cameră de muncă; modificarea contractului individual de muncă; încetarea*

C

contractului individual de muncă; desfacerea contractului individual de muncă; stabilitate în muncă; locuință de serviciu; locuință de intervenție). (Ș.B.)

CON

CONTRIBUȚII DATORATE DE ANGAJATORI ȘI DE SALARIAȚI, sume legal datorate lunar, după caz, de către angajatori [sub forma unor procente din *fondul de salarii* (v.) sau din câștigul brut realizat de fiecare salariat] ori de către salariați (sub forma unor procente din drepturile lor salariale). Aceste contribuții sunt destinate alimentării lunare a unor bugete sau fonduri, motiv pentru care ele se varsă lunar bugetului asigurărilor sociale de stat sau Ministerului Sănătății: **C.d. de a. și de s.** sunt următoarele: **A) Datorate de angajatori:** **1. Contribuția la fondul pentru plata ajutorului de șomaj**, reglementată prin art. 22 lit. a din L. 1/1991 (republicată la 14 septembrie 1994), reprezentând o cotă de 5% aplicată asupra fondului de salarii realizat lunar, în valoare brută; **2. Contribuția pentru asigurările sociale de stat**, reglementată prin art. 1 din D. 389/1972 (modificat prin L. 49/1992), reprezentând, de regulă, 23% din totalul drepturilor salariale brute realizate lunar de către salariații angajatorului (prin excepție, procentul menționat este de 33% sau de 28%, în cazul salariaților încadrați, potrivit legislației pensiilor de asigurări sociale de stat, în grupa I de muncă și, respectiv, în grupa II-a de muncă ori de 15% din salariul brut primit, dar nu mai puțin decât salariul minim brut pe țară, în cazul personalului casnic, angajat de persoane fizice pentru îngrijirea persoanelor în vârstă, a celor handicapate ori a copiilor); **3. Contribuția la fondul special pentru sănătate**, reglementată prin art. 3 lit. a din O.G. 22/1992, reprezentând o cotă de 2% din totalul drepturilor salariale brute realizate lunar de salariații angajatorului. Această contribuție se varsă lunar la Ministerul Sănătății, în vederea compensării unei fracțiuni din prețul medicamentelor prescrise în tratament ambulatoriu salariaților, pensionarilor și altor categorii de persoane; **4. Contribuția la Fondul de risc și accident**, reglementată prin art. 13 lit. a din L. 53/1992, constând într-o cotă de 1% aplicată asupra fondului de

salarii realizat lunar de regiile autonome, de societățile comerciale, de organizațiile cooperatiste, de organizațiile economice străine cu sediul în România, de reprezentanțele din România ale societăților străine care angajează personal român și de persoanele fizice care utilizează muncă salariată; **5. Contribuția la Fondul de pensii și asigurări sociale al agricultorilor**, reglementată prin art. 5 alin. 4 din L. 80/1992 (republicată la 9 februarie 1994), și prin H.G. 3/1997 care nu este datorată de către toți angajatorii, ci, exclusiv, de agenții economici persoane juridice care produc, industrializează sau comercializează produse agricole și alimentare. Spre deosebire de contribuțiile precedente, această contribuție nu reprezintă un procent din fondul de salarii sau din câștigul brut realizat de fiecare salariat, ci 2-4% din veniturile realizate din activitatea de producție agricolă sau de industrializare a produselor agricole (după scăderea accizelor), respectiv, din adaosul comercial, comisionul sau adaosul de alimentație publică, realizate din activitățile de comercializare a produselor agricole și alimentare. B) *Datorate de salariați*: **1. Contribuția la fondul pentru plata ajutorului de șomaj**, reglementată prin art. 22 lit. b din L. 1/1991 (republicată la 14 septembrie 1994), reprezentând 1% din salariul de bază lunar de încadrare brut; **2. Contribuția la fondul pentru pensia suplimentară**, reglementată de art. 64 alin. 1 din L. 3/1977 (modificată prin L. 49/1992), reprezentând 3% din drepturile salariale brute, realizate lunar, indicate analitic în textul menționat (salariul de bază plus o serie de sporuri și indemnizații). **C.d. de a. și de s.** sunt distincte de *impozitul pe salariu*, precum și de *comisionul de 1% din fondul de salarii*. Cu începere de la 1 ianuarie 1998, odată cu intrarea în vigoare a L. 145/1997 a asigurărilor sociale de sănătate, regimul juridic al **c.d. de a. și de s.**, expus mai sus, se modifică; în parte, în sensul că: a) angajatorul suportă o contribuție de 7%, raportată la fondul de salarii, pentru asigurările sociale, iar salariatul-asigurat datorează, în același scop, o contribuție de 7% din venitul lor brut; de asemenea, pentru constituirea *fondului inițial de asigurări sociale de sănătate*, angajatorul suportă o con-

tribuție de 5% (în care se include contribuția de 2% prevăzută de O.G. 22/1992, plus 3% raportat la fondul de salarii), iar salariatul suportă o contribuție de 5% din veniturile lui salariale; b) de la 1 ianuarie 1998 nu se mai plătește de angajator, *în mod distinct*, contribuția de 2%, ci ea se include în contribuția datorată de el conform L. 145/1997. (§.B.)

CONVENȚIE CIVILĂ DE PRESTĂRI DE SERVICII, contract civil, reglementat prin L. 83/1995 (art. 2-4), completată prin P. Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 3242/1995 (pct. 8-12), prin care este permisă *încadrarea în muncă* (v.) a unei persoane fizice în trei situații de excepție și anume: prestarea muncii la asociațiile de proprietari; prestarea muncii pentru desfășurarea unei activități de cel mult 60 de zile; prestarea muncii pentru desfășurarea unei activități cu caracter permanent, dar care să nu depășească, în medie, 3 ore pe zi, în raport cu *programul normal de lucru* (v.) (în medie 170 ore lunar). În cele trei situații, **c.c.de p.s.** înlocuiește – în vederea încadrării în muncă –, *contractul individual de muncă* (v.). Persoana juridică sau fizică ce încadrează în muncă personal prin **c.c.de p.s.** este obligată să depună o copie a acesteia la *camera de muncă* (v.) în a cărei rază teritorială se află sediul sau domiciliul ei, în cel mult 5 zile de la încheierea convenției (prin excepție, **c.c. de p.s.** încheiate de persoanele fizice cu Senatul ori Camera Deputaților, după caz, se înregistrează la acestea, conform art. 18 din L. 53/1991, republicată la 31 ianuarie 1996 și, apoi, modificată prin L. 127/1997). Persoana care prestează servicii în temeiul unei **c.c.de p.s.** nu dobândește calitatea de *salariat* (v.) și nici nu beneficiază de drepturile conferite de legislația privind *asigurările sociale* (v.) și protecția socială a *șomerilor* (v.). Prin excepție, atare persoane beneficiază de *asigurări sociale de sănătate* (v.), de la 1 ianuarie 1998 (L. 145/1997) și de dreptul de a primi din partea angajatorului în total sau în parte c. val. „dispozitivele medicale” în caz de *accident de muncă* (v.) ori de *boală profesională* (v.), conform O.G. 16/1997. Ca urmare, din remunerația cuvenită pentru prestarea muncii în baza unei

atare convenții nu se datorează decât *impozitul pe salarii* (v.), iar nu și *contribuțiile datorate de angajatori și de salariați* (v.), cu excepția contribuției pentru asigurările sociale de sănătate, datorată de la ianuarie 1998, în temeiul L. 145/1997. Nu există statornicit legal (cu excepția unităților din sectorul bugetar) un plafon minim sau maxim al remunerației cuvenite pentru activitatea prestată în temeiul unor astfel de convenții; însă stabilirea, prin negociere, a unei remunerații exagerat de mari, în raport cu salariile negociate pentru desfășurarea aceluiași activități, poate constitui o prezumție simplă în sensul intenției de fraudă la lege (pentru eludarea plății contribuțiilor menționate etc.). În principiu, faptul că o persoană fizică are încheiat un contract individual de muncă, nu constituie o interdicție de a încheia și o c.c.de p.s. cu un alt angajator. În limbajul curent, c.c. de p.s. este, adesea, denumită – greșit – contract (convenție) „de colaborare“. Nerespectarea L. 83/1995 privitoare la c.c. de p.s. este sancționată contravențional. (Ș.B.)

CUMUL DE FUNCȚII, situație în care, una și aceeași persoană fizică, este concomitent încadrată în muncă, pe baza a două ori mai multe *contracte individuale de muncă* (v.) sau/și *convenții civile de prestări de servicii* (v.). În principiu, în temeiul art. 1 alin. 1 din L. 2/1991, cumulul de funcții este legal, în afara unor cazuri de excepție expres statornicite de lege, pentru considerente de incompatibilitate ori din alte motive. Atare excepții, de regulă, sunt prevăzute pentru anumite categorii de funcționari publici, ca, de exemplu, judecători, procurori, personalul didactic din învățământul superior ș.a. În cazul personalului din sectorul bugetar, încadrarea personalului prin c.de f. se face cu acordul conducerii unității la care cel în cauză are funcția de bază, dacă o parte din programul de lucru al funcției cumulate se suprapune celui al funcției de bază (în acest caz – dacă s-a dat aprobarea menționată – trebuie asigurată și decalarea programului de lucru). Salariatul care cumulează este obligat să-și aleagă angajatorul la care va avea funcția de bază. În ipoteza c.de f., contribuția de asigurări sociale se suportă

C

CUM

numai de angajatorul unde cel în cauză are funcția de bază; de la cel care cumulează se reține contribuția pentru fondul de șomaj și pensia suplimentară exclusiv din salariul cuvenit pentru funcția de bază (art. 2 din L. nr. 2/1991); în schimb, contribuția *angajatorului* la fondul de șomaj se datorează atât pentru fondul de salarii aferent salariilor funcțiilor de bază, cât și celor ocupate prin cumul de către salariații cumularzi. Liceitatea – de principiu – a c. de f. este consecința libertății muncii, statornicită de art. 38 alin. 1 din Constituție și art. 1 alin. 2 C. m. Întrucât L. 2/1991 nu distinge, se deduce că, legal, c. d f. este posibil chiar și la unul și același angajator. (v. și *clauză de neconcurență în contractul de muncă*). (§.B.)

CUMULUL PENSIEI CU SALARIUL, posibilitate legală, prevăzută de art. 3 alin. 1 din L. 2/1991, în temeiul căreia pensionarii pentru limită de vârstă, și cei pentru invaliditate de gradul III, dacă sunt încadrați în muncă, primesc, pe toată durata activității salariate, în întregime atât pensia, cât și salariul. Pentru identitate de rațiune, aceeași posibilitate o au și persoanele încadrate în muncă în temeiul unei *convenții civile de prestări de servicii* (v.). **C.p.** cu **s.** nu este legal posibil – până la împlinirea vârstei de pensionare la cerere – pentru persoanele care au beneficiat de pensionare anticipată în condițiile L. 2/1995 sau ale O.G. 39/1997. Potrivit art. 3 alin. 3 din L. 2/1991, autoritățile și instituțiile publice și unitățile bugetare subordonate, precum și regiile autonome și societățile comerciale având capital majoritar de stat, care au încadrat (prin încheierea unui contract individual de muncă) pensionari pentru limită de vârstă, „au obligația să organizeze în fiecare an, dar nu mai înainte de 6 luni, în condițiile prevăzute de lege, concurs pentru ocuparea funcțiilor în care sunt angajate aceste persoane“. (§.B.)

D

DEBUTANT, *salariat* (v.), absolvent al unei instituții de învățământ (indiferent de nivelul acesteia), care se încadrează în muncă prin încheierea unui *contract individual de muncă* (v.), în profesia dobândită (ca efect al absolvirii); în contract este inclusă, obligatoriu, și o clauză privitoare la perioada de probă, de minimum 6 luni și de cel mult un an (art. 4 din L. 30/1990). Nu au calitatea de **d.** persoanele care, potrivit unor reglementări legale speciale, trebuie, după absolvirea unei instituții de învățământ superior, să efectueze, în prealabil, o anumită perioadă de *stagiu* (v.), subsecvent încheierii contractului individual de muncă privitor la o funcție din domeniul profesiei dobândite. (v. și *termen de încercare*) (Ș.B.)

DECIZIE DE IMPUTARE, act unilateral de drept al muncii, reglementat de art. 107-108 din C.m., care, alături de *angajamentul de plată asumat în scris* (v.), constituie, de regulă, singurele titluri executorii în domeniile *răspunderii materiale a salariaților* (v.) și al *obligației de restituire* (v.). **D.** de **i.** se emite în formă scrisă (trebuind să fie, totodată, și motivată) de către conducătorul unității (persoană juridică) angajatoare; în situația de excepție când debitor al despăgubirii ori al obligației de restituire este – singură ori împreună cu altele – o persoană fizică încadrată (în temeiul unui contract individual de muncă) de către

D

DEL

organul ierarhic superior, **d. de i.** se emite de conducătorul acestuia din urmă. **D. de i.** trebuie emisă înăuntrul a două termene și anume: un termen subiectiv (cel mult 60 de zile de când conducătorul unității a cunoscut producerea pagubei); un termen obiectiv (cel mult 3 ani de la producerea daunei, respectiv, cel mult 1 an de la data primirii sumelor, bunurilor sau prestării serviciilor în mod necuvenit). În situația în care, prin hotărârea irevocabilă a unui organ de jurisdicție, se constată că dauna (obiect al răspunderii materiale ori al obligației de restituire) este mai mare decât cea imputată ori nu a fost produsă de persoana căreia, inițial, i s-a imputat suma, în temeiul D. 63/1981 se poate emite o nouă **d. de i.**, în termen de cel mult 60 de zile de la data când cel în drept a proceda ca atare, a luat cunoștință de hotărârea menționată, dar nu mai târziu de „6 luni de când aceasta a rămas definitivă“ (irevocabilă). **D. de i.** devine titlu executoriu din momentul comunicării ei către salariatul (fostul salariat) debitor, putând fi contestată, de regulă, la judecătorie (în circumscripția căreia își are sediul unitatea), în cel mult 30 de zile de la comunicarea ei (art. 110, art. 174 și art. 176 alin. 1). Prin excepție, competența judecării contestației – ce trebuie formulată în același termen – revine, potrivit art. 46 din L. 94/1992, colegiului jurisdicțional al camerei de conturi județene dacă: debitorul (căreia i s-a imputat suma, singur ori împreună cu alții) este administrator, gestionar sau contabil al unei autorități ori instituții publice, ori al unei regii autonome sau al unei societăți comerciale având capital majoritar de stat, iar prejudiciul a fost cauzat acestora „în legătură cu formarea, administrarea și întrebuințarea resurselor financiare ale statului și ale sectorului public, precum și cu gestionarea patrimoniului public și privat al statului și al unităților administrativ-teritoriale“. (*Ș.B.*)

DELEGARE, modalitate de *modificare a contractului individual de muncă* (v.), reglementată prin art. 66 alin. 1 și 2 și art. 67 alin. 1 din C.m., constând în executarea temporară

de către salariat (cel mult 60 de zile, cu posibilitatea prelungirii cu încă maximum 60 de zile), din dispoziția obligatorie a *angajatorului* (v.), a unor lucrări (activități) corespunzătoare salariului și *felului muncii* (v.) sale, stabilit prin contract, dar, cu schimbarea *locului muncii* (v.), așadar, cu prestarea muncii în altă localitate (cu titlu de excepție, **d.** poate fi dispusă și în aceeași localitate, dar în afara locului obișnuit de efectuare a muncii). Pe timpul **d.** (în altă localitate) salariatul are dreptul la plata cheltuielilor de transport și de cazare, precum și la o *indemnizație* (v.). Reglementarea în amănunt a acestor drepturi, pentru salariații tuturor categoriilor de angajatori, se stabilește prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unității sau, dacă acesta nu s-a încheiat, prin contractul individual de muncă (art. 2 alin. 1 din H.G. 543/1995, republicată la 13 septembrie 1996); prin excepție, pentru salariații instituțiilor publice și *regiilor autonome cu specific deosebit* (v.), reglementarea respectivă – cu caracter imperativ – formează obiectul unui act normativ special (anexa la H.G. 543/1995, republicată la 13 septembrie 1996, actualizată periodic – cu privire la cuantumul indemnizației – prin instrucțiuni ale Ministerului Finanțelor). Pentru magistrați (judecători, procurori) drepturile de delegare sunt prevăzute de art. 40 din L. 50/1996, modificată prin O.G. 9/1997 și O.G. 56/1997 (v. și *detașare.*) (§.B.)

DEMISIE, noțiune sinonimă cu desfacerea contractului de muncă din inițiativa salariatului (art. 135 C.m.), utilizată în legislația privind anumite categorii de *funcționari publici* (v.), ca, de pildă: judecători, procurori (L. 92/1992, republicată la 30 septembrie 1997); primari (L. 69/1991, republicată la 18 aprilie 1996 și, ulterior, modificată prin O.U.G. 22/1997) etc. Adesea, în vorbirea curentă, termenul de **d.** este folosit – greșit – și în cazul desfacerii contractului de muncă din inițiativa salariatului, chiar dacă acesta nu are calitatea de funcționar public. (§.B.)

DEMITERE, 1. Temei al *desfacerii contractului individual de muncă* (v.), anterior expirării mandatului, aplicabil prima-

rilor și viceprimarilor (art. 33 alin. 1, coroborat cu art. 41 alin. 1 și 2 și art. 47 alin. 2, din L. 69/1991, republicată la 18 aprilie 1996 și, ulterior, modificată prin O.U.G. 22/1997). Pentru primari, motivele **d.** sunt precizate de legea amintită (art. 33 alin. 1, coroborat cu art. 41 alin. 1); în schimb aceeași lege nu stabilește, în nici un mod, motivele care justifică **d.** viceprimarilor. **2.** Temei al încetării mandatului Guvernului, precum și al președintelui României anterior expirării acestuia, în situațiile indicate de art. 109 alin. 2 și art. 95 alin. 3 din Constituția României. Uneori (de ex. art. 33 alin. 1 din L. 115/1996; art. 116 lit. e din L. 128/1997) **d.** este denumită destituire din funcție. (*Ș.B.*)

DESFACEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ, una dintre cele trei modalități de *încetare a contractului individual de muncă (v.)*, modalitate care se înfăptuiește prin actul unilateral de voință, după caz al salariatului ori al angajatorului. A) **D.c.i. de m.** din inițiativa salariatului este reglementată prin art. 135 C.m., în sensul că cel în cauză poate proceda ca atare cu un preaviz de 15 zile lucrătoare, respectiv, de 30 de zile lucrătoare în cazul *persoanei cu funcție de conducere (v.)*. În perioada preavizului cel în cauză este obligat să continue activitatea potrivit programului său de lucru. Întrucât textul nu distinge, de dispozițiile sale beneficiază, deopotrivă, atât salariații încadrați pe durată nedeterminată, cât și cei încadrați pe durată determinată (prin excepție, conform art. 7 din D. 19/1959, în situația personalului artistic din unitățile de spectacole, **d.c.i. de m.** din inițiativa salariatului, în lipsa acordului angajatorului, poate avea loc numai în intervalul dintre stagiuni). Salariatul nu trebuie să-și motiveze cererea de **d. a. c.i. de m.**, iar angajatorul nu are un drept de opțiune între a o aproba ori nu. Orice clauză inclusă în contractul individual de muncă, în sensul renunțării la dreptul conferit de art. 135 C. m. este nulă în mod absolut, în temeiul art. 18 din același Cod. Întrucât art. 135 condiționează **d.c.i. de m.** din inițiativa salariatului de preavizarea angajatorului

(cu 15 sau 30 zile lucrătoare, după caz), iar în perioada preavizului cel în cauză trebuie să presteze activitatea, rezultă că preavizul nu poate fi dat în intervalele de timp în care el se află într-un concediu de orice natură (de odihnă, medical, fără plată etc.); dacă un atare concediu survine în timpul preavizului, acesta se prelungește în mod corespunzător. Actul unilateral al salariatului de **d. a c.i. de m.** este definitiv, operând de drept. În consecință, retractarea cererii, chiar înăuntrul perioadei de preaviz, nu mai este posibilă decât cu acordul expres sau tacit al angajatorului (dacă, de pildă, s-a permis salariatului să presteze munca, în continuare, după expirarea preavizului). La împlinirea acestuia, contractul încetând de drept, angajatorul nu mai poate dispune **d.c.i. de m.** al celui în cauză din inițiativa lui (a angajatorului). **B) D.c.i. de m.** prin actul unilateral al angajatorului este reglementată prin art. 130 din C.m., în sensul că aceasta este posibilă numai pentru unul dintre motivele indicate de text și anume: angajatorul își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză, ca urmare a reorganizării (art. 130 alin. 1 lit. a); angajatorul (persoană juridică) își încetează activitatea prin dizolvare (art. 130 alin. 1 lit. b); angajatorul se mută în altă localitate și are posibilitatea să-și asigure pe plan local personalul necesar (art. 130 alin. 1 lit. c); angajatorul se mută în altă localitate, iar salariatul refuză să îl urmeze (art. 130 alin. 1 lit. d); salariatul nu corespunde, sub raport profesional, postului în care a fost încadrat (art. 130 alin. 1 lit. e); în postul ocupat de salariat este reintegrat, pe baza hotărârii irevocabile a organului de jurisdicție a muncii competent, cel ce a deținut anterior acel post (art. 130 alin. 1 lit. f); salariatul se pensionează pentru limită de vârstă ori pentru invaliditate de gradul I sau II (art. 130 alin. 1 lit. g); salariatul menținut sau reîncadrat în muncă, după pensionarea sa pentru limită de vârstă, nu mai este necesar angajatorului (art. 130 alin. 1 lit. h); salariatul săvârșește o abatere gravă sau încalcă repetat obligațiile sale de muncă, inclusiv normele de comportare în *unitate* (v.) (art. 130 alin. 1 lit. i); salariatul este arestat de peste 60

de zile (art. 130 alin. 1 lit. j); salariatul este condamnat pentru o infracțiune în legătură cu munca sa, dacă o atare condamnare îl face necorespunzător postului pe care îl deține (art. 130 alin. 1 lit. k); instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv (art. 130 alin. 1 lit. l). Pentru 9 dintre cele 12 temeuri indicate mai sus, **d.c.i. de m.** din inițiativa angajatorului poate fi hotărâtă independent de vreun termen. Prin excepție, potrivit art. 130 alin. 2 din C.m., măsura poate fi dispusă în ipotezele prevăzute de art. 130 alin. 1 lit. e, lit. i ori lit. k numai în termen de o lună de când angajatorul (conducătorul unității) a luat cunoștință de împrejurarea care constituie temeiul **d.c.i. de m.** În plus, în cazul desfacerii disciplinare a contractului de muncă (art. 130 alin. 1 lit. i), trebuie, în același timp, respectat și termenul obiectiv de 6 luni de la săvârșirea abaterii (art. 13 alin. 4 din L. 1/1970). În anumite situații de **d. a c.i. de m.**, ce nu au la bază vina salariatului, conform art. 131 C.m., coroborat cu dispozițiile contractului colectiv de muncă, angajatorul trebuie să preavizeze pe salariat – anterior intrării în vigoare a măsurii – și să-i acorde, în plus, și o compensație egală cu salariul de bază pe o jumătate de lună. Prin dispoziții înscrise în contractul colectiv se mai stipulează și o serie de principii în cazul în care urmează să aibă loc **d.c.i. de m.** pentru mai mulți salariați ca urmare a restrângerii activității, re tehnologizării unității, automatizării și robotizării procesului de producție și, totodată, se statornicesc și o serie de criterii minimale ce trebuie avute în vedere de către angajator cu prilejul reducerii personalului, cu precizarea că, în primul rând, măsura trebuie să afecteze pe cumularzi, pensionari și pensionabili [reglementări similare sunt prevăzute și în cazul concedierilor colective (v.)]. Potrivit art. 146 din C.m. **d.c.i. de m.** nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului pe temeiul art. 130 alin. 1 lit. a (dacă în unitate mai există cel puțin un singur post de aceeași natură), art. 130 lit. e și lit. i, în cazul când salariatul ori salariații se află în concediu medical – și primesc indemnizații de asigurări sociale – ori salariații se află în concediu de maternitate, în perioada cât nu lucrează spre a-și

îngriji copilul în vârstă de până la doi ani, ori îngrijește copilul bolnav până la vârsta de 3 ani sau soțul ei îndeplinește serviciul militar în termen. În ipotezele vizate de art. 130 alin. 1 lit. a-c, lit. e și lit. f, prealabil **d.c.i. de m.**, angajatorul este obligat să ofere salariatului trecerea în altă muncă corespunzătoare în cadrul efectivului său de personal (firește dacă există un atare post vacant în unitate). Numai dacă salariatul refuză o atare trecere – ce i s-a oferit – atunci se poate păși **d.c.i. de m.** (art. 133 alin. 1 din C.m.). Indiferent pentru care dintre cele 12 temeiuri prevăzute de art. 130 alin. 1 lit. a-l C.m. angajatorul desface contractul, în mod obligatoriu, conform art. 134 din același Cod, trebuie îndeplinite următoarele condiții de formă de către angajator: **d.c.i. de m.** se stabilește printr-o dispoziție scrisă a conducerii unității (angajatorului), cu arătarea motivelor și prevederilor legale pe care se întemeiază, precum și în ce termen și la care organ de jurisdicție salariatul poate contesta măsura. Dispoziția scrisă amintită trebuie comunicată salariatului – sub luare de dovadă scrisă, semnată și datată de acesta – în 5 zile de la emiterea ei. Dispoziția de **d.a c.i. de m.** produce efecte numai de la data comunicării ei de către salariat. Dacă el, din indiferent ce motive, nu semnează de primirea dispoziției scrise a angajatorului, aceasta, spre a produce efecte (deci ca **d.c.i. de m.** să devină operantă), trebuie înaintată salariatului pe calea unei notificări trimise prin executorul judecătoresc. Prevederile art. 130-135 C.m. – coroborat cu stipulațiile în materie înscrise în contractul colectiv – constituie dreptul comun în materie. Există însă și unele reglementări de excepție prevăzute de legi speciale (de pildă, în cazul magistraților – judecători și procurori – art. 92 și urm. din L. 92/1992, republicată la 30 septembrie 1997) (v. și *concediere; concediere colectivă; demisie; demitere și eliberare din funcție; respingerea contractului individual de muncă*). (Ș.B.)

DESTITUIRE DIN FUNCȚIE, v. *demitere*.

DETAȘARE, modalitate de *modificare a contractului individual de muncă* (v.), reglementată prin art. 66-68 C.m.,

D

DET

constând în prestarea temporară a muncii de către salariat (cel mult 6 luni, cu posibilitatea prelungirii cu încă maximum 6 luni), din dispoziția obligatorie a *angajatorului* (v.), în interesul unui alt angajator, realizându-se, astfel, pe durata **d.**, o cesiune temporară a contractului individual de muncă al salariatului aflat în **d.**, de la primul angajator, la cel de al doilea, contractul cu primul suspendându-se. Spre deosebire de *delegare* (v.), **d.** presupune, așadar, în plus, atât schimbarea angajatorului la care munca este prestată și salarizată, cât și, uneori, când este cazul, și schimbarea *felului muncii* (v.), cu efectul modificării salariului, dar care nu poate fi niciodată inferior celui anterior, ci doar egal ori superior (dacă activitatea în care are loc detașarea implică o salarizare mai mare). Nu mai puțin însă, schimbarea felului muncii trebuie să fie corespunzătoare *pregătirii profesionale* (v.) a salariatului aflat în **d.**, întrucât contractul individual de muncă inițial (cu primul dintre angajatori), deși suspendat, se menține. Pe durata **d.** salariatul răspunde material și disciplinar, potrivit legislației muncii, față de cel de al doilea angajator, care temporar, prin cesiune, a preluat contractul individual de muncă al salariatului aflat în **d.** În ipoteza desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă, **d.** încetează, și, totodată, încetează suspendarea contractului cu angajatorul inițial, salariatul în cauză reluându-și, astfel, activitatea la acesta din urmă. Pe timpul **d.** (în altă localitate) salariatul are dreptul la plata cheltuielilor de transport și de cazare, precum și la o *indemnizație* (v.). Reglementarea, în amănunt, a acestor drepturi – pentru salariații tuturor categoriilor de angajatori – se stabilește prin contractul colectiv de muncă (încheiat la nivelul unității) sau, dacă acesta nu s-a încheiat, prin contractul individual de muncă (art. 2 alin. 1 din H.G. 543/1995, republicată la 13 septembrie 1996); prin excepție, pentru salariații instituțiilor publice și ai *regiilor autonome cu specific deosebit* (v.), reglementarea respectivă formează obiectul unui act normativ special (anexa la H.G. 543/1995, republicată la 13 septembrie 1996, actualizată

periodic – cu privire la cuantumul indemnizației – prin instrucțiuni ale Ministerului Finanțelor). Pentru magistrați (judecători, procurori) drepturile de delegare sunt prevăzute de art. 40 din L. 50/1996 (modificată prin O.G. 9/1997 și O.G. 56/1997) (v. și *delegare*). (§.B.)

DISCIPLINA MUNCII, starea de ordine existentă în desfășurarea procesului de muncă, rezultând din respectarea întocmai a normelor juridice care reglementează acest proces și din îndeplinirea de către toți participanții a obligațiilor asumate, potrivit legii, contractelor colective de muncă și contractelor individuale de muncă. Obligațiile generale ale salariaților sunt cuprinse, în principal, în C. m. Pentru anumite categorii de salariați sunt stabilite și obligații specifice prin: *statute disciplinare* (v.) sau *statute de personal* (v.). Ca urmare a subordonării, salariatul trebuie să respecte atât obligațiile generale privind munca sa, prevăzute în actele normative, în contractul colectiv și în contractul individual de muncă, în regulamentul de ordin interioară, cât și dispozițiile date de angajator în exercitarea atribuțiilor sale de coordonare, îndrumare și control. **D.m.** reprezintă o obligație juridică de natură contractuală, având caracter de sinteză, deoarece însumează și rezumă, în esență, totalitatea îndatoririlor asumate de către salariat prin încheierea contractului individual de muncă. Respectarea cu strictețe a ordinii și disciplinei la locul de muncă reprezintă o obligație de bază a fiecărui salariat (C.m. art. 10). Obligației salariatului de a respecta **d.m.** îi corespunde corelativ puterea disciplinară a angajatorului. Realizarea **d.m.** implică din partea angajatorului măsuri de stimulare a salariaților (sistem de salarizare, inclusiv de premiere, de participare la profit, condiții sociale adecvate etc.), dar și posibilitatea *sanționării disciplinare* (v.), potrivit legii. (I.T.Ș.)

DIURNĂ 1. Denumirea *indemnizației* (v.) de delegare sau detașare plătită magistraților (judecătorii din cadrul judecătoriilor, tribunalelor și curților de apel și procurorii

D

DRE

parchetelor de pe lângă aceste instanțe), conform art. 40 alin. 1 din L. 50/1996 (modificată prin O.G. 9/1997 și O.G. 56/1997); 2. d. de ședință, sumă achitată senatorilor și deputaților (deosebit de indemnizația lunară ce li se plătește pentru această calitate) pentru participarea lor la ședințele comune ale Senatului și Camerei Deputaților, ale fiecărei Camere, ale comisiilor parlamentare ori ale birourilor permanente etc., potrivit art. 21 alin. 1 și 2 din L. 53/1991, republicată la 31 ianuarie 1996, modificată prin L. 104/1997 și L. 127/1997; 3. d. de deplasare, indemnizație cuvenită senatorilor și deputaților prezenți la lucrările Parlamentului, dar care nu au domiciliul în Municipiul București, precum și celor care se deplasează în altă localitate din circumscripția electorală în care domiciliază, pentru activități legale de exercitarea mandatului (art. 21 alin. 3 și 7 din L. 53/1991, republicată la 31 ianuarie 1996 și modificată, apoi, prin L. 104/1997 și L. 127/1997); 4. d. în valută, indemnizația cuvenită personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar de către instituțiile publice, conform H.G. 518/1995. (Ș.B.)

DREPTUL INTERNAȚIONAL AL MUNCII, ramura de drept care are ca obiect îmbunătățirea condițiilor de muncă și viață ale salariaților, raporturile dintre salariați și patroni și este formată, în principal, din normele cuprinse în Constituția, convențiile și recomandările *Organizației Internaționale a Muncii* (v.). Acestor izvoare ale d.i. al m. li se asociază, în cazul statelor membre, și normele în materie de muncă adoptate în cadrul Consiliului Europei, al Uniunii Europene și, în subsidiar, al altor organizații internaționale (cum ar fi, spre exemplu, Organizația Mondială pentru Comerț). În principiu, Normele O.I.M. și ale celorlalte organizații internaționale adoptate în materie de muncă, nu produc efecte în legislația internă a statelor în mod direct, prin ele însele; de regulă, numai ca urmare a ratificării se realizează transpunerea lor în normele de drept intern al muncii (cu excepția pentru statele membre, a anumitor norme ale Uniunii Europene). Așadar, convențiile, reco-

mandările și alte instrumente juridice internaționale care vizează statutul juridic al persoanelor încadrate în muncă, nu conferă persoanelor fizice calitatea de subiect al d.i. al m.; drepturile și obligațiile salariaților se nasc, de regulă, pe baza legislației interne, ca rezultat al opțiunilor proprii ale statelor și al calității lor de subiecte ale dreptului internațional. România – membră a O.I.M., a Consiliului Europei, stat asociat la Uniunea Europeană având ca obiectiv integrarea în această Uniune, membră a Organizației Mondiale pentru Comerț – ține seama, în elaborarea legislației interne din domeniul raporturilor de muncă, de principiile și normele d.i. al m. În cadrul d.i. al m. și în viitor vor rămâne esențiale normele O.I.M. De altfel, de regulă, Consiliul Europei și Uniunea Europeană se consultă cu O.I.M. în elaborarea normelor proprii în materie de muncă, precum și de securitate socială (v. și *Carta socială europeană*). (I.T.ș.)

DREPTUL LA MUNCĂ, drept fundamental cetățenesc, natural și imprescriptibil, consacrat de art. 38 alin. 1 din Constituția României. Strict științific acesta constă în dreptul persoanei de a trăi, asigurându-și resursele necesare vieții prin munca sa. În România, fără a constitui și o obligație juridică, d. la m. are un conținut complex. A) *În sens larg*, d. la m. include libertatea alegerii profesiei, a ocupației, interzicerea muncii forțate, salarizarea muncii, *stabilitatea în muncă* (v.), *negocierea colectivă* (v.) și individuală, protecția socială a muncii. B) *În sens restrâns*, d. la m. include: a) *libertatea muncii* (v.), expresie a libertății persoanei, care constă în faptul că persoana nu poate fi obligată să desfășoare o muncă pe care nu și-a ales-o sau nu a acceptat-o în mod liber ori să muncească într-un loc de muncă pe care nu l-a ales sau acceptat fără nici o constrângere. Nimeni nu poate fi obligat să muncească și nici să nu muncească. *Felul muncii* (v.) și *locul muncii* (v.) se aleg în mod liber. Potrivit art. 39 din Constituție „munca forțată este interzisă“. Nu constituie muncă forțată serviciul cu caracter militar sau activitățile desfășurate în locul acestuia de cei care, potrivit legii, nu prestează serviciul militar obligatoriu din motive

D

DRE

religioase; munca unei persoane condamnate, prestată în condiții normale, în perioada de detenție sau de libertate condiționată; prestațiile impuse în situația creată de calamități ori de alt pericol, precum și cele care fac parte din obligațiile civile normale stabilite de lege; b) *stabilitatea în muncă* (v.), statuată de art. 19 lit. c din *Codul muncii* (v.), astfel: contractul de muncă nu poate să înceteze sau să fie modificat decât în cazurile prevăzute de lege. Art. 38 alin. 1 din Constituție se referă la faptul că „dreptul la muncă nu poate fi îngrădit“. Sensul corect al textului constituțional este acela că statul român garantează, prin norme imperative atât libertatea muncii, cât și stabilitatea în muncă. Dar, în condițiile economiei de piață, **d. la m.** nu trebuie înțeles în sensul că statul ar garanta fiecărei persoane un loc de muncă. Fixarea unui astfel de scop al statului este obiectiv imposibil. În concluzie, privit în ansamblul componentelor sale, **d. la m.** este garantat parțial (fără garanția statală a asigurării unui loc de muncă pentru fiecare persoană). Reglementarea **d. m.** în România corespunde normelor internaționale în materie cuprinse în Declarația Universală a Drepturilor Omului, Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, *Carta socială europeană*. (V. convențiile *Organizației Internaționale a Muncii* (v.) nr. 29 (1930) privind munca forțată sau obligatorie, nr. 122 (1964) privind politica de ocupare a forței de muncă, nr. 168 (1988) privind promovarea angajării și protecția contra șomajului ș.a. (I.T.Ș.)

DREPTUL MUNCII, ramură de drept, din cadrul sistemului unitar al dreptului român, prin care sunt reglementate relațiile care se stabilesc în procesul încheierii, executării, modificării și încetării *raporturilor juridice de muncă* (v.), întemeiate pe contractul individual de muncă. Fac parte din **d.m.** și raporturile juridice conexe raporturilor de muncă (în măsura în care interesează sau derivă din încheierea unui contract individual de muncă), respectiv cele privind: pregătirea și *perfecționarea profesională* (v.); *protecția muncii* (v.); raporturile dintre *organizațiile sindicale* și

subiectele raporturilor de muncă (v.); raporturile dintre organizațiile patronale (v.) și subiectele raporturilor de muncă; jurisdicția muncii (v.). Nu fac parte din obiectul d.m.: munca independentă desfășurată fără a utiliza serviciile altei persoane (munca individuală a unui artist, meșteșugar, a agricultorului care își cultivă singur pământul aflat în proprietatea sa; munca desfășurată în cadrul profesiunilor liberale: expert contabil și contabil autorizat; notar public; avocat; medic; farmacist ș.a.; situațiile în care munca nu se prestează pe baza unui acord de voințe (militarii în termen sau cu termen redus, cei concentrați sau mobilizați); persoanele care execută, prin muncă, o pedeapsă penală sau în cazul închisorii contravenționale; ucenicii, elevii și studenții în timpul practicii profesionale; cazurile în care munca se prestează în cadrul unui raport juridic civil; raporturile de muncă ale cadrelor militare permanente (profesioniști) – ofițeri, maiștri militari, subofițeri în activitate – din Ministerul Apărării Naționale, Ministerul de Interne, structurile militarizate ale Ministerului Justiției, instituțiile de stat cu atribuții în domeniul siguranței naționale. În concluzie, d.m., care aparține, în principal, dreptului privat, este dreptul contractului (individual și colectiv) de muncă. D.m. și dreptul securității sociale constituie ramuri distincte ale sistemului dreptului român. Dreptul securității sociale, ramură a dreptului public, este format din ansamblul normelor juridice care reglementează raporturile juridice de asigurare socială și raporturile juridice de asistență socială. (I.T.Ș.)

DURATA NORMALĂ A TIMPULUI DE LUCRU, numărul de ore zilnic, săptămânal și lunar pe care, în mod obișnuit, îl prestează salariații, în temeiul contractului individual de muncă. Constituția (art. 38 alin. 4) reglementează exclusiv durata normală a zilei de lucru („în medie, de cel mult 8 ore“), în timp ce C.m. (art. 112 alin. 1) prevede că „durata normală a timpului de lucru nu poate depăși 48 de ore pe săptămână și 8 ore pe zi“. Sfera de aplicare a acestui din urmă text – cu referire la programul săptămânal – s-a restrâns prin D.L. 95/1990, în baza căruia s-a trecut la

D

DUR

săptămâna de 5 zile lucrătoare, „în unitățile de stat“, ceea ce are drept urmare o durată normală medie lunară a timpului de lucru de 170 ore. Subsecvent (din 1991), săptămâna de 5 zile lucrătoare s-a generalizat prin contractele colective de muncă. În sfârșit, fără a extinde, în mod expres, săptămâna de 5 zile lucrătoare pentru salariații tuturor angajatorilor, legislația muncii a procedat totuși *implicit* ca atare, din moment ce, pe de o parte, L. 83/1995 se referă (art. 2 lit. c) la „programul lunar de lucru de 170 ore“, iar, pe de altă parte, în hotărârile Guvernului prin care, din 1991 și până în prezent, succesiv, s-a stabilit salariul de bază minim brut pe țară, se precizează că acesta se fixează „pentru un program complet de 170 de ore în medie pe lună“ (prin excepție, pentru anul 1997, acest „program complet“ a fost stabilit la 169,33 ore în medie pe lună). Așadar, în prezent, pentru salariații tuturor categoriilor de angajatori, **d.n. a t. de l.** este de 8 ore/zi; 40 ore/săptămână, ceea ce revine, în medie, la aproximativ 170 ore lunar. În cazul stabilirii pentru o anumită zi lucrătoare din săptămână (de pildă vineri) a unei durate mai mici de 8 ore, timpul de muncă în celelalte zile poate fi mai mare, fără a depăși însă 9 ore (art. 112 alin. 2 din C.m.). **D.n. a t. de l.** se reduce: a) conform L. 31/1991 (prin care se reglementează condițiile de stabilire a duratei timpului de muncă sub 8 ore/zi pentru salariații care lucrează în condiții vătămătoare, grele sau periculoase); b) în temeiul art. 114, art. 156 alin. 2, art. 162 C.m. (prestarea muncii, în timpul nopții, de femeile care alăptează sau de tinerii salariați, până la împlinirea vârstei de 16 ani; c) în baza art. 9 alin. 2 din H. 880/1965 (reducerea programului de lucru zilnic cu 1/4 la propunerea medicului, pe cel mult 90 zile pe an calendaristice, pentru prevenirea îmbolnăvirii, refacerea ori întărirea sănătății); d) conform stipulațiilor contractului colectiv de muncă (de ex. salariații care renunță la concediul plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani i se reduce programul zilnic de lucru cu 2 ore) (v. și *program de lucru; tură; turnus; timp de odihnă*). (Ș.B.)

E

ECHIPAMENT INDIVIDUAL DE LUCRU, totalitatea mijloacelor individuale utilizate în procesul muncii (halate, salopete etc.) care se acordă anumitor categorii de salariați pentru protejarea și prevenirea uzurii premature și/sau a murdării excesive a îmbrăcăminte și a încălțăminte personale, iar nu pentru ocrotire împotriva accidentelor de muncă ori a îmbolnăvirilor profesionale. Acordarea e.i. de l. are drept temei legal art. 14 din L. nr. 90/1996, condițiile acordării de către angajator fiind stipulate prin contractele colective de muncă (sau, în lipsa acestora – la nivelul unității –, prin contractele individuale de muncă). Salariatul nu suportă decât 50% din costul e.i. de l. Prin negociere colectivă sau/și individuală acest procent poate fi redus – în beneficiul salariatului –, dar niciodată majorat în defavoarea lui; o atare reducere nu este însă posibilă pentru salariații din regiile autonome cu specific deosebit și din sectorul bugetar. (v. și *echipament individual de protecție*). (Ș.B.)

ECHIPAMENT INDIVIDUAL DE PROTECȚIE, totalitatea mijloacelor individuale, utilizate în procesul muncii, cu care sunt dotate anumite categorii de salariați, elevi și studenți în practică și persoane încadrate în baza unei *convenții civile de prestări de servicii* (v.), având drept scop protecția celor în cauză împotriva tuturor factorilor de risc

E

ELI

care acționează asupra lor în timpul prestării muncii, în vederea prevenirii accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale (art. 141 alin. 1 C. m.; art. 13 din L. 90/1996; Normativul-cadru aprobat prin O. nr. 225/1995 al ministrului muncii și protecției sociale). **E.i. de p.** (salopete, șube, bocanci, ochelari, mănuși, căști etc.) este proprietatea *angajatorului* (v.) și se acordă obligatoriu și gratuit categoriilor de persoane menționate, pe tot intervalul de timp în care se prestează activitatea care justifică utilizarea lui. **E.i.de p.** trebuie folosit exclusiv în timpul programului de lucru, beneficiarul lui răspunzând reparatoriu (material, în cazul salariaților) de degradarea ori distrugerea lui prematură din culpă. În contractele colective de muncă încheiate la nivelul unității se pot include și alte prevederi de acordare a **e.i.de p.**, sub rezerva de a fi mai avantajoase pentru salariați decât condițiile legale amintite (v. și *echipament individual de lucru*). (Ș.B.)

ELIBERARE DIN FUNCȚIE, denumire specifică fie pentru *desfacerea contractului individual de muncă* (v.), fie pentru modificarea acestuia, realizată prin *trecerea* (v.) salariatului în altă funcție (după caz), folosită cu privire la unele categorii de personal din sectorul bugetar, ca, de pildă: judecătorii și procurorii (art. 76-77 din L. 92/1992, modificată prin Legea nr. 142/1997); secretarii primăriilor comunelor, orașelor și sectoarelor Municipiului București, președinții și vicepreședinții și secretarii consiliilor județene, prefectii și subprefecții și secretarii generali ai prefecturilor (art. 52 alin. 4, art. 67 alin. 4, art. 106 alin. 3 și art. 115 din L. 69/1991 republicată la 18 aprilie 1996 și, ulterior, modificată prin O.U.G. 22/1997); personalul prefecturilor (art. 7 alin. 1 din H.G. 383/1997) etc. Terminologic, **e.** din **f.** este simetric opusă *numirii* (v.). Sinonimă **e.** din **f.** este atât revocarea (din funcție), utilizată de exemplu cu referire la membrii Guvernului (art. 85 alin. 2 din Constituția României) ori la membrii Curții de Conturi, judecătorii

financiari și procurori financiari (art. 107 alin. 3 și 4; art. 109 alin. 4 din L. 94/1992) etc., cât și îndepărtarea din funcție, privitoare la personalul Curții Supreme de Justiție, altul decât judecătorii acestei instanțe (art. 61 din L. 56/1993). În sfârșit, tot o e. din f. – dar exclusiv dintr-un motiv imputabil – o constituie destituirea sau revocarea din funcție a persoanei – numită sau aleasă într-o funcție publică – a cărei avere a fost declarată (în total sau în parte) nejustificată, prin hotărâre judecătorească irevocabilă (art. 33 din L. 115/1996) (v. și *eliberare din învățământ*). (ș.B.)

ELIBERARE DIN ÎNVĂȚĂMÂNT, denumire specifică a *desfacerii contractului individual de muncă* (v.) ori a transferului (v.) în alt sector de activitate a personalului didactic titular, conform art. 17 din L. 128/1997 (v. și *eliberare din funcție; numire*). (ș.B.)

EXAMEN, modalitate de *verificare a aptitudinilor și pregătirii profesionale* (v.), indicată de art. 63 alin. 1 C.m., fără a fi definită legal. În legislație, termenul de e. uneori este conceput ca o varietate a *concursului* (v.), dacă la acesta din urmă se prezintă doar un singur candidat (art. 7 din L. 12/1971). În alte reglementări, termenul de e. este utilizat în locul celui de concurs, în cazul avansării ori încadrării unei anumite categorii de personal (astfel, de pildă, avansarea personalului auxiliar de specialitate în grade și trepte profesionale se face, conform art. 26 alin. 2 din L. 50/1996 (modificată prin O.G. 9/1997 și O.G. 56/1997), prin e., în timp ce, potrivit art. 8 din Regulamentul de organizare și funcționare a Curții Supreme de Justiție, pentru funcțiile de dactilografi, muncitori, de pază și întreținere, e. constă într-o *probă practică* (v.) De asemenea, în trei cazuri: art. 10 alin. 1 din L. 53/1991 (republicată la 31 ianuarie 1996 și, apoi, modificată prin L. 104/1997 și L. 127/1997), aplicabil personalului Parlamentului; art. 52 alin. 1 și 2 din L. 69/1991 (republicată la 18 aprilie 1996 și, ulterior, modificată prin O.U.G. 22/1997),

aplicabil secretarului primăriei comunelor, orașelor etc.; art. 10 alin. 1 din L. 50/1995, aplicabil unor categorii de personal al Curții de Conturi și art. 10 alin. 1 din L. 66/1997 aplicabil personalului Comisiei Naționale a Valorilor Mobiliare și a Burselor de Valori se prevede că încadrarea (numirea) în funcție are loc, conform legii, prin concurs sau e. Așadar, în cazurile menționate de aceste patru dispoziții legale, înțelesul noțiunii de e. este cel dat prin art. 7 din L. 12/1991. În situația judecătorilor și procurorilor stagiați, aceștia, după 6 luni de funcționare efectivă, trebuie să susțină un e. de verificare a cunoștințelor dobândite (54-55 și art. 57 din L. 92/1992, republicată la 30 septembrie 1997), iar la sfârșitul perioadei de stagiu trebuie să aprobe e. *de capacitate*, care, dacă nu este absolvit (ori cel în cauză nu se prezintă la acesta), atrage pierderea calității de judecător ori procuror stagiar (art. 58 și urm. din L. 92/1992). Așadar, în sistemul L. 92/1992 (republicată la 30 septembrie 1997), e. și e. *de capacitate* constituie condiții de menținere în funcția de judecător (procuror) stagiar și, respectiv, de numire (încadrare) ca judecător *inamovibil* (v.) sau ca procuror de către președintele Republicii. În sfârșit, notarii stagiați – ce au, întotdeauna calitatea de salariați – spre a deveni notari publici – liber profesioniști – trebuie, în acest scop, să promoveze un e. (art. 16 lit. g și art. 20 lit. c din L. 36/1995). (Ș.B.)

EXAMEN MEDICAL, condiție legală obligatorie, prealabilă încheierii sau modificării *contractului individual de muncă* (v.), reglementată prin dispozițiile art. 63 alin. 2 C.m., și art. 18 alin. 1 lit. k din L. 90/1996, dezvoltate prin art. 122-133 din Normele de medicina muncii, aprobate prin Ordinul ministrului sănătății 1957/1995. E.m. se efectuează, obligatoriu, înainte de *verificarea aptitudinilor și pregătirii profesionale* (v.), pentru următoarele categorii de persoane: a) cei care urmează să fie încadrați în muncă; b) cei care reintră în activitate după o întrerupere de peste un an (ori de peste 6 luni în cazul locurilor de muncă având expunere la factori nocivi profesionali); c) cei cărora li se modifică contractul individual de muncă (prin transfer,

detaşare, trecere în alte locuri de muncă sau activităţi, în care munca poate fi prestată numai dacă sunt îndeplinite cerinţele legale de ordin sanitar; de pildă, în comerţul alimentar, alimentaţia publică etc.); d) ucenicii, practicanţii, elevii şi studenţii care urmează a fi instruiţi în meserii (profesie), inclusiv în ipoteza schimbării acestora pe parcursul instruirii. Deosebit de reglementarea legală menţionată, şi prin contractele colective de muncă se pot institui cazuri şi condiţii în care angajatorul este obligat – pe cheltuiala sa – să efectueze câte un **e.m.** al salariaţilor (de pildă, anual, spre a se constata dacă ei sunt apti din punct de vedere medical, pentru postul ce-l deţin ori pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale). Salariaţii sunt obligaţi să se supună **e.m.** ori de câte ori acesta este reglementat pe cale normativă ori prin contractul colectiv de muncă (astfel, de pildă, conform art. 4 din L. 128/1997 nu numai încadrarea, ci şi menţinerea într-o funcţie didactică, didactică auxiliară ş.a. sunt condiţionate de prezentarea unui certificat medical). Începerea şi continuarea activităţii fără avizul medical favorabil este interzisă, consecinţa fiind *nulitatea* (*v.*) absolută a încheierii (sau modificării) contractului individual de muncă. În considerarea finalităţii **e.m.**, este indiscutabil că acesta este obligatoriu şi în cazul celor ce urmează a fi încadraţi în temeiul unei *convenţii civile de prestări de servicii* (*v.*), chiar dacă reglementările legale menţionate şi L. 83/1995 nu cuprind statorniciri exprese în acest sens. (*ş.B.*)

EXECUTAREA PEDEPSEI LA LOCUL DE MUNCĂ, modalitate de executare a pedepsei penale a închisorii în anumite condiţii, reglementată de C. pen. (art. 867 şi urm.), republicat la 16 aprilie 1997. Pe timpul **e.p.la l.de m.** la angajatorul la care cel condamnat îşi desfăşoară activitatea la data aplicării pedepsei, contractul său individual de muncă se suspendă de drept; dacă **e.p.la l.de m.** are loc la alt angajator decât cel menţionat, contractul individual de muncă încetează

E

EXE

de drept (art. 86⁸ alin. 5 și 6 C. pen.). Pe durata **e.p.** la **l. de m.** condamnatul este obligat să îndeplinească îndatoririle la locul de muncă. Deși pedeapsa penală se execută în baza mandatului de executare a pedepsei, fără a se încheia un contract individual de muncă, drepturile condamnatului sunt, în principiu, aceleași cu cele ale salariaților. Există însă o serie de limitări (reținerea, de regulă, din remunerația cuvenită a unei cote de 15-40% care se varsă la bugetul statului, limitele arătate reducându-se la jumătate, în cazul condamnaților minori; durata **e.p.** la **l. de m.** nu se consideră *vechime în muncă* (v.); condamnatul nu poate fi promovat etc.). (Ș.B.)

F

FEDERAȚIE PATRONALĂ, formă de asociere a mai multor organizații patronale din aceeași ramură sau zonă teritorială a țării (județ etc.), dotată cu personalitate juridică, organizată fie în temeiul H.G. nr. 503/1991, coroborată cu L. nr. 21/1924, fie direct și exclusiv în temeiul acestei legi. De regulă, cea de a doua modalitate este utilizată în cazul **f.p.** constituite din organizații patronale alcătuite din agenți economici având capital integral ori majoritar privat. Independent de modalitățile menționate, orice **f.p.** dobândește personalitate juridică numai prin hotărâre a curții de apel (art. 102 alin. 2 din L. nr. 21/1924). În cadrul aceleași ramuri economice sau zone teritoriale pot fi una, două ori mai multe **f.p.** Însă, pentru a participa la negocierea și încheierea *contractului colectiv de muncă (v.)* unic la nivel de ramură sau la nivel de grupuri de unități, este necesar ca, în plus, oricare dintre **f.p.** să fie și reprezentativă (la nivelurile menționate). În acest scop, **f.p.** trebuie să îndeplinească și următoarele condiții suplimentare, înscrise în art. 15 din L. 130/1996, modificată prin L. 143/1997: *a)* să aibă independență organizatorică și patrimonială; *b)* să reprezinte patroni ale căror unități cuprind minimum 10% din numărul de salariați ai ramurii respective. Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate ale **f.p.** se constată de Tribunalul Municipiului București, a cărui sentință poate fi atacată numai pe calea recursului și a cărei valabilitate acționează

F

FED

doar pe timp de 4 ani (de la rămânerea ei irevocabilă. În cuprinsul L. nr. 130/1996 (art. 14-15) **f.p.** sunt denumite asociații patronale la nivel de ramură (v. și *organizație patronală; confederație patronală*). (Ș.B.)

FEDERAȚIE SINDICALĂ, formă de asociere a două ori mai multor sindicate din aceeași ramură de activitate sau profesie, dotată cu personalitate juridică, reglementată prin art. 42 și urm. din L. nr. 54/1991. Acordarea personalității juridice pentru fiecare **f.s.** se dispune prin hotărârea tribunalului (județean ori al Municipiului București). La încheierea contractelor colective de muncă la nivelul ramurilor sau la nivelul grupurilor de unități, salariații sunt reprezentați de către **f.s.** de resort. În considerarea principiului pluralismului sindical, pentru una și aceeași ramură de activitate (profesie) pot exista două sau mai multe **f.s.** Însă, pentru a participa la negocierea și încheierea *contractului colectiv de muncă* (v.) unic la nivel de ramură sau la nivel de grupuri de unități este necesar, în plus, ca oricare dintre **f.s.** să fie și reprezentativă (la nivelurile menționate). În acest scop, **f.s.** trebuie să îndeplinească și următoarele condiții suplimentare înscrise în art. 17 din L. 130/1996, modificată prin L. 143/1997: a) să aibă statut legal de federație sindicală; b) să aibă independență organizatorică și patrimonială; c) organizațiile sindicale componente să aibă, cumulativ, un număr de membri, cel puțin egal cu 7% din efectivul salariaților din ramura respectivă. Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate ale **f.s.** se constată de către Tribunalul Municipiului București, a cărui sentință poate fi atacată numai pe calea recursului și a cărei valabilitate acționează doar 4 ani de la data de când a rămas irevocabilă. (v. și *sindicat; confederație sindicală*). (Ș.B.)

FELUL MUNCII (*ocupația*), clauză esențială a contractului individual de muncă, alături de *durată* (v.), *locul muncii* (v.) și *salariu* (v.). **F.m.** se determină prin sarcinile ce-i revin persoanei încadrate (C. m., art. 64), respectiv prin *funcția* (v.) sau *meseria* (v.) ce va fi exercitată de salariat,

cu specificarea *pregătirii sau calificării sale profesionale* (v.). Profesia este specialitatea (calificarea) obținută prin studii (și, după caz, și prin practică profesională) în timp ce **f.m.** (ocupația) este specialitatea (sfera de sarcini) efectiv exercitată la locul de muncă. Deci, în unele cazuri, profesia poate fi, concomitent, și ocupație, în altele, nu. De aceea, este necesar ca, în fiecare contract individual de muncă, **f.m.** să fie precizat ca sferă concretă a obligațiilor de serviciu, precum și în fișa postului respectiv semnată de titular și șeful său ierarhic. La stabilirea **f.m.** trebuie să se țină seama și de Clasificarea Ocupațiilor din România. **F.m.** poate fi modificat oricând pe parcursul executării contractului individual de muncă prin acordul dintre salariat și angajator. Însă, și în acest caz, salariatul nu poate renunța la drepturile sale și nici nu-și poate da acordul la limitarea lor (art. 18 din C. m.). Ca expresie a *stabilității în muncă* (v.), modificarea unilaterală a **f.m.** (ocupației) de către angajator este, în principiu, interzisă; ea este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute expres de actele normative și anume: *delegare* (v.), *detașare* (v.), *trecere temporară sau definitivă în altă muncă* (v.). (I.T.Ș.)

FEMEI (*drepturi speciale, de protecție, în domeniul legislației muncii*). Ele sunt beneficiare ale unor măsuri speciale de protecție în muncă și de asigurare a condițiilor necesare pentru îngrijirea și formarea copiilor lor. **F.** gravide și cele care alăptează nu pot fi folosite la locuri de muncă cu condiții vătămătoare, grele sau periculoase, ori contraindicate medical și nu pot fi chemate la ore suplimentare; ele vor fi trecute obligatoriu la alte locuri de muncă, fără ca prin aceasta să li se scadă salariul (C. m., art. 152). Conform C. m., art. 153, munca **f.** în timpul nopții, în unitățile industriale, este admisă numai în următoarele cazuri: *a*) pentru **f.** care dețin *funcții de conducere* (v.) sau funcții cu caracter tehnic care implică o răspundere deosebită; *b*) pentru **f.** care lucrează în serviciile sanitare și de asistență socială; *c*) în cazuri de forță majoră, dacă se produce o întrerupere în funcționarea dispozitivelor și instalațiilor, când defectiunea

F

FEM

acestora provoacă încetarea lucrului, precum și atunci când munca este necesară pentru salvarea de la o pierdere inevitabilă a materiilor prime, a materialelor ori produselor; *d*) în alte situații deosebite în ramuri de producție stabilite de Guvern, cu acordul *confederațiilor sindicale* (*v.*). Dar, chiar și în aceste situații, angajatorii nu pot utiliza la munca de noapte, în nici un caz, **f.** gravide, începând din luna a șasea și cele care alăptează (C. m., art. 154); interdicția folosirii la munca de noapte a **f.** gravide începând cu luna a șasea și a celor care alăptează vizează toate categoriile de angajatori (nu numai unitățile industriale) și are caracter absolut. **F.** au dreptul la concediu de maternitate plătit, care se compune dintr-un concediu prenatal de 52 de zile și un concediu postnatal de 60 de zile; dacă nașterea se produce înainte de expirarea concediului prenatal, concediul postnatal se prelungește cu numărul zilelor de concediu prenatal neefectuat (C. m., art. 155). După expirarea concediului de maternitate, la cererea lor, **f.** au dreptul la concediu plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la doi ani (L. 120/1997). Femeilor care au copii bolnavi mai mici de 3 ani, li se acordă, cu avizul medicului, concedii plătite pentru îngrijirea acestora, care nu se includ în concediul de odihnă (C. m., art. 157). În cazul în care copilul este handicapat, în afară de concediul plătit pentru îngrijirea lui până la vârsta de 3 ani, **f.** salariată, la cererea ei, are dreptul și la concedii medicale pentru îngrijirea copilului handicapat bolnav de afecțiuni intercurrente (care survin pe parcursul perioadei de handicap), precum și pentru tratamente de recuperare până la împlinirea de către copilul respectiv a vârstei de 18 ani (L. 57/1992); prevederile speciale pentru îngrijirea copiilor handicapați sunt aplicabile oricărui salariat, **f.** sau bărbat, care are în îngrijire efectivă copiii respectivi. Angajatorii sunt obligați să acorde, în cursul programului de lucru, pauze pentru alimentarea și îngrijirea copilului, de o jumătate de oră, la interval de cel mult 3 ore; la aceste pauze se adaugă și timpul necesar deplasării dus și întors la locul unde se găsește copilul; timpul acordat pentru alăptare, inclusiv deplasările, nu poate depăși 2 ore zilnic; pauzele se acordă până la

împlinirea de către copil a vârstei de 9 luni, putându-se prelungi până la 12 luni în cazul copiilor prematuri, distrofici și al celor care necesită măsuri deosebite de îngrijire, pe baza recomandărilor medicale; la cererea mamei, pauzele pentru alimentarea și îngrijirea copilului vor fi înlocuite cu reducerea programului normal de lucru cu 2 ore zilnic (C. m., art. 156). Pauzele și reducerea programului de lucru, acordate în scopul alimentării și îngrijirii copilului, se includ în timpul de muncă și nu au consecințe asupra salarizării și altor drepturi materiale. Nu beneficiază de pauze pentru alimentarea și îngrijirea copilului și nici de reducerea timpului de lucru, femeile care prestează *munca la domiciliu* (v.). Femeilor aflate în situațiile prevăzute de art. 146 din C. m., (în timpul incapacității temporare de muncă în care primesc ajutoare de asigurări sociale, în caz de graviditate, în timpul concediului de maternitate și în perioada de alăptare, în perioada cât îngrijesc copilul bolnav în vârstă de până la 3 ani, în timpul cât soțul satisface serviciul militar) nu li se poate desface contractul individual de muncă de către angajator potrivit art. 130 alin. 1 lit. a, b, e, f, h, i din același Cod. (I.T.ș.)

FIȘA DE EVALUARE, document de bază prin care se face evaluarea personalului didactic de toate categoriile, pentru stabilirea drepturilor salariale, promovarea și accesul la programele de perfecționare (art. 52 din L. 128/1997). (ș.B.)

FIȘA POSTULUI, înscris complementar al *contractului individual de muncă* (v.) în care sunt indicate, complet și analitic, atribuțiile și sarcinile de serviciu ale salariatului. De asemenea, în unele situații, **f.p.** cuprinde și răspunderile individuale ale salariatului ce-i revin în temeiul contractului menționat, al *regulamentului de ordine interioară* (v.), al *regulamentului de organizare și funcționare al unității* (v.), al unor dispoziții legale (de pildă, din legislația protecției muncii, cea privind gestiunile și gestionarii, paza obiectivelor, bunurilor, valorilor etc.), al ordinelor de serviciu (la care se referă art. 97

C. m.) ș.a. Uneori **f.p.** este denumită **f. individuală a p.**, ca, de pildă, în L. 128/1997 (art. 82-83). (v. și *felul muncii*). Legislația în vigoare nu prevede expres că **f.p.** trebuie semnată de salariat. Prin excepție, o atare dispoziție este înscrisă în art. 9 alin. 2 din H.G. 447/1997 de organizare și funcționare a Ministerului Finanțelor. (ș.B.)

FOND DE SALARII, totalitatea sumelor brute convenite lunar (și, după caz, trimestrial ori anual), ca drepturi salariale, persoanelor fizice încadrate în temeiul unui contract individual de muncă din partea unuia și aceluiași angajator (art. 2 din H.G. 738/1995). În **f. de s.** se include și „plata lunară” convenită managerului în temeiul *contractului de management* (v.), deși acest contract nu este de muncă, ci de mandat comercial (art. 15 alin. 1 lit. a din L. 66/1993, modificat prin O.U.G. 39/1997). În raport cu fondul de salarii lunar se calculează unele contribuții sau comisioane datorate de către angajator ca, de pildă: contribuția de 5% pentru fondul de șomaj (art. 22 lit. a din L. 1/1991, republicată la 14 septembrie 1994 și, apoi modificată prin O.U.G. 9/1997; L. 65/1997 și O.U.G. 35/1997); comisionul de 1% datorat potrivit art. 9 din L. 83/1995 și art. 1 din H.G. 738/1995; cota de 1% pentru Fondul de risc și accident datorată în baza art. 13 din L. 53/1992; contribuția angajatorului pentru asigurările sociale de sănătate (art. 53 alin. 2 și art. 90 alin. 2 lit. b din L. 145/1997) ș.a. (ș.B.)

FORMĂ DE SALARIZARE, modalitate de evaluare și de determinare a muncii salariaților și, în consecință, a salariului convenit acestora. În prezent, legislația muncii nu mai cuprinde o reglementare privitoare la **f. de s.**; doar în contractele colective de muncă la nivel național se face o enumerare a principalelor **f. de s.**, fără a le defini. Cele mai importante **f. de s.** sunt următoarele: a) Salarizarea în regie (sau după timp), care presupune acordarea integrală a salariului de bază, în raport cu timpul efectiv lucrat la realizarea integrală a sarcinilor de serviciu. Salarizarea în regie stimu-

lează calitatea, dar poate avea, uneori, efecte negative asupra cantității; b) Salarizarea în acord (sau cu bucata), în cadrul căreia salariul convenit rezultă din înmulțirea unui anumit tarif pe unitatea de produs (ori pe lucrare) cu numărul produselor (lucrărilor) realizate. F. de s. în acord poate avea și unele variante (acordul direct, acordul progresiv și acordul indirect) aplicate, după caz, individual sau colectiv. Salarizarea în acord stimulează cantitatea, dar poate, adesea, avea influențe negative asupra calității; c) Salarizarea pe bază de tarife (cotă procentuală; remiză), potrivit căreia salariul convenit se determină prin aplicarea unei cote procentuale din totalul valoric al achizițiilor, desfacerilor sau prestațiilor de servicii realizate de fiecare salariat astfel remunerat. Uneori, cota (procentul) se aplică la anumite sume fixe prestabilite (de pildă, 5% la fiecare 100.000 lei desfacere); d) Plata cu ora constituie o f. de s. aplicabilă, de regulă, în unitățile bugetare, în anumite situații speciale în unele domenii de activitate, pentru anumite funcții (în învățământ, pentru personalul didactic; pentru personalul medical cu pregătire superioară care efectuează gărzi în vederea asigurării continuității asistenței medicale, în afara programului normal de lucru etc.). O reglementare a plății cu ora este cuprinsă în art. 17 din H.G. 281/1993. În considerarea normei de principiu din art. 4 alin. 2 din L. 14/1991 („salariile se stabilesc prin negocieri colective sau, după caz, individuale“ între angajatori și salariați), în concret, f. de s. ce se aplică fiecărei activități (funcții, meserii, profesii etc.) se stabilește prin *contractul colectiv de muncă* (v.) încheiat la nivel de unitate și, în completare, dacă este cazul, și prin negociere individuală; în situația în care nu se încheie contract colectiv la nivel de unitate, stabilirea f. de s. are loc numai prin negociere individuală între *angajator* (v.) și *salarizat* (v.). Firește, pentru personalul din sectorul bugetar și pentru cel al *regiilor autonome cu specific deosebit* (v.), stabilirea salarizării – așadar, și a f. de s. – are loc numai prin act normativ (art. 4 alin. 3 lit. a și b din L. 14/1991), iar nu prin negociere colectivă sau/și individuală (de la această

F

FUN

regulă, există și excepții). Indiferent de **f.** de s. stabilită prin negociere, conform L. 68/1993, orice angajator este obligat să asigure fiecărui salariat *garantarea în plată a salariului minim (v.)*. (Ș.B.)

FUNȚIE, expresia sintetică și generalizată a ansamblului de atribuții și sarcini de serviciu, corespunzătoare unei anumite specialități, profesii sau activități de profil administrativ sau de specialitate (tehnic, economic, juridic, artistic, didactic, de cercetare, medical ș.a.). În situația muncitorilor, echivalentul **f.** îl constituie *meseria (v.)*, în cadrul căreia salarizarea este diferențiată, după caz, pe: categorii de salarizare, trepte de salarizare, clase de salarizare, iar, în cazul muncitorilor necalificați (care, prin ipoteză, nu sunt calificați într-o meserie), diferențierea se face pe categorii de lucrări (foarte grele, grele, obișnuite), iar, uneori, și pe trepte sau/și clase de salarizare. Cu toate acestea, în legislația privind salarizarea personalului din sectorul bugetar, și muncitorii sunt incluși în rândul funcțiilor (de execuție), cu subdiviziuni pe *trepte profesionale (v.)*, salariul lor de bază fiind stabilit – în cadrul fiecărei trepte profesionale – pe *gradații (v.)*, așadar, ca și pentru personalul de specialitate sau administrativ cu studii medii ori generale. (Ș.B.)

FUNȚIE DE CONDUCERE, v. *Persoană cu funcție de conducere*.

FUNCȚIONAR PUBLIC, noțiune – în prezent – confuză, de vreme ce nu există o reglementare-cadru în materie (nefiind încă adoptat Statutul **f.p.**), ci doar câteva dispoziții disparate, cuprinse în unele legi, în sensul că anumiți salariați din sectorul bugetar sunt **f.p.** (de pildă, secretarii primăriilor comunelor, orașelor, sectoarelor Municipiului București – art. 51 din L. 69/1991, republicată la 18 aprilie 1996 – și, ulterior, modificată prin O.G. 22/1997 –), personalul din aparatul tehnic de specialitate al prefecturii – art. 8 din H.G. 383/1997 –; personalul civil din Corpul Pompierilor Militari

– art. 22 din L. 121/1996 – ori că, dimpotrivă, nu au această calitate (de ex. medicii și farmaciștii, chiar dacă sunt încadrați în instituții sanitare publice – art. 3 alin. 2 din L. 74/1995; art. 3 alin. 4 din L. 81/1997). Uneori (art. 1 alin. final din H.G. 667/1991) se prevede că funcționar public este orice persoană numită într-o „funcție publică”, cu caracter de permanență, în serviciile autorităților administrației publice – locale sau centrale – dar nu se definește noțiunea de „funcție publică”. De asemenea, într-un alt caz (art. 35 din L. 115/1996 privind declararea și controlul averilor), se statorește că, exclusiv în sensul acestei legi, **f.p.** este orice persoană „numită sau aleasă într-o funcție publică cu caracter de permanență, în serviciul unei autorități publice centrale sau locale ori într-o instituție subordonată acesteia. Funcționari publici pot fi și în cadrul regiilor autonome”. Dispoziția reprodușă nu explică însă nici ea ce se înțelege prin „funcție publică”; totodată omite să precizeze care categorii de personal salariat din regiile autonome „pot fi” **f.p.** În sfârșit, art. 16 alin. 3 din Constituția României prevede că „funcțiile și demnitățile publice, civile și militare, pot fi ocupate de persoanele care au numai cetățenia română și domiciliul în țară”, fără a preciza înțelesul noțiunii de funcție publică. În consecință, în stadiul actual al legislației, nefiind încă adoptat Statutul funcționarilor publici, se poate considera că **f.p.** este orice *salariat* (*v.*), așadar, orice persoană încadrată în temeiul unui contract individual de muncă, dar care, fiind inclus în rândul personalului din „sectorul bugetar” ori din regiile autonome, în considerarea funcției în care este încadrat, fie este expres calificat prin lege ca **f.p.**, fie încheierea sau modificarea contractului său individual de muncă – pentru o anumită funcție – este condiționată, legal, *sine qua non*, de un act de alegere ori de numire în funcția respectivă. Astfel se explică de ce prin art. 33 din L. 26/1994 se prevede expres că *salariații civili* ai Poliției Române „sunt supuși statutului funcționarilor publici”, precum și „dispozițiilor Codului muncii... în măsura în care prin prezenta lege nu se dispune altfel”, iar prin art. 12 alin.

1 și 3 din Legea nr. 92/1996 se statornicește că „personalul Serviciului de Telecomunicații Speciale este format din cadre militare și *salariați civili*“ și că „pentru *salariații civili* se aplică prevederile *Codului muncii, ale celorlalte legi din domeniul muncii și protecției sociale...*“ (s.n.). Uneori, prin acte normative speciale, sunt prevăzute reglementări de excepție cu privire la: nașterea, executarea, modificarea sau încetarea raportului juridic de muncă al **f.p.** (de pildă: pentru magistrați – L. 92/1992 (republicată la 30 septembrie 1997) – ; pentru primari, viceprimari, președinți și vicepreședinți ai consiliilor județene – L. 69/1991, republicată la 18 aprilie 1996 și apoi, modificată prin O.U.G. 22/1997 –); pentru asigurarea prestigiului social al **f.p.** (H.G. 667/1991); competența instanțelor de contencios administrativ, în cazul contestării actelor privind eliberarea din funcție ori sancționarea disciplinară a secretarilor localităților și sectoarelor Municipiului București (art. 128 alin. 1 din L. 69/1991, republicată la 18 aprilie 1996 și, apoi, modificată prin O.G. 22/1997). În măsura în care nu există atare reglementări legale, de excepție, pentru toți **f.p.** sunt aplicabile normele dreptului comun al muncii (C. m. etc.) și al dreptului securității sociale. Expresia **f.p.** are un înțeles special în art. 147 alin. 1, coroborat cu art. 145 din Codul penal (republicat la 16 aprilie 1997), dar acesta prezintă relevanță numai pe planul legislației penale, iar nu și pe acela al legislației (dreptului) muncii. (*ș.B.*)

G

GARANTAREA ÎN PLATĂ A SALARIULUI MINIM, modalitate de protecție socială, reglementată prin L. 68/1993, în sensul că orice angajator este obligat să garanteze (să asigure efectiv), pentru fiecare salariat, plata drepturilor salariale, convenite prin negocierea colectivă și/sau individuală, aferente fiecărei luni calendaristice, la nivelul a cel puțin echivalentul *salariului de bază minim brut pe țară* (v.), în cazul în care salariatul este prezent la serviciu în cadrul programului său normal de lucru, dar nu își poate desfășura activitatea din motive lui neimputabile (de pildă, lipsa comenzilor, defecțiuni ale instalațiilor, lipsa energiei electrice etc.). În ipoteza în care încadrarea salariatului este pentru o fracțiune de normă, garantarea în plată este egală cu nivelul salariului de bază minim brut pe țară, corespunzător fracțiunii de normă respective. Întrucât însă prin L. 68/1993 nu s-a modificat nici expres și nici implicit art. 86 C.m., rezultă că ambele reglementări coexistă și se aplică concomitent. Ca atare, în cazul drepturilor salariale – negociate – reduse, garantarea în plată are loc potrivit art. 1 din L. 68/1993. De regulă însă acționează, în primul rând, prevederile mai favorabile ale art. 86 C.m., în temeiul căroră, în situația dată (încetarea lucrului nu este consecința culpei salariatului care, în tot acest timp, a rămas la dispoziția angajatorului), se asigură obligatoriu plata a 75% din

salariul de bază aferent perioadei respective. Oricum însă, în final, trebuie respectat și art. 1 din L. 68/1993, în sensul că, *pentru întreaga lună calendaristică*, totalul drepturilor salariale efectiv convenite nu pot fi mai mici decât salariul de bază minim brut pe țară aplicabil în acea lună. În esență deci, în cazul întreruperilor activității pentru intervale scurte de timp, acționează numai regula înscrisă în art. 86 C.m; în plus, în situația angajaților cu drepturi salariale mici, care întrerup lucrul intervale de timp mai mari, devine incident inițial art. 86 C.m. și apoi, în final, dacă mai este cazul, și art. 1 din L. 68/1993. O reglementare specifică de **g.** în **p.** a **s.m.** este cuprinsă în art. 6 alin. 1 din L. 78/1995 (text modificat prin L. 22/1996), conform căruia „în cazul unor întreruperi ale activității agenților economici din cadrul sectorului producției de apărare, din lipsă de materii prime sau de comenzi, salariații pot rămâne la dispoziția agenților economici, îndeplinind sarcinile ce li se vor stabili, și primesc o indemnizație egală cu 75% din ultimul salariu de bază lunar, inclusiv sporul de vechime, din care s-a dedus impozitul prevăzut de lege, cu menținerea contractului de muncă, pentru o perioadă de cel mult 180 de zile lucrătoare în cursul unui an calendaristic“ (agenții economici vizați de acest text se stabilesc anual prin hotărâre a Guvernului, iar indemnizația amintită se suportă din fondurile de șomaj, iar nu din cele ale agentului economic). (Ș.B.)

GESTIONAR, salariat al oricărui agent economic (persoană juridică sau fizică) sau al oricărei autorități ori instituții publice, având ca atribuții principale de serviciu primirea, păstrarea și eliberarea de bunuri, aflate în proprietatea, administrarea, folosința sau deținerea – chiar temporară – a angajatorilor menționați, indiferent de modul de dobândire și de locul unde se află bunurile (după caz, acestea din urmă putând fi: bunuri materiale, mijloace bănești sau orice alte valori). L. 22/1969 (modificată prin L. 54/1994), pe de o parte, definește noțiunea de **g.** (în modul expus), iar, pe de

altă parte, reglementează: o serie de condiții speciale privind încadrarea în muncă a g. (precizându-se și cazurile în care o persoană nu poate fi încadrată ori trecută într-o atare funcție); obligația g. de a constitui garanții; răspunderea materială a g. precum și a celor vinovați de încadrarea în muncă a g., fără respectarea prevederilor legii. Deși L. 22/1969 are în vedere „angajarea“ g. (în înțelesul de încadrare în temeiul unui contract individual de muncă), în prezent, trebuie admisă că dispozițiile legii amintite – referitoare la noțiunea de g., condițiile privind angajarea g., precum și obligația acestora de a constitui garanții, înscrise în art. 1-22 –, sunt aplicabile și acelor g. care, la angajatorii amintiți, își desfășoară activitatea în temeiul unei *convenții civile de prestări de servicii* (v.), încheiată în condițiile art. 2 lit. b sau lit. c din L. 83/1995. Această concluzie se impune – deși nu este expres statornicită printr-un act normativ – deoarece, pe de o parte, și persoanele ce își desfășoară activitatea în temeiul unor atare convenții civile sunt „încadrate în muncă“ la persoanele (de regulă juridice) cu care au contractat, iar, pe de altă parte, aceleași motive care au determinat reglementările speciale cu privire la încadrarea g. salariați, și obligația lor de a constitui garanții (înscrise în art. 3-22 din L. 22/1969) se impun, pentru identitate de rațiune, și în cazul g., încadrați în muncă, cu titlu de excepție, prin încheierea unei convenții civile de prestări de servicii. Totuși, această din urmă categorie de g., neavând calitatea de salariați, răspunde, în toate cazurile, numai civil-contractual (chiar dacă dauna nu este consecința unei infracțiuni) și niciodată material (în înțelesul art. 102 și urm. din C.m., coroborate cu art. 23 și urm. din L. 22/1969), întrucât, prin ipoteză, *răspunderea materială a salariaților* (v.) nu poate fi aplicabilă persoanelor fizice care nu au o atare calitate. (Ș.B.)

GRADAȚIE, element de diferențiere a salariului de bază aferent pentru funcțiile de execuție – inclusiv al gradelor profesionale și treptelor profesionale ale acestora –,

reglementat de legislația salarizării personalului din sectorul bugetar și al regiilor autonome cu specific deosebit. În mod obișnuit, pentru fiecare funcție (grad profesional sau treaptă profesională) sunt stabilite 3-4 g., pentru funcțiile prevăzute cu salariul de debutant, există doar o singură gradație, iar pentru acela de stagiar, 1-2 g. Trecerea de la o g. la cea imediat superioară (nu este legal admisibilă trecerea „în salturi“, prin omiterea uneia dintre ele) se face odată pe an, de regulă după aprobarea bugetului, pentru salariații ce au o anumită vechime în g. precedentă, și au obținut calificativul „foarte bun“ sau „bun“ în anul anterior. Personalul încadrat pe g. trecut dintr-o unitate bugetară la alta, pe aceeași funcție, grad profesional sau treaptă profesională, prin acordul între conducerile celor două unități și cu consimțământul celui în cauză, se încadrează la g. avută, dacă se aplică același nivel de salarizare, sau la o g. care să-i asigure un salariu de bază apropiat de cel avut, dacă se aplică un nivel inferior de salarizare (pct. 13 din anexa 12 la H.G. 281/1993, modificat prin H.G. 324/1996). Spre deosebire de trecerea de la un grad profesional (sau treaptă profesională) la altul superior, ce constituie o *avansare* (v.), trecerea de la o g. la cea imediat superioară nu constituie o promovare, de vreme ce funcția (gradul profesional sau treapta profesională) rămâne aceeași, neavând loc o modificare a atribuțiilor și sarcinilor de serviciu. (Ș.B.)

GRAD PROFESIONAL, subdiviziune a *funcției* (v.), prevăzută de legislația salarizării personalului din sectorul bugetar, pentru anumite funcții în care pot fi încadrate (angajate) ori avansate (promovate) numai persoane având studii superioare. Trecerea de la un grad profesional la altul superior, constituind o *avansare* (v.), în principiu, pentru personalul din sectorul bugetar, este posibilă numai prin *concurș* (v.), conform L. 30/1990 (art. 1 alin. 1), coroborat cu anexa 12 la H.G. 281/1993 sau cu alte reglementări legale speciale (v. și *treaptă profesională*). (Ș.B.)

GREVĂ, încetare colectivă și voluntară a lucrului, ce poate fi declarată exclusiv pentru apărarea intereselor profesionale cu caracter economic și social ale salariaților, neputând urmări scopuri politice. Este faza ultimă – și cea mai gravă – a unui *conflict colectiv de muncă* (v.). Dreptul la **g.** este prevăzut în Constituția României (art. 40), iar condițiile și limitele exercitării sale sunt reglementate prin art. 20-48 din L. 15/1991. Legea interzice declararea **g.**: *a)* pentru anularea măsurii desfacerii contractului individual de muncă de către angajator cu privire la unul ori mai mulți salariați; *b)* pentru schimbarea din funcție a unor persoane (de regulă, cu funcții de conducere); *c)* pentru obținerea modificării contractului colectiv de muncă (la nivel de unitate) în curs sau al unui acord realizat anterior; *d)* pentru modificarea unei hotărâri de arbitraj prin care s-a soluționat un conflict colectiv de muncă. **A) Modalități și condiții.** *a)* **G.** poate fi: de avertisment (cel mult 2 ore) sau propriu-zisă. *b)* Se poate declara **g.** numai după epuizarea procedurilor de conciliere a conflictului colectiv de muncă și poate fi hotărâtă doar dacă, în mod distinct, s-a obținut, pe de o parte, acordul, a cel puțin o jumătate din salariații membri de sindicat, iar, pe de altă parte, separat, *dar obligatoriu*, și acordul a cel puțin o jumătate din salariații neorganizați în sindicate. *c)* *Organizator și conducător* al **g.**, poate fi: un organ sindical sau doi ori mai mulți reprezentanți ai salariaților. *d)* *Durata g.* poate fi nelimitată ori limitată în timp. În cazul în care, după declararea **g.**, jumătate din membrii de sindicat sau jumătate din salariații neorganizați în sindicate, renunță la **g.**, aceasta trebuie să înceteze de îndată. Participarea la **g.** sau organizarea ei cu respectarea prevederilor legale nu constituie o încălcare a atribuțiilor de serviciu și nu poate avea efecte negative pentru salariații care, pe durata ei, își mențin toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, fără însă a beneficia de drepturile bănești salariale. **B) Organe de jurisdicție.** *a)* *Curtea Supremă de Justiție*, care poate dispune, doar la sesizarea angajatorului,

G

GRA

suspendarea pe cel mult 90 zile a începerii ori continuării **g.**, dacă prin aceasta ar fi afectate interese majore pentru economia națională sau interese de ordin umanitar; *b) comisia de arbitraj*; ce poate fi investită numai de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, dacă **g.** durează de cel puțin 20 zile și continuarea ei ar afecta interesele amintite mai sus; comisia de arbitraj soluționează *pe fond* conflictul colectiv de muncă, finalizat cu o **g.**; *c) judecătoria*, ce poate fi investită numai de către angajator, dacă apreciază că **g.**, începută ori continuată, este nelegală. Atunci când judecătoria reține că **g.** este nelegală, dispune încetarea ei, obligând, la cererea angajatorului, și la despăgubiri în temeiul răspunderii civil-delictuale, pe pârâtul (sau pârâții) care are (au) calitatea de organizator și conducător al acelei **g.** În practică, este rațional să se formuleze două acțiuni în justiție (la judecătoria) distincte și anume: prima, pentru constatarea nelegalității **g.**, a doua, după soluționarea favorabilă și irevocabilă a primei cauze, în limita termenului de prescripție extintivă, să se formuleze – împotriva celui sau celor care au calitatea de organizator și conducător al **g.** – acțiunea în daune, de competența (în prima instanță) tot a judecătoriei, indiferent de quantumul valoric al pretențiilor. Împotriva sentinței judecătoriei (pronunțată în oricare din cele două categorii de cauze) există deschisă numai calea de atac ordinară a recursului, în cel mult trei zile de la pronunțare.

C) Pot declara *grevă numai cu asigurarea serviciilor esențiale*, dar nu mai puțin de 1/3 din activitatea normală: salariații din unitățile sanitare, farmaceutice, de învățământ, telecomunicații, ale radioteleviziunii, din unitățile de transporturi pe căile ferate, inclusiv cele de reparare a materialului rulant, din unitățile de transporturi fluviale, unitățile de aviație civilă, și cele de stat care asigură transportul în comun și salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu pâine, lapte, carne, gaze, energie electrică, apă, căldură.

D) *Nu pot declara grevă: a) salariații din unitățile sistemului energetic național, din serviciile operative de la reactoarele*

nucleare, din unitățile cu foc continuu care, prin oprire, prezintă pericol de explozie, precum și cei din unitățile care execută producție pentru nevoile de apărare a țării. Totuși, în situația unui conflict de muncă în această categorie de unități, organul sindical sau, după caz, reprezentanții salariaților vor rezolva revendicările – deci, obligatoriu, greva nefiind admisă – prin conciliere directă cu participarea delegatului Ministerului Muncii și Protecției Sociale; *b*) personalul din transporturile aeriene, navale, terestre de orice fel, de la plecarea și până la întoarcerea în țară; personalul îmbarcat pe navele marinei comerciale sub pavilion românesc poate declara grevă numai cu respectarea normelor stabilite prin convenții internaționale ratificate de statul român; *c*) personalul care deține funcții de specialitate din aparatul: Parlamentului, Guvernului, ministerelor și al altor organe ale administrației publice centrale de specialitate, al prefecturilor, al primăriilor, consiliilor județene; persoanele încadrate pe funcții de judecător și de procuror; personalul Ministerului Apărării Naționale, Ministerului de Interne și al unităților din subordinea acestora precum și personalul militarizat din subordinea Ministerului Justiției. (*v. și stare conflictuală*). (Ș.B.)

G

GRA

IMPOZIT PE SALARIU, impozit asupra veniturilor sub formă de salariu și alte drepturi salariale realizate de către persoanele fizice române sau străine pe teritoriul României, reglementat prin L. 32/1991 (republicată la 12 august 1996 și, apoi, modificată prin O.U.G. 6/1996 L. 105/1997, și O.G. 62/1997). Aceeași lege este aplicabilă și impozitării veniturilor persoanelor fizice reprezentând: onorarii încasate din expertize de orice fel; drepturi convenite pentru invenții și inovații ori din colaborări de orice natură, precum și (în cazul personalului medico-sanitar) din activitatea prestată la policlinicile cu plată. **I.pe s.** se aplică asupra totalității sumelor (de natura celor arătate mai sus), primite în cursul unei luni calendaristice, indiferent de perioada la care se referă. De la această regulă, legea stabilește, pe de o parte, câteva excepții (în art. 3) și, pe de altă parte, sumele ce nu se cuprind în venitul impozabil și persoanele care sunt scutite de plata **i.pe s.** (în art. 6 și 7). L. 32/1991 prevede stopajul la sursă, în sensul că **i.pe s.** se calculează de plătitorii sumelor și se reține lunar din sumele convenite la a doua chenzină. Sunt reglementate tranșele de venit impozabil lunar și cotele de impozit (acestea din urmă fiind între 5% și 60%) dar, periodic, în temeiul legii, cu prilejul fiecărei indexări și/sau compensări, Guvernul reduce tranșele de venit lunar impozabil pentru a nu se anula efectul acestor măsuri de protecție socială. **I. pe s.**, reținut în plus, se

restituie, de plătitorul acestuia, pe o perioadă de cel mult 3 ani de la data reținerii. **I. pe s.** nereținut la timp sau în cuantumul legal se reține de la debitor pe cel mult 3 ani în urmă de la data constatării (fiind admisibilă, în anumite condiții, reținerea în rate); dacă recuperarea nu este posibilă de la debitor, ea se suportă de către plătitorul drepturilor salariale. Normele legale în materie obligă persoanele fizice sau juridice care, în exercitarea activității, folosesc muncă salariată, să depună, semestrial, la organul financiar pe raza căruia își au domiciliul sau sediul, o dare de seamă privind calcularea, reținerea și vărsarea la bugetul administrației publice centrale a **i. pe s.** (§.B.)

INAMOVIBILITATE, forma specifică – și mai rigidă – a *stabilității în muncă* (v.), reglementată de Constituția României (art. 124 alin. 1; art. 139 alin. 4 și art. 143), L. 92/1992, republicată la 30 septembrie 1997 (art. 91 alin. 1) și L. 94/1992 (art. 106 alin. 1) pentru judecători (inclusiv pentru cei ai Curții Constituționale, pentru membrii Curții de Conturi și judecătorii financiari), cu excepția celor stagiați. Nici o lege actuală nu definește și nu conturează conținutul noțiunii de **i.**; mai mult, deși art. 91 alin. 1 din L. 92/1992, se referă expres la **i.** judecătorilor și la stabilitatea membrilor Ministerului Public (procurorii) și a judecătorilor stagiați, în continuare (art. 92-97), această lege statornicește un regim absolut identic atât pentru judecători, cât și pentru procurori (cu excepția celor stagiați) cu privire la: eliberarea din funcțiile pe care le dețin, promovarea și transferarea lor. În felul acesta, practic, nu există nici o diferență dintre **i.** judecătorilor și stabilitatea procurorilor. Spre deosebire de stabilitatea în muncă de drept comun (art. 19 lit. c C.m.), **i.** implică inadmisibilitatea trecerii (mutării, transferării) judecătorului de la o instanță la alta, fără acordul său, chiar dacă ambele sunt de același grad și situate în aceeași localitate (de ex. două judecătorii din București), iar felul muncii și salariul sunt identice. (§.B.)

INDEMNIZAȚIE, drept bănesc, nedefinit legal, termenul de **i.** fiind utilizat în legislație pentru o serie de drepturi total diferite unele de altele. Astfel, există reglementată **i.** de conducere (element al salariului pentru unele categorii de *persoane cu funcții de conducere* (*v.*), salariate în sectorul bugetar); **i.** cuvenită salariaților pe durata concediului de odihnă (L. 6/1992); **i.** de asigurări sociale (denumite, inițial ajutoare materiale în cadrul asigurărilor sociale de stat (reglementate prin Hotărârea 880/1965); **i.** cuvenită deputaților și senatorilor – care nu au calitatea de salariați –, în temeiul L. 53/1991, republicată la 31 ianuarie 1996 și, apoi, modificată prin L. 104/1997 și L. 127/1997; **i.** cuvenită salariaților aflați în *delegare* (*v.*) sau *detașare* (*v.*), în temeiul art. 68 din C.m. și H.G. 543/1995, republicată la 13 septembrie 1996; **i.** de ședință și **i.** cuvenită magistraților desemnați să-și desfășoare activitatea în comisia pentru cetățenie, ca judecători sindici sau la Registrul comerțului ori ca membri ai comisiilor și birourilor electorale (atare **i.** fiind reglementate prin art. 13 din L. 50/1996 (modificată prin O.G. 9/1997 și O.G. 56/1997) și art. 13 din L. 56/1996 (modificată prin O.G. 55/1997); **i.** de instalare (art. 38 din L. 50/1996, art. 16 din H.G. 520/1991; art. 23 din H.G. 281/1993; art. 20 din H.G. 523/1996); **i.** de mutare în altă localitate (art. 22 din H.G. 281/1993; art. 37 din L. 50/1996; art. 23 din L. 56/1996); **i.** cuvenită membrilor Consiliului Superior al Magistraturii (art. 15 și anexa 3 la L. 50/1996, modificată prin O.G. 9/1997 și O.G. 56/1997); **i.** de instalare cuvenită personalului instituțiilor publice, încadrat pe funcții care necesită studii superioare ori medii de specialitate, cu locul de muncă în unele localități din Rezervația Biosferei „Delta Dunării” (art. 6 din O.G. 27/1996, republicată la 13 august 1997); **i.** lunară, atât în lei, cât și în valută, cuvenită personalului român trimis în misiune permanentă în străinătate de către Ministerul Afacerilor Externe, precum și de către celelalte ministere, organe și instituții de specialitate ale administrației publice centrale, reglementată prin H.G. 837/1995, republicată la 5 septembrie 1996 etc. (*v.* și *diurnă*). (*Ș.B.*)

INTERVIU, dialog între angajator (sau reprezentantul său) și persoanele care solicită încadrarea în muncă referitor la activitatea desfășurată și la pregătirea profesională. Fără a fi reglementat legal, se utilizează, în practică, îndeosebi la regiile autonome (altele decât cele de interes deosebit), societățile comerciale și oricare alte persoane juridice la care încadrarea salariaților se face în condițiile stabilite de acestea dacă, pentru ocuparea unor funcții, prin lege nu se prevede altfel (L. 30/1990). Deseori, se folosește și în cazul persoanelor juridice la care încadrarea se face numai prin concurs. Sub condiția fundamentală de a avea un caracter strict profesional, nefiind posibilă nici o discriminare la încadrarea în muncă (C.m., art. 2), legal, nimic nu se opune utilizării i. ca modalitate unică sau suplimentară de verificare a celui care dorește să se încadreze în muncă. (*I.T.Ș.*)

ÎNCADRARE ÎN MUNCĂ, modalitatea concretă prin care se realizează, cu titlu oneros, prestarea muncii de către o persoană fizică în folosul unei alte persoane (de regulă, persoana juridică). În reglementarea Codului muncii, **î. de m.** se înfăptuia, exclusiv prin *încheierea contractului individual de muncă* (*v.*), practic, cele două expresii tinzând, astfel, să devină sinonime. Ulterior însă, prin L. 83/1995 s-a modificat sistemul expus, în sensul că **î. în m.** se realizează pe două căi diferite și anume: prin încheierea unui contract individual de muncă (regula), precum și prin încheierea unor *convenții civile de prestări de servicii* (*v.*), în situațiile de excepție menționate în art. 2 din acea lege. (*ș.B.*)

ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ, denumire generică, prevăzută de art. 129 C.m., pentru situațiile în care ia sfârșit raportul juridic de muncă, izvorât din contractul individual de muncă legal încheiat [în cazul nelegalității încheierii acestuia acționează *nulitatea contractului individual de muncă* (*v.*), iar nu încetarea lui]. Conform textului menționat, trei sunt modalitățile (temeiurile) **î.c.î. de m.** și anume: expirarea termenului pentru care a fost încheiat (temei aplicabil numai: a) în situația contractelor încheiate cu titlu de excepție, pe durată determinată; b) prin expirarea mandatului, ori de câte ori

încheierea contractului individual de muncă este consecința actului de alegere în funcție – în ipoteza funcțiilor eligibile –); *acordul părților* (v.) și *desfacerea contractului individual de muncă* (v.) din inițiativa uneia dintre părți (angajatorul ori salariatul). O altă modalitate a **î.c.i. de m.** este reglementată prin art. 86⁸ alin. 6 C. pen. în cazul executării *pedepsei la locul de muncă* (v.) la un alt angajator (unitate) decât acela în serviciul căruia se află salariatul condamnat la data aplicării pedepsei penale. Deși nu există prevederi legale exprese în acest sens în legislația muncii, trebuie admis, în considerarea normelor și principiilor dreptului civil (incidente conform art. 187 C.m.), precum și a caracterului său *intuitu personae*, că **î.c.i. de m.** are loc și în următoarele ipoteze: decesul angajatorului (persoană fizică) ori al salariatului; declararea (prin hotărâre judecătorească irevocabilă) a dispariției sau morții salariatului ori punerea lui sub interdicție. (*Ș.B.*)

ÎNDATORIRI DE SERVICIU, sarcinile profesionale stabilite în: *contractul individual de muncă* (v.) sau *convenția civilă* (v.), *regulamentele de ordine interioară* (v.), *regulamentele de organizare și funcționare* (v.), deciziile scrise, dispozițiile scrise sau verbale ale conducătorului direct, în legătură cu activitatea profesională a participanților la procesul de muncă (O. 388/1996 al ministrului muncii și protecției sociale, privind aprobarea normelor metodologice în aplicarea prevederilor Legii protecției muncii 90/1996). Prin raportare la sfera concretă a îndatoririlor de serviciu, se stabilește dacă salariatul, într-o situație dată, a încălcat sau nu *normele de disciplină a muncii* (v.). (*I.T.Ș.*)

ÎNVOIRE, v. *concediu*.



ÎNV

J

JURISDICȚIA MUNCII, activitatea de soluționare a *litigiilor de muncă* (v.), de către instanțele judecătorești, precum și de alte organe legal competente, potrivit unei anumite proceduri legale. Organele de **j.m.** menționate nu pot fi niciodată sesizate din oficiu, ci doar de către partea interesată; de asemenea, după învestirea lor – în condițiile legii – organele de **j.m.**, prin hotărârile pe care le pronunță, se desesizează. Organul de **j.m.** de drept comun al muncii îl constituie judecătoria (art. 174 C.m.; art. 34 din L. 130/1996, modificată prin L. 143/1997), a cărei sentință este susceptibilă de apel (ce se soluționează de tribunal), decizia instanței de apel putând fi recurată la curtea de apel, a cărei decizie este irevocabilă. În domeniul **j.m.** se aplică – de regulă – normele și principiile dreptului procesual civil comun, coroborate cu dispozițiile art. 176-179 C.m. În sistemul **j.m.** de drept comun al muncii, judecătoria este întotdeauna instanța de fond competentă, indiferent de valoarea litigiului de muncă. Deosebit de judecătorie, legislația muncii reglementează o serie de organe de **j.m.** speciale, având competențe materiale limitate la anumite categorii de **l. de m.** Astfel sunt, de pildă: organele de **j.m.** din domeniul *stabilirii salariilor pentru personalul din sectorul bugetar și al regiilor autonome cu specific deosebit* (art. 30 alin. 1-3 din L. 40/1991, republicată la 15 iulie 1993; art. 32 alin. 1-2 din L. 53/1991, republicată la 31 ianuarie 1996 și, apoi, modificată prin L. 104/1997 și L. 127/1997;

art. 27 alin. 1-3 din H.G. 281/1993; art. 32 din L. 56/1996; art. 35 alin. 1-3 din H.G. 498/1991, republicată la 18 octombrie 1993; art. 20 alin. 1-3 din H.G. 520/1991; art. 23 alin. 1-2 din H.G. 523/1996); *în materie disciplinară* (art. 122 alin. 2 și 3 din L. 128/1997 – pentru personalul didactic –; art. 60 alin. 3 din Statutul disciplinar al personalului din unitățile de transporturi, aprobat prin D. 360/1976 – pentru personalul care concură la siguranța circulației în transporturile feroviare, auto și navale din sistemul Ministerului Transporturilor –; art. 126-127 din L. 92/1992 (republicată la 30 septembrie 1997) și art. 58 alin. 2-3 din L. 56/1993 – pentru judecători, procurori, precum și judecătorii și magistrații asistenți de la Curtea Supremă de Justiție –; art. 119 alin. 3-5 din L. 94/1992 – pentru judecătorii și procurorii financiari –; art. 56 alin. 2-3 din Regulamentul de organizare și funcționare a Curții Supreme de Justiție – pentru personalul care nu are calitatea de magistrat, al Curții Supreme de Justiție –; art. 41 din L. 47/1992 (republicată la 7 august 1997), coroborat cu art. 43-49 din Regulamentul de organizare și funcționare a Curții Constituționale – pentru judecătorii acesteia –; art. 38 alin. 1 din L. 74/1995 – pentru medici –; art. 37 din L. 81/1997 – pentru farmaciști –; Regulamentul de organizare și funcționare a colegiilor de disciplină a personalului sanitar, aprobat prin O. 185/1993 al ministrului sănătății și modificat prin O. 250/1993 al aceluiași ministru – pentru toate categoriile de personal medico-sanitar și farmaceutic, cu excepția medicilor și farmaciștilor –); *în materia grevelor* (art. 30, art. 33 și art. 38 din L. 15/1991); *în cazul pagubelor, generate prin fapte fără caracter infracțional, constatate de organele Curții de Conturi* (art. 45 din L. 94/1992); *în cazul deciziilor de imputare și a angajamentelor de plată asumate, privind persoanele vizate de art. 46 din L. 94/1992*. În unele situații judecătoria soluționează cauza în primă instanță, fără drept de apel, dar cu drept de recurs (litigiile privind carnetul de muncă indicate în art. 8 din D. 92/1976, coroborat cu art. 299 C. pr. civ.). În alte cazuri, anumite litigii de muncă

J

JUR

de competența *instanțelor judecătorești de contencios administrativ* (L. 29/1990), iar nu a instanțelor de drept comun. Astfel sunt: **I. de m.**, privind demiterea ori suspendarea din funcție a primarilor și viceprimarilor; eliberarea din funcție și sancționarea disciplinară a secretarilor primăriilor comunelor, orașelor, sectoarelor Municipiului București și consiliilor județene; eliberarea și suspendarea din funcție a președinților și vicepreședinților consiliilor județene (art. 41 alin. 3; art. 47 alin. 2; art. 49 alin. 5 și 7; art. 128 alin. 1; art. 67 alin. 4 coroborat cu art. 74 alin. 1 din L. 69/1991, republicată la 18 aprilie 1996 și, ulterior, modificată prin O.U.G. 22/1997), precum și **I. de m.** vizate de art. 18 din L. 128/1997. Subliniem că, urmare dec. 59/1994, 66/1995 și 90/1995 ale Curții Constituționale, au fost declarate ca neconstituționale prevederile art. 175 alin. 1 lit. a, lit. b și lit. c din C.m. referitoare la competența organelor ierarhic superioare sau a organelor de conducere colectivă de a soluționa unele litigii de muncă (care, astfel, au devenit în prezent, de competența în primă instanță, a judecătoriei). Pentru identitate de rațiune, soluția este aplicabilă și cu referire la litigiile de muncă indicate de art. 175 alin. 1 lit. d din C.m. (*ș.B.*)

L

LIBERTATEA MUNCII, posibilitatea persoanei de a opta în mod liber cu privire la profesie și la locul său de muncă. Este consacrată de art. 38 alin. 1 din Constituția României: „alegerea profesiei și alegerea locului de muncă sunt libere“. Implică – în corelație cu dreptul la învățatură (art. 32 din Constituție) – și libertatea persoanei de a-și alege profilul și nivelul pregătirii profesionale (după absolvirea celor 8 clase obligatorii). **L.m.** este considerată, de regulă, în dreptul constituțional, ca sinonimă (în sens juridic) cu *dreptul la muncă (v.)*. (I.T.Ș.)

LITIGIU DE MUNCĂ, **1.** Litigiu între *salariat (v.)* și *angajator (v.)* în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă (art. 172 alin. 3 C. m.); **2.** Litigiu în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă (art. 34 din L. 130/1996, modificată prin L. 143/1997). Poate exista și un **L.de m.** legat de încheierea contractului colectiv și anume: fie sub forma unui **L.de m.** precontractual, fie cu privire la neregularitatea încheierii respectivului contract. **L. de m.**, în situațiile reglementate de art. 2 alin. 2 din L. 15/1991, poartă denumirea de *conflicte colective de muncă*. Nu constituie **L.de m.**: a)

litigiile privind stabilirea și plata ajutorului de șomaj, a celui de integrare profesională și a alocației de sprijin, deși se soluționează de instanțele judecătorești potrivit procedurii aplicabile l. de m. (art. 32 din L. 1/1991, republicată la 14 septembrie 1994); b) litigiile fiscale în legătură cu aplicarea *impozitului pe salarii* (v.), care se soluționează conform L. 105/1997 (v. și *jurisdicția muncii*). (ș.B.)

LOC DE MUNCĂ 1. Element al *contractului individual de muncă* (v.) constând în indicarea exactă a locului prestării muncii, aflat, după caz, fie la sediul (domiciliul) *angajatorului* (v.) – de regulă, persoană juridică, deci *unitate* (v.) –, fie la o subunitate a acesteia din urmă (situată în aceeași sau în altă localitate). Indicarea l. de m. în contractul individual de muncă are loc prin precizarea compartimentului productiv ori funcțional (uzină, secție, atelier, direcție, serviciu, redacție etc.) unde se prestează activitatea. În mod obligatoriu, determinarea – în contract – a l. de m. se efectuează, doar „dacă precizarea specialității respective o face necesară”, așadar, în cazul anumitor specialiști (cap. II, pct. 1 lit. e alin. 1 din Îndrumarul fostului Minister al Muncii și al fostului Consiliul Central al Uniunii Generale a Sindicatelor 53052/1985 – emis în temeiul art. 23 din L. 1/1970 – pentru întocmirea regulamentelor de ordine interioară și pentru încheierea contractelor de muncă în formă scrisă). De asemenea, potrivit liberului acord de voință al părților, indicarea l. de m. se poate face în contractul individual de muncă al oricărui salariat, chiar dacă nu este specialist. În esență, l. de m. constituie o determinare mai în amănunt a *locului muncii* (v.), element esențial al contractului individual de muncă. Firește, dacă într-un atare contract s-a menționat, alături de locul muncii, și l. de m. nici acest element al contractului nu poate fi modificat decât prin

acordul ambelor părți și niciodată unilateral. De exemplu, dacă în contractul individual de muncă al unui inginer s-a dispus expres o anumită secție ori un anume atelier drept **l. de m.**, angajatorul nu poate dispune, unilateral, schimbarea **l. de m.** (chiar cu respectarea *felului muncii (v.)* și a *salariului (v.)*). Soluția este exact inversă dacă în contract s-a menționat numai locul muncii, doar fără precizarea și a **l. de m.**

2. Locul unde lucrează efectiv fiecare salariat, în temeiul contractului individual de muncă. În acest înțeles este utilizată expresia **l. de m.** în legislația protecției muncii (de exemplu, art. 18 alin. 1 lit. e și h din L. 90/1996 se referă la „condițiile în care se desfășoară activitatea“ la **l. de m.** și la riscul la care este expus cel în cauză la **l. de m.**). Tot cu acest din urmă înțeles este utilizată expresia **l. de m.** în cuprinsul art. 4 și art. 5 din L. 75/1996, potrivit căroră, dacă la anumite **l. de m.** activitatea nu poate fi întreruptă în zilele de sărbători legale, orele prestate de cei în cauză în aceste zile se compensează prin timp liber corespunzător ori cu salariu majorat cu 100%.

3. Expresie sinonimă cu noțiunea de *post (v.)*, cu privire la care se realizează *încadrarea în muncă (v.)*. În acest înțeles, expresia **l. de m.** este folosită în legislația șomajului, șomer fiind persoana, aptă de muncă, ce nu poate fi încadrată din lipsă de **l. de m.** disponibile, corespunzătoare pregătirii sale, precum și în L. 42/1990, republicată la 23 august 1996 care, în art. 14 obligă prefecturile și primăriile să acorde sprijin pentru obținerea **l. de m.** luptătorilor pentru victoria Revoluției din decembrie 1989 și celorlalte categorii de persoane care beneficiază de prevederile acestei legi (*v. și loc de muncă cu pericol deosebit*). (Ș.B.)

L**LOC****B.C.U. „M. EMINESCU“ IASI**

LOC DE MUNCĂ CU PERICOL DEOSEBIT, *loc de muncă (v.)* cu un nivel ridicat de risc de accidentare sau de îmbolnăvire profesională, care poate genera accidente cu consecințe grave, ireversibile (deces sau invaliditate), cu

L

LOC

precizarea că atare locuri de muncă trebuie identificate și evidențiate de către toți angajatorii, în condițiile N.M. privind l. de m. cu p.d. și pericol iminent de accidentare, aprobat prin O. ministrului de stat, ministrul muncii și protecției sociale 388/1996. (Ș.B.)

LOCK-OUT, măsură dispusă de *angajator* (v.), simetric opusă grevei salariaților, constând în închiderea totală sau parțială a unității, în considerarea unei greve declanșate ori iminente, ceea ce are drept urmare refuzul patronului de a oferi condițiile de prestare a muncii și, astfel, de a plăti salariile personalului (care nu participă la grevă). **L.-o.**, în prezent, nu este, în nici un mod, reglementat în legislația română, spre deosebire de legislația interbelică, în temeiul căreia, pe perioada cât dura l.-o., era permisă suspendarea contractului individual de muncă, dar era interzisă desfacearea acestuia pe motivul că are loc l.-o. Lipsa reglementării l.-o. a generat o controversă – încă nesoluționată –, în sensul dacă, în România, l.-o. este sau nu licit. Într-o primă opinie, se adoptă soluția negativă, fundamentată pe dreptul principal al oricărui salariat la *stabilitate în muncă* (v.), în timp ce, într-o altă opinie, inspirată din doctrina și jurisprudența altor state, se consideră că, în mod excepțional, l.-o. este licit în unele situații speciale și anume: a) dacă greva a dezorganizat unitatea în așa măsură, încât reluarea activității de salariați negreviști este imposibilă; b) dacă, din pricina grevei, patronul se află într-o imposibilitate (de forță majoră) de a asigura funcționarea unității; c) dacă, din cauza grevei, ordinea și securitatea în unitate sunt atât de grav compromise, încât ele sunt în măsură să atragă răspunderea juridică a conducătorului ei; d) dacă prin l.-o. patronul ripostează față de o prestare defectuoasă a muncii, ceea ce, în mod cert, excede înfăptuirea normală a obligațiilor de serviciu. (Ș.B.)

LOCUINȚĂ DE INTERVENȚIE, locuință destinată cazării personalului *unităților* (v.) economice sau bugetare

care, potrivit contractului individual de muncă, îndeplinește activității sau funcții ce necesită locuirea lor permanentă în incinta unității ori cât mai aproape de acesta; de asemenea – la unitățile economice – **L. de i.** este destinată și cazării unor categorii de personal în situații de urgență (art. 2 alin. 1 lit. e din L. 114/1996, modificată prin O.U.G. 40/1997 și L. 147/1997). **L. de i.** construită prin finanțare de la bugetul de stat ori de la bugetele locale, spre deosebire de *locuința de serviciu (v.)*, nu poate fi niciodată vândută chirieșilor (art. 54 alin. 3 din L. 114/1996, modificată prin O.U.G. 40/1997 și L. 147/1997). (ș.B.)



LOC

LOCUINȚĂ DE SERVICIU, locuință destinată unor salariați ai agenților economici ori ai autorităților (instituțiilor) publice, acordată în condițiile și pe durata stabilite prin contractul de închiriere, accesoriu la contractul individual de muncă (art. 2 alin. 1 lit. d din L. 114/1996, modificată prin O.U.G. 40/1997 și L. 147/1997). Aceeași lege (art. 52-53) statornicește regimul de finanțare, de amplasare, precum și posibilitatea vânzării **L. de s.** construite în temeiul acestei legi din fonduri provenite de la bugetul de stat ori de la bugetele locale. (ș.B.)

LOCUL MUNCII, element esențial al *contractului individual de muncă (v.)*, constând în indicarea localității (comună, oraș, municipiu) unde activitatea urmează să fie prestată, conform contractului încheiat cu un anumit *angajator (v.)*. **L.m.** în înțelesul arătat, trebuie menționat în fiecare contract individual de muncă. Întrucât, în cazul unor funcții (meserii etc.), activitatea – potrivit contractului – trebuie să se desfășoare într-o „anumită rază determinată“ sau în mai multe localități (art. 64 alin. 2 din C.m.), în Îndrumarul fostului Minister al Muncii și al fostului Consiliu Central al Uniunii Generale a Sindicatelor 53052/1985 – emis în temeiul art. 23 din L. 1/1970 –, la cap. II, pct. 1, lit. e, alin. 3-4 se statornicește că, pe de o parte, dacă activitatea salariatului urmează să se desfășoare pe șantiere ori în diferite

L.

LOC

puncte de lucru „se vor preciza localitățile sau raza teritorială“ a acestora; pe de altă parte, dacă activitatea salariatului presupune, în mod necesar, „deplasări periodice permanente (pentru control, supraveghere, îndrumare etc.)“, în contract „se va face precizare despre aceasta“. În principiu, **l.m.** se află în localitatea unde se află sediul (domiciliul) angajatorului [al *unității* (v.), în situația-regulă a angajatorilor persoane juridice]. Dacă însă activitatea urmează a fi prestată la o unitate componentă (subunitate), situată în altă localitate, **l.m.** este în aceasta din urmă, iar în contractul de muncă trebuie făcută o mențiune expresă în atare sens (cap. II, pct. 1 lit. e alin. 2 din Îndrumarul amintit). **L.m.**, fiind un element esențial al contractului individual de muncă (alături de *felul muncii* (v.) și de *salariu* (v.)), el nu poate fi modificat decât cu acordul ambelor părți și niciodată unilateral. O determinare de amănunt a **l.m.**, în anumite contracte individuale de muncă, are loc prin precizarea (suplimentară) a *locului de muncă* (v.). (Ș.B.)

M

MEDIERE, v. *stare conflictuală*.

MESERIE, complexul de cunoștințe profesionale obținute prin școlarizare și prin practică, necesare pentru executarea anumitor operațiuni de transformare și prelucrare a obiectelor muncii, pentru executarea de lucrări sau prestarea anumitor servicii, de regulă, în cadrul unei ierarhii funcționale (organizatorice). **M.** se însușește, în principal, prin școli profesionale, școli de ucenici, cursuri organizate prin centrele de calificare, recalificare și perfecționare a șomerilor sau de către agenții economici. Sub aspectul conținutului *contractului individual de muncă* (v.), **m.** folosește, la stabilirea *felului muncii* (v.). (I.T.Ș.)

MINISTERUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE, potrivit H.G. 448/1994 (republicată la 20 noiembrie 1995 și, apoi, modificată prin H.G. 59/1997 și H.G. 207/1997) este organul de specialitate al administrației publice centrale care asigură aplicarea unitară a legislației muncii și protecției sociale și coordonează activitățile privind munca și protecția socială. **M.M.** și **P.S.** exercită controlul aplicării unitare a dispozițiilor legale în domeniile sale de activitate, în unitățile din sectorul public, mixt și privat; îndeplinește orice alte atribuții stabilite prin acte normative cu privire la domeniile sale de activitate. În exercitarea atribuțiilor sale,

are dreptul să ceară, iar agenții economici și unitățile din sectorul public au obligația să prezinte documentele necesare verificării modului în care se aplică legislația muncii și protecției sociale. **M.M.** și **P.S.** are, în principal, următoarele atribuții: *a)* În domeniul forței de muncă și șomajului: evaluează resursele și necesitățile de muncă ale societății și elaborează programe de ocupare a forței de muncă; organizează activități de formare, integrare și reintegrare socioprofesională; realizează măsuri active de protecție socială a șomerilor; administrează bugetul fondului de șomaj. *b)* În domeniul protecției sociale: aplică legislația în domeniul asigurărilor sociale și pentru agricultori; elaborează metodologia și realizează îndrumarea în domeniul asigurărilor sociale; administrează bugetele asigurărilor sociale de stat și pentru agricultori; realizează controlul veniturilor asigurărilor sociale de stat și pentru agricultori; organizează, coordonează și urmărește activitățile de asistență socială pentru sprijinirea familiilor și categoriilor de populație defavorizate; organizează sistemul de trimitere la tratament balnear și odihnă pentru pensionari și salariați din sistemul bugetar. *c)* În domeniul salarial: propune strategii și măsuri cu privire la salarizarea în regiile autonome și societățile comerciale cu capital integral sau majoritar de stat; elaborează propuneri privind sistemul de salarizare pentru personalul din sectorul bugetar și realizează controlul aplicării legislației din acest domeniu; colaborează cu partenerii sociali și acordă asistență de specialitate în acest domeniu. *d)* În domeniul protecției muncii: (conform L. 90/1996) elaborează metodologia, normele, standardele și indicatorii privind protecția muncii; autorizează, din punct de vedere al protecției muncii, agenții economici, certifică echipamentele tehnice, avizează echipamentele individuale de protecție; elaborează și urmărește aplicarea actelor normative privind încadrarea în grupe de muncă; realizează controlul privind aplicarea și respectarea legislației în acest domeniu. *e)* În domeniul legislației muncii și protecției sociale: coordonează și asigură perfecționarea legislației în domeniul muncii și protecției sociale;

avizează proiectele de acte normative care cuprind propuneri de reglementări în domeniul muncii și protecției sociale; îndeplinește atribuțiile prevăzute de lege privind încheierea, înregistrarea și derularea contractelor și *conflictelor colective de muncă* (v.); organizează evidența muncii prestate de salariații agenților economici cu capital privat, ai asociațiilor și organizațiilor fără profit, precum și ai persoanelor fizice care folosesc personal salariat. f) În domeniul promovării și asigurării respectării drepturilor femeii: în colaborare cu instituțiile guvernamentale și neguvernamentale efectuează analize și studii referitoare la condiția femeii în societate, propune soluții pentru eliminarea aspectelor negative; elaborează politici familiale și le supune spre aprobare organelor competente; propune măsuri pentru perfecționarea legislației în domeniu și urmărește aplicarea acestora; urmărește asigurarea accesului nediscriminator al femeii pe piața muncii, precum și îmbunătățirea condițiilor în care aceasta își desfășoară activitatea. g) În alte domenii: propune strategii de dezvoltare pe termen lung și soluții de reformă în domeniul muncii și protecției sociale; elaborează, implementează și dezvoltă sistemul informatic pentru muncă și protecție socială; elaborează și aplică criterii metodologice privind gestiunea personalului în sectorul bugetar; analizează și avizează actele normative elaborate în domeniul organizării și gestiunii personalului din sectorul bugetar; reprezintă Guvernul României în relațiile cu *Organizația Internațională a Muncii* (v.); colaborează și cooperează cu organisme naționale și internaționale, guvernamentale și neguvernamentale, în probleme privind munca și protecția socială. h) eliberează *permise de muncă* (v.) cetățenilor străini și apatrizilor care urmează să fie încadrați cu contract individual de muncă de către persoane juridice și fizice cu sediul, respectiv cu domiciliul în România. În vederea îndeplinirii atribuțiilor sale, ministrul muncii și protecției sociale emite ordine și instrucțiuni care au o importanță evidentă în domeniile muncii și securității sociale. (I.T.Ș.)

M

MOD

MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ, schimbarea, în condițiile legii, în mod temporar sau definitiv – cu sau fără acordul salariatului, după caz – a *felului muncii* (v.), *locului muncii* (v.), a *salariului* (v.) ori a programului de lucru, prin reducerea acestuia. **M.c.i.de m.** se poate înfăptui, fie pentru o perioadă determinată de timp prin: *trecerea temporară în altă muncă* (v.), *delegare* (v.) ori prin reducerea programului de lucru (în situația femeilor care au copii de până la 6 ani, pe care îi îngrijesc și pot lucra, în consecință, cu 1/2 normă, dacă nu beneficiază de creșe sau cămine – art. 158 din C. m.), fie în mod definitiv, prin acordul părților sau prin *trecerea în altă muncă* (v.) dispusă unilateral de către angajator. **M.c.i.de m.**, uneori, poate duce și la schimbarea angajatorului, în mod definitiv, ca urmare a *transferului* (v.) ori, temporar, prin *detașare* (v.). **M.c.i.de m.** prin modificarea salariului are loc în cazul majorării salariului de bază, al acordării unor sporuri ori adaosuri la acesta, ca urmare a acordului părților sau prin efectul aplicării dispozițiilor legii ori a stipulațiilor contractului colectiv de muncă. În afara împrejurărilor în care reducerea salariului de bază este temporară – fiind consecința aplicării unei sancțiuni disciplinare ori a încetării cauzelor care justificau acordarea unor sporuri și/sau adaosuri –, modificarea salariului și, în primul rând, reducerea acestuia, nu pot avea loc decât prin acordul părților (v. și *stabilitate în muncă*). (Ș.B.)

MUNCĂ, factor de producție constând în activitatea umană specifică, manuală și/sau intelectuală, prin care oamenii își utilizează aptitudinile fizice și spirituale în scopul producerii bunurilor, prestării serviciilor și executării lucrărilor cerute de satisfacerea trebuințelor lor. Numai oamenii, prin m. lor, sunt în măsură să valorifice eficient ceilalți factori de producție, respectiv resursele naturale și capitalul. Potrivit completărilor principale aduse Constituției *Organizației Internaționale a Muncii* (v.) prin Declarația de la Philadelphia din 1944, „munca nu este o marfă”. (I.T.Ș.)

MUNCĂ DE NOAPTE, se consideră cea care se prestează în intervalul cuprins între orele 22-6, cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în minus sau în plus față de aceste limite (C. m., art. 115). Prin *contractul colectiv de muncă (v.)* se pot stabili alte limite orare pentru **m. de n.** (în sens mai favorabil salariaților cum ar fi, spre exemplu, între orele 21-7). Pentru salariații al căror program de lucru se desfășoară în timpul nopții, durata timpului de muncă este mai mică cu o oră decât durata muncii prestate în timpul zilei, fără ca aceasta să ducă la o scădere a salariului. Reducerea timpului de muncă nu se aplică însă și celor care au un program normal de muncă mai mic de 8 ore (C. m., art. 114); în acest caz, durata timpului de muncă este aceeași, atât ziua cât și noaptea. În unitățile în care procesul de muncă este neîntrerupt sau unde condițiile specifice muncii o impun, programul de lucru din timpul nopții poate fi egal cu cel din timpul zilei; într-un astfel de caz, munca prestată în cadrul unui asemenea program, se plătește cu un spor de 15% din salariul de bază, pentru orele lucrate în timpul nopții, dacă aceste ore reprezintă cel puțin jumătate din programul normal de lucru (C. m., art. 114). De același spor, pentru munca de noapte, beneficiază și salariații al căror timp de lucru este redus sub 8 ore pe zi datorită condițiilor de muncă grele, vătămătoare sau periculoase (C. m., art. 113 și art. 114). În prezent, prin actele normative privind salarizarea în sectorul bugetar, precum și prin contractul colectiv de muncă de la nivel național, sporul pentru **m. de n.** a fost stabilit în cuantumul de 25% din salariul de bază. De la aceste norme privind sporul de salariu pentru **m. de n.** se poate deroga, în favoarea salariaților, prin negociere colectivă sau/și individuală, după caz. La toate categoriile de *angajatori (v.)*, este interzisă folosirea la **m. de n.** a salariaților tineri sub 18 ani sau, cu anumite circumstanțieri, a *femeilor (v.)*. (I.T.Ș.)

M

MUN

MUNCĂ LA DOMICILIU, modalitate specifică de

M

MUN

executare a contractului individual de muncă, determinată de faptul că locul prestării muncii nu este la sediul (punctul de lucru etc.) al angajatorului, ci la domiciliul (reședința) salariatului. **M.la d.** este relativ frecventă, în ultimele decenii, în țările dezvoltate, mai ales datorită utilizării tot mai răspândite a informaticii aplicate în procesul muncii. În România, prin art. 36-45 din L. nr. 2/1980, **m.la d.** este reglementată în condiții restrictive (numai în unitățile „de industrie mică“ și doar pentru anumite activități limitativ indicate și exclusiv de către persoane care nu sunt încadrate în muncă la alți angajatori etc.) După 1989 **m.la d.** a fost statornicită ca una dintre posibilitățile de încadrare în muncă ale persoanelor handicapate (art. 3 din L. 57/1992). Dispozițiile Legii nr. 2/1980 sunt implicit abrogate, fiind în discordanță flagrantă cu principiul constituțional al libertății muncii. Așadar, în prezent, ținându-se seama de specificul muncii, oricare angajator și salariat pot conveni ca munca, pe care salariatul trebuie să o presteze, să se efectueze, în totalitate sau în parte, la domiciliul (reședința) acestuia. **M.la d.** poate exista și în situațiile de excepție când se încheie *convenții civile de prestări de servicii (v.). (ș.B.)*

N

NEGOCIERE COLECTIVĂ SAU/ȘI INDIVIDUALĂ.

1. Negocierea dintre angajator și salariați (prin reprezentanții acestora), în vederea încheierii sau, după caz, a modificării *contractului colectiv de muncă (v.)*. **2.** Negocierea dintre angajator și fiecare salariat cu referire la încheierea, modificarea ori completarea *contractului individual de muncă (v.)*. În unele situații, cele două forme de negociere sunt independente una în raport cu cealaltă. Alteori, ele se succed la scurt timp (de pildă, în ipoteza modificării salarizării pentru anul în curs): mai întâi, are loc negocierea colectivă, stabilindu-se limitele minime și maxime ale salariului pentru fiecare categorie de personal și, eventual, și pentru fiecare funcție (meserie) și, apoi, urmează negocierea individuală, prin care se realizează fixarea în concret, pentru fiecare salariat, a salariului său de bază și, dacă este cazul, și a altor drepturi salariale negociabile. (Ș.B.)

NORMĂ DE MUNCĂ, instrument de măsurare a muncii ce exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiilor sau lucrărilor de către un salariat cu o calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate (art. 92 C. m.). N.de m., cuprinde timpul productiv, timpul

N

NOR

pentru întreruperile impuse de desfășurarea procesului tehnologic stabilit și de organizarea rațională a muncii, precum și timpul pentru odihnă în cadrul programului normal de lucru. **N.de m.**, în funcție de caracteristicile procesului de producție sau ale activității ce se normează, se poate înfățișa sub forma unei: *norme de timp* (cantitatea de timp efectiv necesară pentru executarea unei anumite operații, lucrări etc.); *norme de producție* (volumul producției și productivitatea fizică a muncii, pentru fiecare loc de muncă); *norme de personal* (numărul strict necesar de personal – diferențiat pe *meserii, funcții* și nivel de calificare – pentru desfășurarea unei activități în colectiv, de către mai mulți salariați). **N.de m.**, se stabilește prin contractul colectiv de muncă, încheiat la nivelul unității sau, dacă acesta nu s-a încheiat ori nu cuprinde clauze în atare sens, de către angajatori, cu avizul sindicatelor. Angajatorul are îndatorirea de a asigura permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea fiecărei **n.de m.**; la rândul lor salariații au obligația să o realizeze. **N.de m.** urmează a fi reexaminată dacă, după caz, nu mai asigură un grad complet de ocupare a muncii salariatului, duce la o solicitare excesivă a acestuia ori nu corespunde condițiilor pentru care a fost elaborată. Procedura reexaminării **n.de m.** este prevăzută în contractul colectiv de muncă. **N.de m.**, o dată stabilită, trebuie adusă la cunoștința salariaților în timp util (art. 95 C. m.). În aplicarea acestui text, de regulă, în contractele colective de muncă se stipulează că **n.de m.** se fac cunoscute salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare. (*I.T.Ș.*)

NORMĂ DE PROTECȚIE A MUNCII, normă juridică prin care se instituie măsuri tehnice, organizatorice și instituționale în scopul asigurării celor mai bune condiții de muncă, apărării vieții, integrității corporale și sănătății salariaților și a altor persoane participante la procesul de muncă. **N. de p. a m.** se constituie într-un sistem unitar de măsuri și reguli aplicabile tuturor participanților la procesul

de muncă (L. 90/1996, art. 1). Normele de igienă (medicină) a muncii se integrează celor de protecție a muncii. Normele generale de protecție a muncii cuprind reguli și măsuri aplicabile în întreaga economie națională și se emit de *Ministerul Muncii și Protecției Sociale* (v.) (L. 90/1996, anexa 1). Normele specifice de protecție a muncii cuprind reguli și măsuri aplicabile pe ramuri economice și categorii de activități (L. 90/1996, anexa 2) și se emit de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale sau de către alte organe ale administrației publice centrale. Ambele categorii de **n. de p. a m.** generale și specifice, sunt obligatorii pentru: persoanele juridice și fizice, respectiv agenții economici din sectorul public, privat și cooperatist, inclusiv cu capital străin, care desfășoară activități pe teritoriul României, autoritățile și instituțiile publice, precum și pentru agenții economici români care efectuează lucrări cu personal român, pe teritoriul altor țări, în baza unor convenții internaționale sau contracte bilaterale; salariați, membrii cooperatori, persoane angajate cu *convenții civile de prestări de servicii* (v.), cu excepția celor care au drept obiect activități casnice, precum și ucenici, elevi și studenți în perioada efectuării practicii profesionale. Persoanele juridice și fizice sunt obligate să elaboreze, în propria unitate, instrucțiuni de aplicare a normelor de protecție a muncii, în funcție de particularitățile proceselor de muncă. (I.T.Ș.)

NORME DE MEDICINA MUNCII, norme legale, având caracter imperativ, prin care se reglementează activitățile profesionale astfel încât solicitările impuse de specificul muncii, mediul de muncă, relațiile om/mașină și relațiile psihosociale din colectivul de muncă să corespundă capacităților fiziologice și psihologice ale persoanelor fizice care prestează munca. **N.de m.m.** sunt relativ complet codificate prin aprobarea de către ministrul sănătății (prin O. 1957/1995) a Normelor de medicina muncii, act normativ obligatoriu pentru toți angajatorii și pentru întreaga populație; nerespectarea acestor norme atrage răspunderea juridică

N

NOR

– reparatorie și/sau sancționatorie – a celor vinovați. Ținând seama de finalitatea **n.de m.m.**, acestea sunt aplicabile și cooperatoilor, elevilor, ucenicilor și studenților aflați în practică, precum și celor încadrați în muncă în temeiul unei *convenții civile de prestări de servicii (v.)*. **N.de m.m.** sunt componente, *lato sensu*, ale *normelor de protecție a muncii (v.)*. **N. de m.m.** sunt denumite în C.m. și în L. 90/1996 norme privind igiena muncii. (*I.T.Ș.*)

NORME PRIVIND IGIENA MUNCII, v. *Norme de medicina muncii*.

NOTĂ DE LICHIDARE, înscris privind situația datoriilor (debitorilor) salariatului către angajator (sau către terți pentru procurarea de mărfuri și prestări de servicii cu plata în rate, dacă angajatorul s-a obligat să rețină ratele scadente din salariu), reglementată prin cap. II al Îndrumarului fostului Minister al Muncii și al fostului Consiliu Central al Uniunii Generale a Sindicatelor din România 53052/1985, emis în aplicarea art. 23 din L. 1/1970. **N. de l.**, în mod obligatoriu, se eliberează de angajator și se înmânează salariatului în momentul încetării contractului individual de muncă (sau al transferului), salariatul fiind, la rândul său, obligat să depună **n. de l.**, în original, noului angajator, cu ocazia încheierii contractului individual de muncă (respectiv, cu ocazia prezentării la unitatea unde a fost transferat). Dacă din cuprinsul **n. de l.** rezultă că salariatul are debite neachitate, noul angajator este obligat să înștiințeze pe cel precedent, ca și celelalte persoane creditoare, despre încadrarea în muncă efectuată. (*Ș.B.*)

NULITATE (*a contractului individual de muncă*), intervine, ca sancțiune, atunci când au fost încălcate condițiile cerute de lege pentru încheierea sa. Cu toate că nu există o reglementare expresă în legislația muncii, *contractul individual de muncă (v.)* încetează în cazul constatării **n. sale**.

N. nu retroactivează și, în principiu, este parțială în sensul că se înlătură numai clauza nulă și nu contractul în întregul său. Regimul din dreptul civil, privind nulitatea absolută și cea relativă este comun în cazul contractului individual de muncă. Remedierea cauzelor de nulitate este posibilă atât pentru **n.** relative (eroare, dol, violență) cât și în cazul **n.** absolute (îndeplinirea ulterioară a vârstei minime pentru *încadrarea în muncă* (v.), a condițiilor de studii și vechime; obținerea ulterioară a avizului medical; a altui aviz necesar cum ar fi cel al organului de poliție etc.). Procedural, fie angajatorul, fie salariatul poate opune celeilalte părți contractante problema nulității. Constatarea **n.** se face de către angajator și se comunică, în scris, salariatului și, la fel, salariatul o comunică, tot în scris, angajatorului. Asupra **n.** se va pronunța însă, în caz de litigiu, organul competent de *jurisdicție a muncii* (v.). **N.**, odată constatată, are următoarele consecințe: *a)* pentru munca prestată până la momentul constatării **n.**, persoana trebuie să primească salariul la care era îndreptățită în cazul în care contractul ar fi fost valid (dacă – prin ipoteză – cel în cauză întrunește condițiile pentru încadrarea în postul (funcția) respectiv(ă) și **n.** a intervenit ca urmare a încălcării altor dispoziții legale (cum ar fi, lipsa examenului medical sau a cazierului judiciar); *b)* dacă persoana nu corespunde condițiilor cerute de lege pentru încadrarea pe un anumit post (funcție) sub aspectul pregătirii profesionale sau/și al vechimii în muncă, soluțiile diferă în funcție de consecințele care s-au produs. În cazul în care activitatea a fost totuși corespunzătoare, persoana care a prestat munca va restitui numai penalizarea prevăzută de lege; dacă o astfel de penalizare nu este prevăzută de normele legale, aprecierea concretă revine organului de jurisdicție competent care constată **n.** contractului individual de muncă. În situația în care activitatea a fost necorespunzătoare, persoana va restitui diferența dintre salariul primit efectiv și cel la care ar fi avut dreptul potrivit pregătirii sau/și vechimii sale reale. Dacă munca prestată a fost total necorespunzătoare,

persoana nu va fi în drept să primească nimic (și, în consecință, va restitui sumele primite cu titlu de drepturi salariale). În situația că se recunoaște, fie și numai parțial, dreptul la plata salariului, trebuie să se accepte, în ansamblu, statutul de salariat cu efectele corespunzătoare cum ar fi compensarea în bani a concediului neefectuat sau plata eventualelor indemnizații de asigurări sociale de stat. Dacă persoanei nu i se recunoaște nici măcar parțial dreptul la plata salariului, i se va respinge integral și statutul de salariat. (I.T.Ș.)

NUMIRE, noțiune nedefinită legal, având o pluralitate de înțelesuri. Astfel: 1. Denumire utilizată pentru exprimarea consimțământului persoanei juridice – autoritate ori instituție publică ori agent economic – în vederea încheierii contractului individual de muncă pentru anumite funcții sau în scopul modificării contractului amintit prin *trecerea* (v.) unui salariat în atare funcții. Acesta este cazul de pildă: al judecătorilor Curții Constituționale (art. 144 alin. 1 și 2 din Constituția României); al președintelui Consiliului Legislativ și al președinților de secție ai acestui consiliu (art. 7 alin. 2 din L. 73/1993); al prefecților și subprefecților și secretarilor generali ai prefecturilor (art. 122 alin. 1 din Constituția României, art. 106 alin. 1 și 2 și art. 115 din L. 69/1991, republicată la 18 aprilie 1996, și, ulterior, modificată prin O.U.G. 22/1997); al secretarului general al Guvernului; al consilierilor primului-ministru, al secretarilor de stat (care nu sunt membri ai Guvernului), al subsecretarilor de stat (art. 17 din L. 37/1990); al judecătorilor și procurorilor (art. 122 alin. 1 din Constituția României; art. 13 din L. 56/1993; art. 46 alin. 1, art. 51 alin. 1 și 2, și art. 91 din L. 92/1992, republicată la 30 septembrie 1997); al judecătorilor financiari și procurorilor financiari (art. 105 alin. 1 și art. 109 alin. 1 din L. 94/1992); al secretarilor primăriilor comunelor, orașelor, municipiilor, sectoarelor Municipiului București și al consiliilor județene (art. 51-52 și art. 73 alin. 1-4 din L. 69/1991, republicată la 18 aprilie 1996 și, ulterior,

modificată prin O.U.G. 22/1997); al personalului didactic din învățământul superior ori al celui de îndrumare și control din învățământul preuniversitar (art. 59 alin. 6; art. 60 alin. 6, art. 61 alin. 7 și art. 30 din L. 128/1997); al funcționarilor societăților comerciale pe acțiuni (art. 99 alin. 1 din L. 31/1990, modificată prin O.U.G. 32/1997);); al administratorilor (dacă au calitatea de salariați) ai societăților comerciale pe acțiuni sau cu răspundere limitată (art. 93 alin. 3 și 4 și art. 145 alin. 2 din L. 31/1990, modificată prin O.U.G. 32/1997). **2.** Denumire folosită pentru desemnarea membrilor consiliilor de administrație ai societăților comerciale pe acțiuni (care nu au capital majoritar de stat) ori ai regiilor autonome (art. 93 din L. 31/1990, modificată prin O.U.G. 32/1997) **3.** Denumire utilizată de art. 85 din Constituția României pentru actul juridic al Președintelui României de investire a Guvernului (pe baza votului de încredere a Parlamentului) și, subsecvent, în unele situații, a unor membri ai Guvernului. Tot o formă de **n.**, dar cu o altă denumire – specifică funcției – o constituie acreditarea reprezentanților diplomați de către Președintele României (art. 91 alin. 2 din Constituția României) (v. și *eliberare din funcție*). (*ș.B.*)

O

OBLIGAȚIE DE FIDELITATE, obligație principală a salariatului, pe durata executării contractului său individual de muncă, de a se abține de la săvârșirea oricărui act sau fapt ce ar putea dăuna intereselor angajatorului, fie prin concurență, prin lipsă de discreție cu privire la informațiile confidențiale (secrete) privind pe angajator (unitate), de natură tehnică, economică, managerială, comercială etc., la care are acces, permanent sau ocazional, prin activitatea pe care o desfășoară. **O. de f.** nu este, în nici un mod, prevăzută în legislația română a muncii; nu mai puțin însă, ea se poate deduce implicit din principiile de drept al muncii. Oricum, până la reglementarea expresă a **o. de f.**, pentru evitarea echivocului și controverselor posibile, apare oportună inserarea unor stipulații referitoare la această obligație în contractele de muncă, individuale și colective (v. și *clauza de neconcurență în contractul de muncă*). (Ș.B.)

OBLIGAȚIA DE RESTITUIRE A SALARIAȚILOR, îndatorirea salariaților fie de a restitui angajatorilor *sumele* pe care le-au primit de la ei, fără să le fi fost legal datorate, fie de a plăti angajatorilor, după caz, *contravaloarea bunurilor* primite de la ei în mod necuvenit – și care nu mai pot fi restituite în natură – sau *contravaloarea serviciilor* ce li s-au prestat fără drept (art. 106 C. m.). În aceste situații,



OBL

primirea sumelor, a bunurilor sau prestarea serviciilor, pe de o parte, a avut loc în procesul executării contractelor individuale de muncă (iar nu în temeiul unor raporturi juridice civile sau comerciale) și, pe de altă parte, prin ipoteză, salariații – obligați la restituire – nu poartă vreo culpă. Vinovăția aparține altor persoane – angajatorului, direct ori prin prepușii sau organele sale – care au dispus nelegal efectuarea plăților, predarea bunurilor ori prestarea serviciilor a căror contravaloare trebuie restituită. În măsura în care persoanele vinovate sunt salariați ai angajatorului (care poartă, de regulă, o răspundere materială), ele răspund, ca atare, *subsidiar*, urmând a suporta paguba numai dacă ea nu mai poate fi recuperată de la salariatul beneficiar (acesta fiind dispărut și fără bunuri ce pot face obiect al executării silită, insolubil etc.) sau a expirat termenul de 1 an prevăzut de art. 108 alin. 1 C. m. Deși **o.de r. a s.** este distinctă de *răspunderea materială (v.)* – fiecare întemeindu-se pe o cauză diferită –, în ambele cazuri, recuperarea daunei se efectuează numai prin *decizie de imputare (v.)* sau *angajament de plată (asumat) în scris (v.)*. Urmărirea silită a titlurilor executorii menționate trebuie îndeplinită – cât timp debitorul are calitatea de salariat – astfel: suma stabilită pentru recuperarea daunelor se reține în rate lunare din salariu, precum și din orice sume ce se cuvin persoanei în cauză din partea unității la care aceasta lucrează. Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul de bază, fără a putea depăși, împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariu. Dacă se desface contractul de muncă înainte ca persoana în cauză să fi despăgubit unitatea, iar persoana se încadrează la altă unitate, executarea se va face de către noua unitate, potrivit aceluiași reguli, pe baza transmiterii titlului executoriu de către unitatea care a fost păgubită. În situația în care cel în cauză nu s-a încadrat în muncă într-o altă unitate, urmărirea se va face asupra oricăror bunuri ale sale, în afara celor exceptate prin lege de la urmărire (art. 109 din C. m.). Termenul de constatare a prejudiciului,



este, în ipoteza o.de r.a s., de 1 an, în timp ce, în cazul răspunderii materiale, același termen este de 3 ani (art. 108 alin. 1 din C. m.). (§.B.)

OFI

OFICIUL MUNCII, structură administrativă, fără personalitate juridică, finanțată de la bugetul statului, funcționând în subordinea Ministerului Muncii și Protecției Sociale **O.M.** este înființat și organizat în temeiul H.G. 434/1990, coroborată cu H.G. 448/1994 (republicată la 20 noiembrie 1995 și modificată prin H.G. 59/1997 și H.G. 207/1997). **O.M.**, potrivit art. 8 din L. 83/1995 și art. 1-2 din H.G. 434/1990: înregistrează contractele individuale de muncă încheiate de către cetățenii români cu misiunile diplomatice și cu oficiile consulare străine, având sediul în România, precum și cu reprezentanțele din România ale agenților economici (societăți comerciale etc.) străini; păstrează și completează *cartelele de muncă* (v.) ale salariaților angajatorilor menționați, asigurându-le acestor salariați plata drepturilor de asigurări sociale de stat; urmărește ca angajatorii respectivi să plătească și să rețină, la timp, *impozitul pe salarii* (v.) și *contribuțiile datorate de angajatori și de salariați* (v.), după caz. Pentru serviciile prestate **O.M.** percepe un comision (în lei sau în valută, în raport cu modalitatea de plată a salariilor) de la angajatorii respectivi. (§.B.)

ORE DE SERVICIU PE UNITATE, formă specifică a *orelor suplimentare* (v.), constând în orele prestate de salariat peste *durata normală a timpului de lucru* (v.) și a *programului de lucru* (v.), dar exclusiv „în scopul asigurării serviciului pe unitate“ (art. 123 C.m.). În măsura în care nu există stipulații deosebite în contractele colective și/sau în cele individuale de muncă, în temeiul textului amintit, o. de s. pe u. nu se plătesc, ci, în mod obligatoriu, trebuie compensate numai prin acordare de „timp liber corespunzător în următoarele 60 de zile“; prin excepție o. de s. pe u. prestate de personalul salariat în funcții de conducere a

unităților – așadar, director general, director general adjunct, inginer șef, contabil șef etc. – nici nu se salarizează și nici nu se compensează prin acordare de timp liber corespunzător. Deoarece în legislația salarizării personalului din sectorul bugetar și din *regiile autonome cu specific deosebit* (v.) nu există reglementări cu referire la **o.** de **s.** pe **u.**, prevederile art. 123 C.m. se aplică și categoriilor de personal amintite. (§.B.)



ORE

ORE SUPPLEMENTARE, orele prestate de salariat peste *durata normală a timpului de lucru* (v.) și a *programului de lucru* (v.). Condițiile în care **o.s.** pot fi efectuate și salarizate sunt indicate în contractele colective de muncă și/sau în cele individuale de muncă. În lipsa unor stipulații, în acest sens, în cuprinsul acestor contracte sunt aplicabile prevederile art. 119- 120 C.m., iar în situația orelor prestate în zilele de sărbători legale sunt incidente dispozițiile art. 4 și art. 5 din L. 75/1996, textele menționate constituind dreptul comun în materie. În temeiul acestor reglementări, dacă **o.s.** efectuate nu au putut fi compensate prin timp liber corespunzător, ele trebuie remunerate, de regulă, cu un spor de 100% din salariul de bază; prin excepție, se remunerează numai cu un spor de 50% din salariul de bază primele două ore de depășire a duratei normale a zilei de lucru, *efectuate în zilele lucrătoare*. Sporul de 50% ori de 100% privește exclusiv modalitatea de salarizare a **o.s.**; dacă acestea nu se remunerează – compensându-se prin timp liber corespunzător –, o atare compensare este egală cu numărul **o.s.** prestate, fără ca ele să fie majorate cu 50% ori cu 100% (așadar, dacă într-o zi nelucrătoare s-au prestat 8 ore de muncă, se va acorda o zi – iar nu două – timp liber corespunzător). Pentru personalul salariat din sectorul bugetar, precum și cel al *regiilor autonome cu specific deosebit* (v.), salarizarea **o.s.** este statornicită, în mod relativ asemănător cu reglementările amintite, după caz prin: art. 15 din L. 40/1991 (republicată la 14 iulie 1993); art. 13 din L. 53/1991



ORG

(republicată la 31 ianuarie 1996, modificată prin L. 104/1997 și L. 127/1997); art. 9 și art. 10 din H.G. 281/1993; art. 9 din L. 50/1995; art. 41 din L. 50/1996, modificată prin O.G. 9/1997 și O.G. 56/1997); art. 15 din L. 56/1996 (modificată prin O.G. 55/1997); art. 12 din L. 66/1997; art. 20 alin. 4 din H.G. 498/1991 (republicată la 18 octombrie 1993); art. 7 pct. 4 din H.G. 520/1991; art. 13 din H.G. 523/1996 (v. și *ore de serviciu pe unitate*). (Ș.B.)

ORGANIGRAMĂ, structura organizatorică – reprodusă, de regulă, sub forma unei scheme – a unei persoane juridice prin care se stabilesc compartimentele ei funcționale, legăturile dintre ele și raporturile ierarhice cu conducerea respectivei persoane juridice. Frecvent, în corelație cu o., se stabilește și numărul de personal. Se aprobă, după caz: de către Guvern pentru ministere; consiliile locale pentru regiile autonome și instituțiile din subordinea lor; de către însuși organul de conducere al unei persoane juridice (societate comercială, asociație etc.). O., fără a fi definită legal, reprezintă un element esențial pentru întocmirea, pe baza ei, a *regulamentului de organizare și funcționare* (v.). (I.T.Ș.)

ORGANIZAȚIA INTERNAȚIONALĂ A MUNCII (O.I.M.), instituție (organizație) specializată a Organizației Națiunilor Unite care se ocupă de problemele muncii și securității sociale. A fost creată în 1919 prin Tratatul de pace de la Versailles. În atribuțiile sale intră ca activități fundamentale: elaborarea de norme internaționale pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și viață ale salariaților; acordarea de asistență tehnică statelor membre în domeniile muncii și securității sociale; pregătirea de personal, inclusiv prin finanțarea unor cursuri cu participare internațională; organizarea de reuniuni internaționale în domenii care intră în obiectul său de activitate; elaborarea de studii, cercetări, sinteze de legislație în materie de muncă și securitate socială; supravegherea aplicării și respectării convențiilor internaționale privind drepturile omului în domeniile muncii, social, al

libertății de asociere sindicală. Deci **O.I.M.** deține o competență generală în domeniul muncii. Sunt membre ale **O.I.M.** peste 160 de state, între care și România (ca membru fondator). Sistemul de reprezentare și activitatea **O.I.M.**, ca atare, se bazează pe structura sa tripartită; la lucrările sale participă, din fiecare stat, câte doi reprezentanți ai guvernului, un reprezentant al sindicatelor și un reprezentant al patronilor. Însă votarea convențiilor și recomandărilor, ca și a altor documente, nu se face pe delegații ale statelor, ci individual (de către fiecare reprezentant). Potrivit Constituției **O.I.M.** din 1919 (modificată și completată prin Declarația de la Philadelphia din 1944 și prin amendamentele din 1972 și 1986), organele de lucru ale organizației sunt: Conferința Internațională a Muncii; Consiliul de administrație (organul executiv); Biroul Internațional al Muncii (secretariatul permanent). **O.I.M.** adoptă: *a) convenții* care se elaborează pe baza consultării statelor și se supun ratificării statelor membre, dând naștere, ca urmare a ratificării potrivit procedurilor constituționale ale fiecărui stat, la obligații juridice, încorporându-se dreptului intern al muncii (sau al securității sociale); conform Constituției **O.I.M.**, ratificarea convențiilor nu se poate face cu rezerve; *b) recomandări* care nu se supun ratificării și, în consecință, nu nasc obligații juridice în sensul încorporării în dreptul intern. Totuși, potrivit Constituției **O.I.M.**, și recomandările se supun autorităților competente ale statelor membre spre a orienta procesul de elaborare a legislației în materie de muncă (și securitate socială). În mod frecvent, o recomandare poate însoți o convenție, ambele referindu-se la aceeași materie. Constituția **O.I.M.** reglementează un sistem coerent de verificare a aplicării, de către statele membre, a normelor de *drept internațional al muncii* (v.) rezultate din activitatea **O.I.M.** În trei etape (între cele două războaie mondiale; între 1956 și 1975; după 1989), România a ratificat aproape 1/4 din convențiile **O.I.M.** Cele mai



ORG



ORG

importante dintre ele vizează: vârsta minimă la încadrarea în muncă; interzicerea muncii forțate; munca de noapte; protecția maternității; repausul săptămânal; libertatea sindicală și protecția dreptului sindical; fixarea salariului minim garantat în plată; protecția salariului; consultările tripartite; negocierile colective; promovarea angajării și protecția contra șomajului; inspecția muncii. După 1989 atât prin abrogarea unor reglementări restrictive anterioare acestui an, cât și prin adoptarea unor reglementări noi, legislația română a muncii se conformează semnificativ normelor **O.I.M.** (I.T.Ș.)

ORGANIZAȚIE PATRONALĂ, persoană juridică de tip asociativ, fără scop lucrativ, prin care agenții economici patroni [*angajatori* (v.)] de muncă salariată se asociază în vederea promovării intereselor lor comune. În cazul **o.p.** alcătuite din regii autonome și/sau societăți comerciale având capital majoritar de stat (la care se pot asocia și societăți comerciale având capital integral sau parțial privat, precum și comercianți persoane fizice, dacă au cel puțin 50 salariați) reglementarea-cadru în materie o reprezintă H.G. nr. 503/1991, coroborată, în mod necesar, cu L. 21/1924. În situația **o.p.** alcătuite, în totalitate ori în cea mai mare parte, din societăți comerciale având capital integral ori majoritar privat și/sau din comercianți persoane fizice, baza legală a asocierii lor se află exclusiv în prevederile L. 21/1924. **O.p.** pot fi constituite pe criteriul ramurilor de activitate ori pe criteriul teritorial; în cadrul unei ramuri sau localități pot ființa una sau mai multe **o.p.**, pentru constituirea acestora trebuind să existe cel puțin 3 membri fondatori. Oricare **o.p.** trebuie să posede un statut propriu (care să conțină cel puțin dispoziții de natura celor indicate în art. 6 din H.G. 503/1991); atribuțiile principale ale **o.p.** sunt menționate în art. 7 al aceleiași hotărâri. **O.p.** dobândește personalitate juridică prin sentința tribunalului în circumscripția căruia s-a constituit (art. 3 alin. 1 din L. 21/1924). Spre deosebire

de orice *federație patronală* (v.) și de orice *confederație patronală* (v.), care, pentru a fi în drept să negocieze și să încheie *contractul colectiv de muncă* (v.) unic la nivel de ramură sau grup de unități (respectiv, la nivel național în cazul confederației patronale) trebuie să fie, totodată, și reprezentative, în înțelesul L. 130/1996 (modificată prin L. 143/1997), problema reprezentativității **o.p.** nu se pune, întrucât, la nivel de unitate, contractul colectiv de muncă îl încheie numai patronul (angajatorul), prin organul său de conducere stabilit, după caz, prin lege, statut etc., iar niciodată o **o.p.** În cuprinsul L. 130/1996 **o.p.** este denumită asociație patronală. (Ș.B.)



ORGANIZAȚIE SINDICALĂ, v. *sindicat*.

P

PATRON, oricare persoană juridică sau fizică ce încadrează *personal* (v.), prin încheierea, cu fiecare dintre *salariați* (v.), a câte unui *contract individual de muncă* (v.), iar, când se convine astfel, și a *contractului colectiv de muncă* (v.) la nivel de unitate. Termenul de **p.** este sinonim cu cel de *angajator* (v.). Este folosit într-o serie de acte normative intrate în vigoare după 1989; în prezent, în legislația muncii, se manifestă tendința de a se folosi mai frecvent termenul de angajator (v. și *organizație patronală*). (I.T.Ș.)

PERFEȚIONAREA PREGĂTIRII PROFESIONALE, constituie un drept și o îndatorire a salariaților, în raport cu care aceștia urmează a fi *încadrați* (v.) sau *avansați* (v.) în funcții corespunzătoare (C. m., art. 13). **P.p.p.** prin reciclare, policalificare, recalificare (reconversie profesională), însușirea unor cunoștințe necesare managementului, se poate realiza, potrivit, H.G. 360/1990 și L. 84/1995 (modificată prin O.U.G. nr. 36/1997), în următoarele forme: instruire la locul de muncă, sub controlul șefului direct; cursuri în cadrul unității, în alte unități, precum și în centre de perfecționare a pregătirii; programe personale de perfecționare cu verificarea periodică a cunoștințelor; stagii de practică și specializare în unitate ori în alte unități din țară sau din străinătate; absolvirea, după încadrarea ca

salariat, a unei instituții de învățământ, inclusiv învățământul postuniversitar; doctorat. Ministerele, regiile autonome, societățile comerciale, alte persoane juridice sau fizice pot organiza, împreună cu unitățile de învățământ sau separat, cursuri de **p. a p.p.** pentru proprii salariați sau pentru viitorii salariați. Aceste cursuri sunt atestate de Ministerul Educației Naționale, prin acordarea de certificate de **p. a p.p.** numai dacă se desfășoară pe baza unor programe avizate de acest organ central al administrației publice (L. 84/1995, art. 135). Doctoratul se organizează și se desfășoară potrivit L. 84/1995 (art. 73) și H.G. 301/1996. În cazul în care salariatul participă la un curs de perfecționare profesională organizat de angajator sau este trimis de acesta la un astfel de curs (cu scoatere din producție), se poate încheia între cele două părți (angajator și salariat) un act adițional la *contractul individual de muncă* (v.). H.G. 697/1996 stabilește că trimiterea în străinătate a persoanelor selecționate să beneficieze de burse pentru studii universitare și postuniversitare (prin concurs organizat de Ministerul Educației Naționale la nivel național) se face sub condiția semnării de către acestea a unui contract cu Ministerul Educației Naționale; prin acest contract, beneficiarul bursei se obligă ca, la absolvirea studiilor, să revină în România și să presteze o activitate corespunzătoare calificării obținute, pe o perioadă cel puțin egală cu durata studiilor peste hotare, dar nu mai mică de un an. Nerespectarea contractului dă dreptul Ministerului Educației Naționale la recuperarea cheltuielilor efectuate cu stagiul în străinătate al persoanei respective. (I.T.Ș.)

PERIOADĂ DE ÎNCERCARE, v. *termen de încercare*.

PERIOADĂ DE PROBĂ, v. *termen de încercare*.

PERMIS DE MUNCĂ, document oficial, care constituie condiția necesară (și prealabilă) pentru încheierea

P

PER

contractului individual de muncă (v.), în România, de către cetățenii străini și apatrizi. Sunt exceptați cetățenii străini și apatrizii care, potrivit legii, au statut de refugiați pe teritoriul României (H.G. 207/1997). *Angajator* (v.) poate fi o persoană juridică sau o persoană fizică cu sediul respectiv cu domiciliul în România care legal poate încadra în muncă *străini* (v.). În cazul investițiilor străine în România încadrarea personalului străin este posibilă numai în posturi de conducere și de specialitate (art. 27 alin. 1 din O.U.G. 31/1997). **P. de m.** se eliberează de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale. Condițiile și procedura eliberării permiselor de muncă sunt cuprinse în Norme ale Ministerului Muncii și Protecției Sociale emise cu avizul Ministerului de Interne. (I.T.Ș.)

PERSOANĂ CU FUNCȚIE DE CONDUCERE (*în înțelesul art. 189 din C.m.*), persoană fizică, încadrată în temeiul unui *contract individual de muncă* (v.), care își desfășoară activitatea, după caz: *a*) în calitate de conducător al unei persoane juridice care angajează personal salariat; *b*) în funcții de director general, director ori alte funcții asimilate într-o autoritatea publică sau în administrația publică centrală de specialitate sau locală ori în unități bugetare subordonate acestora; *c*) în funcții de șefi ai compartimentelor funcționale (direcții generale, direcții, servicii, oficii, birouri etc.) ori de producție (secții, ateliere etc.) din structura unei persoane juridice care angajează personal salariat. Pentru identitate de rațiune, pot fi considerate **p. cu f.de c.** și cele care au calitatea de conducători ai unei persoane juridice ce își desfășoară activitatea în temeiul unui raport juridic de drept comercial (contract de management, contract de societate, statut etc.) (v. și *personal de execuție*). (I.T.Ș.)

PERSOANĂ HANDICAPATĂ (*cu drepturi speciale în domeniul legislației muncii*), este acea persoană care, datorită unor deficiențe senzoriale, fizice sau mintale, nu se poate integra, total sau parțial, temporar sau permanent,

prin propriile sale posibilități, în viața socială și profesională, necesitând măsuri de protecție specială (art. 1 din L. 53/1992, modificată prin O.U.G. 47/1997 și O.U.G. 55/1997). În considerarea situației lor, **p.h.** beneficiază de protecție și prin intermediul legislației muncii (L. 57/1992) ori a celei de securitate socială (O.G. 16/1997). Direcțiile de muncă și protecție socială sunt obligate să ia măsuri ca absolvenții învățământului special – profesional, liceal, postliceal – ori ai cursurilor de calificare, recalificare să fie luați în evidență imediat la prezentare, pentru a fi încadrați într-un loc de muncă corespunzător pregătirii și handicapului; încadrarea în muncă se poate face în unități obișnuite (care, dacă au peste 250 salariați, au obligația să angajeze cel puțin 3% **p.h.**) și în locuri de muncă sau unități protejate, special organizate cu sprijinul organelor locale (care au cel puțin 70% din numărul de salariați constituit din **p.h.** iar în cele pentru nevăzători cel puțin 50%); unitățile protejate pot angaja și **p.h.** care își desfășoară activitatea la domiciliu, asigurându-le transportul materiilor prime și produselor finite de la și, respectiv, la sediul unității; lista bunurilor și activităților care pot fi produse, respectiv îndeplinite numai de către **p.h.** la locuri de muncă și în unități protejate se stabilesc prin hotărâre a Guvernului; angajatorii care au organizate unități sau locuri de muncă protejate sunt obligați să ia măsuri de aprovizionare tehnico-materială prioritară spre a se asigura acoperirea integrală a capacităților de producție; încadrarea în muncă a **p.h.** trebuie să se facă în locuri de muncă accesibile și cât mai apropiate de domiciliul lor. *Termenul de încercare (v.)* este de 30 de zile; la cererea **p.h.**, ziua de muncă poate fi redusă cu 1-2 ore, cu diminuarea corespunzătoare a salariului, fără a afecta însă vechimea în muncă; salariații handicapați beneficiază de concediu de odihnă suplimentar; **p.h.** sunt scutite de plata impozitului pe salariu (L. 32/1991, republicată la 12 august 1996 și, apoi, modificată prin O.U.G. 6/1996 și L. 105/1997); în cazul desfacerii contractului de muncă din motive neimputabile **p.h.**, angajatorii sunt obligați să dea un preaviz plătit de 30 de zile lucrătoare. Constituie *vechime în muncă (v.)*, în afara celei dobândite de persoanele handicapate în

P

PER

P

PER

temeiul unui contract de muncă, și activitatea desfășurată de aceste persoane în baza altor raporturi recunoscute de lege ca asimilate celor de muncă, precum și activitatea depusă potrivit unei *autorizații proprii* (v.) (cu condiția achitării contribuției legale de asigurări sociale). Minimul legal stabilit prin ansamblul de măsuri de protecție specială pentru salariații handicapați poate fi negociat colectiv sau/și individual în sensul majorării sale. (I.T.Ș.)

PERSONAL, denumire generică pentru totalitatea salariaților unui *angajator* (v.) ori pentru ansamblul unei anumite categorii de salariați; în acest sens, o serie de acte normative se referă la: **p.** didactic și **p.** de cercetare – L. 84/1995, republicată la 5 ianuarie 1996, modificată prin O.U.G. 36/1997); **p.** de pază sau **p.** din paza proprie – L. 18/1996 –; **p.** din aparatul Parlamentului României – L. 53/1991, republicată la 31 ianuarie 1996 și, apoi, modificată prin L. 104/1997 și L. 127/1997 –; **p.** din sectorul bugetar – O.G. 39/1994, republicată la 8 august 1996 –; **p.** din unitățile bugetare – H.G. 281/1993 – etc. Întrucât și cei care, în condițiile de excepție ale L. 83/1995, prestează activitatea în temeiul unei *convenții civile de prestări de servicii* (v.) sunt, potrivit acestei legi, încadrați în muncă, se poate considera că, în efectivul de personal al unui angajator (unități), se includ și aceștia din urmă, pe lângă totalitatea salariaților. (Ș.B.)

PERSONAL DE EXECUȚIE (CU FUNCȚII DE EXECUȚIE), categorie de personal care include salariații ce nu fac parte din rândul *persoanelor cu funcții de conducere* (v.). (Ș.B.)

PIAȚA MUNCII, confruntarea dintre cererea și oferta de muncă într-un interval de timp și într-un anumit spațiu geografic care se finalizează, de regulă, prin încadrarea în muncă (printr-un *contract individual de muncă* (v.)). Cererea de muncă reprezintă nevoia de muncă salariată care

există la un moment dat într-o economie de piață. Oferta de forță de muncă este constituită din *munca* (v.) pe care o pot depune membrii societății în condiții salariale (în calitate de salariați); în oferta de muncă nu se includ femeile casnice, elevii (de peste 15 ani), studenții, militarii în termen, cei ce muncesc în activități nesalariale și nici persoanele care nu doresc să se încadreze ca salariați în vreo activitate întrucât au alte resurse pentru existență. **P.m.** se exprimă în două trepte: prima, se manifestă pe ansamblul economiei sau pe segmente mari (oraș, județ, zonă); a doua, constă în raportul dintre cerere și ofertă în termeni reali, în funcție de condițiile concrete ale angajatorului și ale salariaților săi. Cererea angajatorului se dimensionează în raport cu obligațiile pe care le are, izvorâte din obiectul său de activitate, în timp ce oferta se delimitează în funcție de programul de muncă, numărul de ore suplimentare, condițiile sociale, nevoile și aspirațiile salariaților, situația economico-socială generală de la momentul respectiv. Confruntarea cererii cu oferta forței de muncă, la nivelul angajatorului, determină, în principal, mărirea și dinamica salariului nominal. Semnalul tendințelor principale existente pe **p.m.** este dat de salariul rezultat din *negocierea colectivă* (v.). Ținând seama de faptul că munca nu este o *marfă*, L. concurenței 21/1996, art. 2, stabilește că dispozițiile sale nu sunt aplicabile **p.m.** și relațiilor de muncă. Din rațiuni de protecție socială, **p.m.** și relațiile de muncă sunt închise prin lege concurenței comerciale. Problematika relațiilor de muncă nu este reglementată prin normele legale privind menținerea și stimularea concurenței comerciale în vederea promovării intereselor consumatorilor, ci prin legislația ce alcătuiește *dreptul muncii* (v.) (I.T.Ș.)

PLATĂ COMPENSATORIE, v. *Concediere colectivă*.

POST, entitate de bază, corespunzătoare fiecărui loc de muncă cu privire la care *angajatorul* (v.) încheie câte un contract individual de muncă sau, excepțional, o *convenție*

P

PRE

civilă de prestări de servicii (v.), realizând, astfel, *încadrarea în muncă (v.)* a persoanelor fizice cu care încheie atare contracte (convenții). Numărul de **p.** poate fi raportat la întregul efectiv de *personal (v.)* ori la un anumit compartiment funcțional sau productiv (serviciu, birou, secție, atelier etc.) ori la o anumită *funcție (v.)*, meserie etc. De exemplu: efectivul total de personal al unei societăți comerciale se compune din 318 **p.**, din care 5 **p.** funcții de conducere; 10 **p.** de economiști; 15 **p.** de contabili; 10 **p.** de ingineri; 3 **p.** de maiștri sau tehnicieni; 2 **p.** de jurisconșulți; 3 **p.** de secretare-dactilografe; 6 **p.** funcționari administrativi; 3 **p.** de paznici și portari; 2 **p.** de îngrijitori; 250 **p.** muncitori calificați (în diferite meserii), 9 **p.** de muncitori necalificați. De regulă, fiecare **p.** este prevăzut cu normă întreagă; prin excepție pot exista **p.** pentru o jumătate de normă. În situația în care – fără a fi în prezența unor locuri de muncă cu condiții deosebite (vătămătoare, grele, periculoase), care impun, conform L. 31/1991 reducerea programului de lucru sub 8 ore/zi – acest program nu depășește, pentru un anumit **p.**, în medie 3 ore/zi lucrătoare, legal nu se poate încheia un *contract individual de muncă (v.)*, ci, potrivit L. 83/1995, o convenție civilă de prestări de servicii. (v. și *loc de muncă*). (Ș.B.)

PREMIU, unul din *adaosurile la salariul de bază (v.)*, stabilit prin aceleași modalități ca și *salariul (v.)*, așadar, prin *negociere colectivă sau/și individuală (v.)* ori prin act normativ (lege sau hotărâre a Guvernului) sau prin hotărârea organului de conducere al societății comerciale sau al regiei autonome. **P.** poate fi de mai multe feluri și anume: **p.** anual; **p.** acordat în cursul anului; **p.** pentru economii la cheltuielile de personal etc. Tot o formă de **p.** îl constituie stimulentele acordate unor categorii de personal din sistemul Ministerului Finanțelor, Ministerului Muncii și Protecției Sociale, Oficiului Concurenței, Ministerului Justiției ș.a., în temeiul: art. 29 alin. 3 din L. 40/1991 (republicată la 14 iulie 1993);

H.G. 154/1997; H.G. 635/1993 (modificată prin H.G. 698/1994); H.G. 170/1996; O.G. 32/1995 (modificată prin L. 106/1995 și L. 123/1997), cu precizarea că sumele acordate cu titlu de stimulente nu fac parte din *fondul de salarii* (v.), precum și stimulentele – în limita a trei salarii – ce se pot acorda personalului salariat al regiilor autonome (inclusiv managerului) din profitul net, potrivit art. 1 alin. 1 din O.G. 23/1996. (ș.B.)

PROBĂ PRACTICĂ, modalitate de *verificarea aptitudinilor și pregătirii profesionale* (v.), menționată generic de art. 63 alin. 1 C.m., fără a fi definită și fără a se preciza în care situații se aplică. Prin reglementări legale subsecvente, aplicabile personalului unităților bugetare (H.G. 281/1993, anexa 12, pct. 7 alin. final); celui al Administrației Fluviale a Dunării de Jos Galați (H.G. 520/1991, anexa 3, pct. 5 alin. final); al regiilor autonome aeroportuare (H.G. 523/1996, anexa 3, pct. 7 alin. final), **p.p.** constituie conținutul *concursului* (v.), pentru funcțiile de pază, de deservire și de întreținere a curățeniei. O dispoziție similară este cuprinsă și în Regulamentul de organizare și funcționare a Curții Supreme de Justiție (anexa, pct. 8), cu diferența că aici **p.p.** se aplică și în cazul dactilografilor și al muncitorilor, menționându-se că, pentru aceștia, ca și pentru personalul de pază și întreținere, „examenul” (iar nu concursul) constă într-o **p.p.** În esență deci, deși în concepția C.m. **p.p.** reprezintă o modalitate distinctă de verificare a aptitudinilor și pregătirii profesionale, în cele patru acte normative menționate **p.p.** constituie conținutul concursului (examenului) în situația încadrării (avansării) în funcțiile indicate. Întrucât, de regulă, condițiile de verificare a aptitudinilor și pregătirii profesionale se stabilesc de către angajator (art. 1 alin. 2 din L. 30/1990), acesta poate decide ca atare verificare să constituie condiția de încadrare în muncă sau de avansare pentru orice categorie de salariați (adesea se procedează ca atare în cazul muncitorilor). (ș.B.)

P

PRO

PROGRAM DE LUCRU, organizarea timpului zilnic de muncă al salariaților, prin indicarea exactă a orei de începere și de terminare a lucrului. O atare indicare – ca și modalitățile concrete de evidență a muncii prestate – trebuie efectuată în cuprinsul *contractului colectiv de muncă* (v.), încheiat la nivel de unitate, în concordanță, dacă este cazul, cu stipulațiile în materie înscrise în contractele colective de nivel superior (de ramură ori de grup de unități). În situația în care nu se încheie (la nivel de unitate) un contract colectiv de muncă, precizarea **p. de l.** urmează a fi statornicită în *regulamentul de ordine interioară* (v.), conform art. 117 alin. 3 C.m. Firește, adesea, **p. de l.** poate diferi de la o categorie de personal la alta, în funcție de specificul activității. Uneori (de pildă, în textul menționat mai sus din C.m.), în locul expresiei de **p. de l.** se utilizează aceea de modul de organizare a timpului de lucru (v. și *timpul de lucru; durata normală a timpului de lucru; tură; turnus*). (Ș.B.)

PROMOVARE, v. *Avansare*.

PROTECȚIA MUNCII, ansamblu de activități instituționalizate având ca scop asigurarea celor mai bune condiții în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității corporale și sănătății salariaților și a altor persoane participante la procesul de muncă (L. 90/1996, art. 1). Măsurile de **p. a m.** se aplică tuturor persoanelor juridice și fizice la care activitatea se desfășoară cu personal angajat cu *contract individual de muncă* (v.) sau în alte condiții prevăzute de lege. În cadrul L. 90/1996 prin persoane juridice și fizice se înțeleg: agenții economici din sectorul public, privat și cooperatist, inclusiv cu capital străin, care desfășoară activități pe teritoriul României, autoritățile și instituțiile publice precum și agenții economici români care efectuează lucrări cu personal român pe teritoriul altor țări, în baza unor convenții individuale sau contracte bilaterale. Normele de **p. a m.** se aplică salariaților, membrilor

cooperatori, persoanelor angajate cu *convenții civile* (v.), cu excepția celor care au drept obiect activități casnice, precum și ucenicilor, elevilor și studenților în perioada efectuării practicii profesionale. Răspunderea pentru aplicarea normelor de **p. a m.**, revine conducerii persoanei juridice și persoanei fizice precum și celor care conduc compartimentele de lucru (șefi de ateliere, de secții, fabrici, șefi de serviciu, direcții, divizii, departamente etc.). Concret, răspunderile în domeniul p.m. se stabilesc, potrivit legii (art. 8) prin regulamentele privind organizarea și funcționarea persoanelor juridice. Și *contractele colective de muncă* (v.) de la toate nivelele, trebuie să cuprindă obligatoriu clauze referitoare la **p.m.** În contractele individuale de muncă, în convenții civile, cu excepția celor care au ca obiect activități casnice, precum și în contractele de școlarizare vor fi stipulate clauze privind **p.m.** Încălcarea normelor legale privind protecția muncii atrage răspunderea disciplinară, administrativă, materială, civilă sau penală, după caz, potrivit legii. Infracțiunile speciale la normele de protecție a muncii și regimul lor sancționatoriu sunt cuprinse în L. 90/1996). (I.T.Ș.)

PROVOCAREA REBUTURILOR, temei de fapt al *răspunderii materiale* (v.), iar, dacă este cazul, și al *răspunderii disciplinare* (v.) a salariatului vinovat de producerea rebuturilor (art. 85 alin. 1 C. m) (v. și *provocarea repetată a rebuturilor*). (Ș.B.)

PROVOCAREA REPETATĂ A REBUTURILOR, cauză de *modificare* obligatorie a *contractului individual de muncă* (v.), constând în schimbarea definitivă a felului și/sau a locului muncii, cu consecința reducerii salariului (art. 85 alin. 2 C. m.). Și în acest caz, modificarea contractului individual de muncă este legal posibilă numai cu acordul salariatului respectiv; dacă el refuză, urmează a i se desface contractul individual de muncă pentru necorespundere sub

P

PRO

raport profesional (art. 130 alin. 1 lit. e C. m.). În ipoteza că și la noul loc de muncă – unde salariul este inferior – salariatul în cauză continuă să provoace rebuturi, consecința este desfacerea contractului său individual de muncă pentru necorespondere profesională; dacă se dovedește că situația expusă este efectul unor abateri disciplinare grave și/sau repetate, se poate dispune desfacerea disciplinară a contractului de muncă (art. 130 alin. 1 lit. i din C. m.) (v. și *provocarea rebuturilor*). (§.B.)

R

RAPORT JURIDIC DE MUNCĂ, relația socială reglementată prin *norme de drept* (v.) ce se naște între o persoană fizică, pe de o parte și, de regulă, o persoană juridică, pe de altă parte, ca urmare a prestării unei munci determinate de către prima persoană în folosul celeilalte, care se obligă, la rândul ei, să o remunereze și să-i asigure condițiile necesare realizării muncii respective. **R.j. de m.** există: în cazul persoanelor care sunt parte într-un *contract individual de muncă* (v.); al militarilor profesioniști (de carieră) potrivit L. 80/1995; în situația celor care prestează munca în cadrul cooperativelor meșteșugărești. **R.j. de m.** al membrilor cooperativelor meșteșugărești este îngemănat și se desfășoară concomitent cu alte categorii de raporturi juridice (patrimoniale și nepatrimoniale) existente între cooperatori și cooperativa în cauză. Dintre toate categoriile de **r.j. de m.**, numai cele întemeiate pe contractul individual de muncă se integrează în obiectul dreptului muncii. (I.T.Ș.)

RĂSPUNDERE DISCIPLINARĂ, ansamblul normelor din cadrul legislației muncii care definesc trăsăturile *abaterilor disciplinare* (v.), stabilesc sancțiunile și reglementează condițiile de fond și procedurale pentru aplicarea lor. **R.d.** constituie o formă de răspundere juridică specifică, aplicabilă salariaților. Abaterea disciplinară constituie

R

RĂS

condiția necesară și suficientă pentru declanșarea **r.d.** a salariaților. **R.d.** are un caracter exclusiv personal; numai salariatul care a săvârșit o încălcare cu vinovăție a obligațiilor sale de serviciu poate fi sancționat disciplinar; nu poate exista o **r.d.** pentru fapta altuia sau transmiterea acestei răspunderi asupra moștenitorilor salariatului. **R.d.** se poate cumula cu *răspunderea materială (v.)*, răspunderea penală, răspunderea contravențională, dacă prin aceeași faptă sau fost lezate, concomitent, relații sociale distincte. În cazul cumulului **r.d.** cu cea penală – dacă s-a cauzat și un prejudiciu material angajatorului prin infracțiune – **r.d.** se va cumula cu răspunderea civilă a salariatului respectiv. Salariatul nu poate fi sancționat dacă există o cauză de exonerare de **r.d.** și anume: legitima apărare, starea de necesitate, constrângerea fizică și constrângerea morală, cazul fortuit, forța majoră, eroarea de fapt, executarea ordinului de serviciu (legal). Starea de beție exonerează de răspundere disciplinară numai dacă este completă și s-a produs datorită unor împrejurări independente de voința salariatului autor al abaterii disciplinare. În autoritățile (instituțiile) publice și regiile autonome, cercetarea (ancheta) disciplinară implică ascultarea obligatorie a salariatului învinuit și verificarea apărărilor sale; încălcarea obligației de a-l asculta pe salariat are drept consecință nulitatea absolută a actului de sancționare disciplinară art. 13 alin. 1 din L. 1/1970. Totuși, dacă salariatul învinuit se sustrage de la cercetarea disciplinară și există probe concludente împotriva lui, poate fi sancționat disciplinar. Pentru ceilalți angajatori (societăți comerciale, asociații, fundații ș.a.) art. 13 alin. 1 din L. 1/1970 se aplică prin analogie. Conform C. m., art. 101, sancțiunea disciplinară se stabilește și se aplică de către organul de conducere, sau, după caz, de conducătorul unității ori al compartimentului de muncă. Simetric cu încheierea *contractului individual de muncă (v.)*, sancțiunea disciplinară poate fi aplicată de consiliul de administrație, președinte, director general, administrator, manager

(L. 66/1993, modificată prin O.U.G. nr. 39/1997). Ca regulă, sancțiunile disciplinare se aplică de către persoana competentă să încheie contractul individual de muncă. Potrivit L. 6/1977, art. 13, mustrarea, avertismentul și retragerea unei gradații sau trepte de salarizare pe o perioadă de 1-3 luni se pot aplica și de maiștri, salariaților aflați în subordinea lor; ceilalți șefi de compartimente (de ateliere, secții, birouri, servicii, direcții, divizii, departamente) pot aplica salariaților din subordinea lor sancțiunile disciplinare constând în mustrare și avertisment (L. 1/1970, art. 14). Decizia de sancționare disciplinară, act unilateral de drept al muncii al conducerii unității, este revocabilă, în măsura în care nu s-a pronunțat încă un organ de *jurisdicție a muncii* (v.). Dozarea sancțiunii disciplinare trebuie să se facă în funcție de cauzele și gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care a fost săvârșită, gradul de vinovăție, antecedentele salariatului respectiv, urmările nocive asupra *disciplinei muncii* (v.) (L. 1/1970, art. 13). Persoanele care, cu rea-credință, au aplicat sau au determinat aplicarea unei *sancțiuni disciplinare* (v.), răspund disciplinar, material și, după caz, penal (L. 1/1970, art. 20.). Potrivit art. 136 din C. m. în același fel răspunde și persoana care a determinat aplicarea măsurii desfacerii *contractului individual de muncă* (v.). *Sancțiunea disciplinară* (v.) se poate stabili și trebuie să se comunice în scris salariatului în termen de cel mult 30 zile de la data când cel în drept să o aplice a luat cunoștință de săvârșirea abaterii (o lună în cazul desfacerii disciplinare a contractului de muncă). Dar, potrivit L. 1/1970, art. 13, aplicarea *sancțiunii disciplinare* (v.) nu se va putea face mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii abaterii. Valabilitatea deciziei de sancționare este condiționată deci de respectarea ambelor termene (de prescripție a răspunderii disciplinare) în mod cumulativ. Decizia (ordinul) de sancționare disciplinară trebuie să cuprindă: numele salariatului vinovat; motivarea în fapt și, respectiv, în drept; termenele și organele la care poate fi atacată de către salariatul sancționat; data emiterii; semnătura celui care a

R

RĂS

R

RĂS

aplicat sancțiunea disciplinară. Comunicarea scrisă a deciziei de sancționare disciplinară trebuie să se facă în interiorul termenului de 30 de zile de la data săvârșirii abaterii, respectiv în 5 zile în cazul desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă. Este necesar ca salariatul să semneze de luare la cunoștință (la serviciu sau la domiciliu). Data comunicării antrenează producerea efectelor sancționării disciplinare: pe de o parte, angajatorul este în drept să treacă la executarea sancțiunii disciplinare și, pe de altă parte, începe să curgă termenul de 30 de zile în care salariatul poate să introducă plângere împotriva sancționării sale. Executarea propriu-zisă a sancțiunilor disciplinare se realizează, după caz, astfel: mustrarea și avertismentul se consumă prin actul comunicării lor către salariatul sancționat și al consemnării în dosarul personal; celelalte sancțiuni disciplinare, cu excepția desfacerii contractului individual de muncă, prin modificarea corespunzătoare, de la una până la trei luni, a statelor de plată și reținerea aferentă din salariu (sau și din indemnizația de conducere); desfacerea disciplinară a contractului de muncă prin scoaterea din evidența angajatorului a persoanei în cauză și neprimirea ei la serviciu. Potrivit L. 1/1970, art. 19, sancțiunea disciplinară aplicată unui salariat (cu excepția desfacerii contractului individual de muncă) se consideră a nu fi fost luată dacă timp de un an de la executarea ei, salariatul în cauză nu a mai săvârșit o altă abatere (reabilitare disciplinară de drept). Chiar înainte de expirarea termenului de un an, dar nu mai devreme de 6 luni de la data aplicării sancțiunii, angajatorul poate dispune, dacă salariatul nu a mai săvârșit o altă abatere, ca sancțiunea aplicată să fie considerată a nu fi fost luată (reabilitare disciplinară facultativă). **R.d.** a administratorilor poate interveni numai față de cei care sunt, concomitent, și salariați ai angajatorului respectiv și doar cu privire la încălcarea atribuțiilor de serviciu ce le revin potrivit funcției ce o dețin (ca salariați). Pentru faptele săvârșite exclusiv în calitate de

administratori ca și ceilalți administratori, care nu au și calitatea de salariați ai respectivului angajator, vor răspunde după regulile mandatului potrivit normelor cuprinse în C. com., L. 31/1990, modificată prin O.U.G. 32/1997, iar managerul conform L. 66/1993, modificată prin O.U.G. nr. 39/1997. În statutele disciplinare sunt cuprinse și norme procedurale specifice pentru aplicarea sancțiunilor disciplinare care nu derogă însă, de regulă, în mod esențial, de la normele generale ale **r.d.** (I.T.Ș.)

RĂSPUNDEREA MATERIALĂ A SALARIAȚILOR, răspundere juridică – având caracter reparatoriu – specifică salariaților, deosebită de *răspunderea civilă contractuală* (v.), statornicită prin art. 102-110 C. m., coroborat cu Decretul 63/1981, iar, cât privește pe *gestionari* (v.), și cu art. 23-38 din L. 22/1969. A) *Condiții de aplicare*. **R.m.a s.** devine incidentă în situația în care, printr-o faptă ilicită (comisivă sau omisivă), săvârșită din culpă (indiferent de gradul acesteia), dar fără caracter penal, *salariatul* (v.) produce *angajatorului* (v.) un prejudiciu în legătură cu munca (în executarea contractului individual de muncă). Constituie cauze exoneratorii de **r.m.a s.**: pierderile inerente procesului de producție (care se încadrează în limitele legal stabilite); pagubele generate datorită unor cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate, forței majore și riscului normal al serviciului. Spre deosebire de răspunderea civilă, **r.m.a s.** implică obligarea dezdăunerii numai cu privire la paguba efectivă, iar nu și cu referire la beneficiul nerealizat; de asemenea (în afara unor situații de excepție, indicate în art. 28 din L. 22/1969), dacă paguba a fost cauzată angajatorului de către mai mulți salariați – printr-o așa-numită „faptă comună” – ei nu răspund solidar, ci doar conjunct; fiecare salariat va răspunde în raport cu măsura în care a contribuit la producerea daunei; atunci când o atare măsură nu poate fi stabilită (și, practic, aceasta este mai întotdeauna situația), răspunderea materială se stabilește proporțional cu salariul

de bază net de la data constatării pagubei și, dacă este cazul, și în funcție de timpul lucrat de la ultima inventariere a bunurilor. *B) Regim procedural.* **R.m.a s.** poate fi stabilită numai prin emiterea – în termenele prevăzute de C. m. și de D. 63/1981 – a unei *decizii de imputare* (v.) sau printr-un *angajament de plată (asumat) în scris* (v.). Niciodată **r.m.a s.** nu se poate stabili prin formularea unei acțiuni la instanța judecătorească. Cele două titluri executorii amintite pot fi urmărite silit, cât timp debitorul are calitatea de salariat, fie în serviciul creditorului, fie în serviciul oricărui alt angajator, numai prin rețineri lunare din salariu (potrivit art. 109 alin. 2 C. m.). În cadrul răspunderii materiale nu se poate face executarea silită – mobilă ori imobilă – asupra bunurilor debitorului, cât timp el are calitatea de salariat (de la această regulă, art. 33 din L. 22/1969 instituie unele excepții). *C) Domenii de aplicare.* Prin legi ulterioare C. m., s-a statornicit că, pentru unele categorii de salariați, nu sunt aplicabile normele **r.m.a s.** ci, cu titlu de excepție, acelea ale răspunderii civile contractuale. Astfel: *a)* administratorii, directorii executivi și lichidatorii societăților comerciale – chiar dacă sunt salariați acestora – răspund patrimonial potrivit reglementărilor referitoare la mandat și unor dispoziții din L. nr. 31/1990, modificată prin O.U.G. 32/1997 (art. 42, coroborat cu art. 177 alin. 2, art. 105 alin. 3 și art. 102 alin. 1); *b)* administratorii, contabilii și gestionarii salariați ai oricărei autorități sau instituții publice ori unități bugetare de orice fel; ai Băncii Naționale a României; ai regiilor autonome și societățile comerciale având capital majoritar de stat răspund patrimonial civil-contractual (iar nu material) dacă prejudiciul adus unităților ai căror salariați sunt, prin fapte fără caracter infracțional, a fost constatat de către organele de control ale Curții de Conturi (art. 45 coroborat cu art. 18 din L. 94/1992). **R.m.a s.**, nu este niciodată aplicabilă persoanelor încadrate în muncă pe bază de *convenție civilă de prestări de servicii* (v.), deoarece, prin ipoteză, normele derogatorii și de favoare (în raport cu dreptul comun) ale **r.m.a s.** nu pot fi incidente persoanelor fizice care nu au calitatea de salariați (v. și *obligafia de restituire a*

salariaților, răspunderea (reparatorie) a angajatorului față de salariat; gestionar). (Ș.B.)

R

RĂS

RĂSPUNDEREA (REPARATORIE) A ANGAJATORULUI FAȚĂ DE SALARIAT, răspundere contractuală subiectivă de drept al muncii, reglementată prin art. 111 alin. 1 C.m., în temeiul căruia *angajatorul (v.)* este obligat să-l despăgubească pe salariat, dacă acesta, din culpa celui dintâi, a suferit un prejudiciu în timpul îndeplinirii îndatoririlor de muncă sau în legătură cu serviciul, așadar, în procesul executării contractului individual de muncă. Față de redactarea lapidară a textului, dispozițiile sale se întregesc, conform art. 187 din același Cod, cu principiile și normele răspunderii civile contractuale din Codul civil bazate pe culpă (vinovăție). Cazuri mai frecvente de **r.(r.)** a **a.f. de s.** sunt, de pildă: plata despăgubirilor către salariat, dacă organul de jurisdicție a muncii, anulând decizia de *desfacere a contractului de muncă (v.)*, a dispus *reintegrarea în muncă (v.)* a salariatului – art. 136 alin. 1 și 2 C.m. –; dacă din culpa angajatorului (care nu a amenajat vestiare, dulapuri etc. ori nu a asigurat securitatea acestora) au fost sustrase îmbrăcămintea și/sau încălțăminte ori alte bunuri ale salariatului care, în procesul muncii, trebuie să poarte *echipament individual de protecție și/sau de lucru (v.)* în locul îmbrăcămintei și încălțăminte sale proprii; dacă nu s-a acordat salariatului până la sfârșitul anului calendaristic concediul de odihnă – în total sau în parte – și, totodată, nu sunt îndeplinite condițiile legale de compensare în bani a concediului nefolosit; plata despăgubirilor către personalul navigant, datorată de operatorul sau armatorul unei nave, pentru echipamentul propriu pierdut ori distrus în timpul ambarcării, din cauza serviciului sau a unui eveniment de navigație, independent de culpa salariatului păgubit, face parte din personalul navigant (art. 40 din O.G. 42/1997). Spre deosebire de *răspunderea materială a salariaților (v.)*, în ipoteza **r.(r.)** a **a.f. de s.**, dezdăunarea include nu doar paguba efectivă, ci și beneficiul nerealizat (atunci când, evident, este cazul) și, totodată, angajatorul poate fi obligat la despăgubiri pentru daunele morale suferite de angajat

R

REB

(este însă discutabilă și – în prezent – controversată problema dacă este admisibilă obligarea angajatorului la despăgubiri pentru daune morale în situația vizată de art. 136 alin. 1 și 2 C.m., fără a exista o stipulație expresă, în acest sens, în contractul colectiv ori în cel individual de muncă). Prin excepție de la cele arătate, în situația în care salariatul a fost prejudiciat, ca urmare a unui accident de muncă ori a unei boli profesionale (consecințe a unor fapte fără caracter penal, săvârșite de persoane fizice ce au calitatea de prepuși sau organe ale persoanei juridice), angajatorul răspunde patrimonial exclusiv în temeiul normelor răspunderii civile (iar nu conform art. 111 alin. 1 C.m., coroborat cu normele amintite), potrivit art. 145 alin. 1 din L. 90/1996, cu precizarea suplimentară că, în cazul dat, textul amintit dispune că răspunderea civilă a angajatorului are un caracter subsidiar și complementar, și anume doar „în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestațiile asigurărilor sociale de stat”. (Ș.B.)

REBUT, v. *Provocarea rebuturilor, Provocarea repetată a rebuturilor.*

RECONSTITUIREA VECHIMII ÎN MUNCĂ, procedură reglementată prin art. 14-19 din D. 92/1976, prin care, dacă se dovedește cu acte că arhivele au fost distruse – și, astfel, nu se pot obține acte oficiale necesare efectuării înregistrărilor în *carnetul de muncă (v.)* –, salariații, membrii cooperativelor meșteșugărești și personalul militar profesionist își pot reconstitui, prin audiere de martori, activitatea desfășurată în temeiul unui contract individual de muncă (respectiv, al celorlalte două forme ale raportului juridic de muncă), *funcția, meseria (v.)* sau specialitatea. Martorii (cel puțin doi pentru fiecare perioadă reconstituită) trebuie să posede ei înșiși acte, din care să rezulte că au lucrat în aceeași perioadă și la același *angajator (unitate) (v.)* cu solicitantul. Cererea de **r.a v. în m.**, se soluționează de comisia ce funcționează în cadrul consiliilor județene, iar în București, în cadrul primăriilor de sector. Comisia teritorială competentă este aceea în raza căreia domiciliază

solicitantul. Procesul-verbal al comisiei – de admitere sau respingere a cererii de **r.v. în m.** – se poate ataca prin plângere la judecătorie, în cel mult 10 zile de la comunicare; sentința judecătorească nu este apelabilă, dar poate fi atacată cu recurs, avându-se în vedere art. 17 alin. 2 din D. 92/1976, coroborat cu art. 299 C.pr.civ. Perioada de vechime în muncă și celelalte situații reconstituite se înregistrează în carnetul de muncă pe baza procesului-verbal al comisiei, rămas definitiv ori al hotărârii judecătorești irevocabile, după caz. (*I.T.ș.*)

RECUPERARE, perioadă în care se lucrează în vederea recuperării unor zile libere acordate anterior. De regulă, vizează întregul colectiv de salariați și se stabilește prin acordul părților în baza clauzelor contractelor colective de muncă (dacă firește, atare stipulații există). Excepțional, o astfel de **r.** se poate stabili și prin act normativ (cum ar fi, spre exemplu, H.G. nr. 1405/1996 privind stabilirea unor zile nelucrătoare și a modului de recuperare a acestora). Se utilizează, îndeosebi, cu prilejul sărbătorilor de iarnă. În practică, se folosește în mod impropriu același termen, respectiv **r.** și în cazul în care se lucrează anticipat, în scopul obținerii ulterioare a unor zile libere (*I.T.ș.*)

REDISTRIBUIRE DE PERSONAL, proces de selecție, efectuat de către angajator, cu prilejul reducerii personalului prin desființarea unor posturi de aceeași natură; în atare situație, angajatorul hotărăște care dintre salariații ce dețin posturile respective vor fi menținuți și care – în limita reducerii posturilor respective – vor fi trecuți într-o altă muncă (post, funcție) corespunzătoare (dacă aceasta este posibil) sau li se va desface contractul individual de muncă, în temeiul art. 130 alin. 1 lit. a din C. m. Legislația de drept comun al muncii nu impune angajatorului criterii (priorități) în cazul **r.de p.** Prin excepție, astfel de criterii sunt statornicite, imperativ, în cuprinsul art. 7 din O.U.G. nr. 9/1997 (modificată prin L. 108/1997), în situația *concedierilor colective (v.)* și în art. 13 din L. 128/1997.

R

REG

De asemenea, prin contractele colective de muncă se stipulează că la aplicarea efectivă a reducerii de personal – în cazul mai multor posturi de aceeași natură, din care doar unele se reduc – este necesar să se respecte o anumită ordine de prioritate, astfel: măsurile ce se impun ca urmare a reducerii trebuie să afecteze, mai întâi, pe cei care cumulează două ori mai multe funcții ori cumulează pensia cu salariul; pe cei pensionabili pentru limită de vârstă la cererea angajatorului ori la cererea lor etc. Atare criterii, odată stipulate în contractele colective, sunt obligatorii pentru angajator. Organele de jurisdicție a muncii de drept comun (judecătoria, în primă instanță) sunt competente să soluționeze și contestațiile împotriva r.de p. efectuate de angajator, întrucât Curtea Constituțională – prin dec. 65/1995 – a statuat că art. 175 alin. 1 lit. c C.m. este neconstituțional. (§.B.)

REGIE (*salariu în ~*), v. *Formă de salarizare*

REGIE AUTONOMĂ CU SPECIFIC DEOSEBIT, regie autonomă, nominalizată ca atare prin hotărâre a Guvernului. Se deosebește de toate celelalte regii autonome numai prin aceea că, în temeiul L. 14/1991 (art. 4 alin. 3 lit. b) și L. 6/1992 (art. 7 lit. a), stabilirea salariilor și a drepturilor privind concediile de odihnă și alte concedii pentru personalul lor are loc prin hotărâre a Guvernului, iar nu prin negociere colectivă sau/și individuală. În prezent, există 19 regii autonome cu specific deosebit și anume: Regia Autonomă „Zirom” – Giurgiu; Administrația Fluvială a Dunării de Jos – Galați; 17 regii autonome aeroportuare. Subliniem că în temeiul O.U.G. 30/1997 (modificată prin O.U.G. 53/1997), în afara celor 11 regii autonome indicate în art. 12 al acestui act normativ (dintre care nici una nu este r.a. cu s.d.), până cel târziu la 16 mai 1998 toate celelalte regii autonome (inclusiv, așadar, r.a. cu s.d.), dacă nu sunt supuse procedurii de reorganizare sau de lichidare, se reorganizează ca societăți comerciale (denumite, uneori, societăți naționale ori companii naționale). (§.B.)

REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARĂ, act intern al angajatorului, persoană juridică, prin care se stabilesc îndatoririle personalului, măsurile care se impun în vederea organizării muncii și asigurării disciplinei muncii (C. m., art. 98) în unitatea respectivă. Angajatorul, prin organul său de conducere (consiliu de administrație, comitet de direcție, director general, manager, ministru, inspector șef etc.), împreună cu organul sindical (cu sindicatul sau sindicatele dacă sunt constituite în unitatea respectivă), elaborează **r. de o.i.** La întocmirea **r. de o.i.** se vor avea în vedere prevederile C. m., ale celorlalte acte normative care vizează asigurarea disciplinei muncii, inclusiv ale *statutelor disciplinare sau de personal (v.)*, ale *regulamentului de organizare și funcționare (v.)*. Existența unui statut disciplinar nu exclude *de plano* întocmirea **r. de o.i.**; întocmirea **r. de o.i.** se va face, de la caz la caz, în funcție de factura generală sau concretă a statutului disciplinar existent în domeniul respectiv. La întocmirea **r. de o.i.** este util să se pornească de la prevederile Îndrumarului nr. 53.052/1985 al Ministerului Muncii și al Consiliului Central al U.G.S.R., dat în conformitate cu art. 24 din L. 1/1970 privind organizarea și *disciplina muncii (v.)*; se va ține seama de Îndrumarul nr. 53.052/1985 sub aspectul orientărilor privind conținutul **r. de o.i.**, iar nu al tuturor detaliilor care se impun a fi acomodate noilor realități, specifice economiei de piață. Proiectul regulamentului se afișează la loc vizibil timp de 20 zile, după care se definitivează, se aprobă și se semnează de către angajator prin conducătorul său și, respectiv, de către liderul (liderii) organului (organelor) sindical(e). **R. de o.i.** cuprinde dispoziții privind obligațiile angajatorului și ale salariaților, organizarea lucrului, regulile privind disciplina muncii, recompensele ce se pot acorda, procedura de aplicare a sancțiunilor disciplinare și persoanele care au dreptul de a le aplica. Prevederile **r. de o.i.** sunt obligatorii și pentru persoanele *detașate (v.)* sau *delegat (v.)*, ca și pentru elevii, studenții și ucenicii care fac practică profesională în unitatea respectivă. Având calitatea de izvor

R

REG

specific de drept pentru raporturile de muncă întemeiate pe *contractul individual de muncă* (v.), **r. de o.i.** nu trebuie să se suprapună, prin dispozițiile sale, contractului colectiv de muncă. (I.T.Ș.)

REG

REGULAMENT DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE, actul intern al unei persoane juridice prin care se stabilesc, potrivit prevederilor legale, structura sa generală, compartimentele – de producție ori funcționale – de lucru (atelier, secție, fabrică, birou, serviciu, direcție, departament etc.) și atribuțiile lor, conlucrarea dintre ele, raporturile cu conducerea persoanei juridice respective. Legislația în vigoare nu cuprinde o reglementare de sine stătătoare cu privire la conținutul **r. de o.** și **f.** Este important de subliniat că, urmare a stabilirii atribuțiilor compartimentelor funcționale, se concretizează și răspunderile șefilor de compartimente și, în general, ale *persoanelor cu funcții de conducere* (v.) față de realizarea obligațiilor persoanei juridice. În anumite cazuri, cum ar fi, spre exemplu, cel prevăzut de art. 8 din L. protecției muncii 90/1996, însăși legea obligă să se precizeze pe fiecare șef de compartiment prin **r. de o.** și **f.** răspunderile sale în domeniul respectiv. **R. de o.** și **f.** se aprobă, de regulă, de către conducerea fiecărei persoanei juridice. În cazul regiilor autonome, **r. de o.** și **f.** se aprobă, după caz, de către Guvern (pentru cele de interes deosebit sau din subordinea ministerelor) ori de către organul local (pentru cele de interes local). Sunt și situații speciale în care **r. de o.** și **f.** se aprobă de către organul care organizează și coordonează, potrivit legii, activitatea persoanei juridice respective (astfel, spre exemplu, **r. de o.** și **f.** al Serviciului de Telecomunicații Speciale se aprobă de către Consiliul Suprem de Apărare a Țării – art. 7 din L. 92/1996). **R. de o.** și **f.** al angajatorului persoană juridică nu trebuie confundat cu regulamentul de organizare și funcționare al organului de conducere al respectivei persoane juridice (care cuprinde, în principal, norme organizatorice și procedurale interne). Conținutul **r. de o.** și **f.** trebuie corelat cu cel al *regulamentului de ordine interioară* (v.) și, respectiv, al *contractului colectiv de muncă* (v.). (I.T.Ș.)

REINTEGRARE ÎN MUNCĂ, obligație a oricărui angajator, în cazul anulării desfacerii contractului individual de muncă de către organul de jurisdicție a muncii, pentru nelegalitatea și/sau netemeinicia acestei măsuri, de a-l reîncadra pe cel în cauză în același post (funcție) și cu același salariu (art. 136 alin. 1 C. m.). Constituind o *restitutio in integrum*, **r. în m.** presupune, în mod necesar, reîncadrarea celui în cauză în același post (funcție), iar nu într-unul echivalent și cu același salariu, pentru ca, în acest fel, să fie repus în exact aceeași situație ca aceea avută anterior. Dacă, între timp, postul s-a desființat, **r. în m.** nemaifiind în mod obiectiv posibilă, se vor întocmi actele pentru trecere în șomaj (art. 2 lit. b din L. 1/1991). În cazul încetării, între timp, a activității persoanei juridice, comisia de lichidare a acesteia urmează a desface din nou contractul de muncă în baza art. 130 alin. 1 lit. b din C. m. În ambele ipoteze, trebuie achitate salariatul în cauză despăgubirile prevăzute de art. 136 alin. 1 și 2 din C. m. (*I.T.Ş*)

REMIZĂ (*salariu în ~*), v. *Formă de salarizare*

REPARTIZARE ÎN MUNCĂ, act administrativ individual prin care o persoană este orientată și sprijinită să se încadreze în muncă, fără fi obligată, de regulă, să încheie un contract individual de muncă. Încadrarea în muncă se face, potrivit cerințelor *pieței muncii* (*v.*), prin dialog direct între angajator și persoana care solicită un loc de muncă. Dar, orice persoană se poate adresa, în vederea încadrării sale în muncă, și direcțiilor de muncă și protecție socială (oficiilor forței de muncă); în acest caz, actul de **r. în m.** nu este obligatoriu nici pentru cel care a solicitat încadrarea în muncă nici pentru angajator. Totuși, persoana căreia i s-a oferit un loc de muncă potrivit situației sale profesionale, personale și de sănătate, situat la o distanță de cel mult 50 de km de localitatea de domiciliu sau căreia i s-a recomandat, în scris, de către oficiul forței de muncă să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare ori, după caz, alte forme de pregătire profesională și a refuzat

nejustificat, nu va beneficia de ajutor de șomaj sau de integrare profesională (L. 1/1991). Actul administrativ individual de **r. în m.** reprezintă numai o premisă pentru încheierea contractului individual de muncă; izvorul raportului juridic de muncă rămâne contractul individual de muncă. Legislația muncii reglementează expres actul administrativ individual de **r. în m.** în următoarele situații:

a) pentru beneficiarii ajutorului de șomaj (de integrare profesională) – L. 1/1991 și H.G. 288/1991. Actul de r. în m. a șomerilor are caracter obligatoriu pentru angajator (v.) dacă este vorba despre unități bugetare sau autoritățile (instituțiile publice pentru aparatul lor auxiliar și de serviciu) și numai în măsura în care, subsecvent actului respectiv, persoana (șomerul) a reușit la concurs (v.). Agenții economici și unitățile a căror activitate este fondată pe liberă inițiativă nu sunt obligate să dea curs actului de r. în m. a șomerilor; deci, ca urmare a refuzului încadrării, șomerul se va adresa oficiului forței de muncă spre a se relua plata ajutorului de șomaj. În schimb, șomerii sunt obligați să urmeze cursurile de calificare (recalificare, perfecționare sau alte forme de pregătire profesională) și să se încadreze în unitățile în care sunt repartizați; în caz contrar, pierd dreptul la plata ajutorului de șomaj, a celui de integrare profesională sau a alocației de sprijin (L. 1/1991, art. 20);

b) pentru absolvenții instituțiilor de învățământ (v.) (O.U.G. 35/1997). Pentru a asigura încadrarea în muncă a cetățenilor români cu domiciliul în România, absolvenți din țară sau din străinătate ai unor instituții de învățământ, persoanele fizice sau juridice vor comunica direcțiilor de muncă și protecție socială județene și a municipiului București numărul de persoane pe care se obligă să le încadreze pe baza actului de r. în m. (urmând să primească pentru fiecare absolvent cu contract de muncă pe durată nedeterminată, pe o perioadă de 12 luni – 18 luni în cazul celor handicapați – o sumă lunară reprezentând 70% din salariul de bază net, la data angajării). În acest caz, actul de r. în m. este obligatoriu pentru angajator. Absolvenții instituțiilor de învățământ nu sunt obligați să dea curs actului de r. în m.

și nu pot fi încadrați decât o singură dată, în condițiile O.U.G. 35/1997, în termen de 12 (18) luni de la data absolvirii studiilor. *c*) pentru *persoanele handicapate* (*v.*) (L. 57/1992). Actul de repartizare în muncă a persoanelor handicapate este obligatoriu pentru angajatorii care constituie unități protejate sau au locuri de muncă protejate ori pentru cei care au peste 250 de salariați (în acest ultim caz în limita a 3% din totalul personalului lor). În considerarea situației lor speciale, persoanele handicapate nu sunt obligate să respecte actul de **r. în m.**; *d*) pentru cei care urmează cursuri de calificare, recalificare, perfecționare sau, după caz, alte forme de pregătire profesională (L. 1/1991). Angajatorii care i-au trimis la cursuri sau au încheiat convenții cu direcțiile de muncă și protecție socială sunt obligați să dea curs actului de repartizare în muncă. La rândul lor, la data înscrierii la cursuri, cei în cauză încheie cu direcțiile de muncă și protecție socială un angajament, fiind obligați să se încadreze în unitățile în care sunt repartizați. În caz contrar, dacă sunt șomeri, încetează plata ajutorului de șomaj, ajutorului de integrare profesională și alocației de sprijin și, în toate situațiile, persoanele respectivelor, au obligația să restituie cheltuielile de școlarizare (inclusiv cei care nu sunt șomeri); *e*) pentru persoanele apte de muncă, titulare ale ajutorului social (L. 67/1995). În această situație, actul de **r. în m.** nu este obligatoriu pentru angajator. Persoanele apte de muncă, beneficiare ale dreptului de ajutor social (inclusiv membrii familiei titularului respectiv), au obligația să dovedească cu acte, din 3 în 3 luni, că au solicitat la oficiile forțelor de muncă **r. în m.** sau că nu au refuzat nejustificat să dea curs unei repartizări pentru orice loc de muncă oferit (L. 67/1995, art. 13). În caz contrar, plata ajutorului social se suspendă pentru beneficiarul unic sau se modifică plafonul de venit, respectiv se modifică quantumul ajutorului social prin excluderea din numărul membrilor de familie a persoanelor care nu îndeplinesc obligațiile prevăzute de art. 13 din aceeași lege. Dacă plata ajutorului a fost suspendată și în termen de 3 luni de la data suspendării efective a plății nu au fost depuse

R

REP

dovezi că sunt întrunite cerințele legii (stabilite de art. 13), plata ajutorului social încetează. Rezultă că, în toate cazurile, în baza principiului libertății muncii (Constituția României, art. 38; C. m., art. 1), actul administrativ de r. în m. nu naște pentru cel repartizat obligația de a încheia un contract individual de muncă; dar, pe un alt plan, persoana în cauză (cu excepția persoanelor handicapate) suportă totuși anumite consecințe defavorabile care constau, de regulă, în pierderea unor drepturi din domeniul securității sociale (sau în restituirea cheltuielilor de școlarizare). (I.T.Ș.)

REPAUS SĂPTĂMÂNAL, formă a *timpului de odihnă* (v.) care constă în faptul că persoana încadrată în muncă are dreptul, în fiecare săptămână, la un repaus de 2 zile calendaristice (D.L. 95/1990 și L. 83/1995). **R.s.** se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica. În cazurile în care procesul de producție nu permite întreruperea activității sau specificul serviciului impune desfășurarea muncii și în zilele de sâmbătă și duminică, angajatorul, cu acordul sindicatului (salariaților), stabilește alte zile din săptămână ca repaus, cu condiția ca cel puțin o dată în două luni fiecărei persoane să i se asigure zilele de r.s. sâmbăta și duminica. În cazuri excepționale, impuse de condițiile în care se desfășoară activitatea pe șantier, r.s. poate fi acordat prin cumulare, într-o perioadă mai lungă, cu consimțământul persoanelor încadrate în muncă (C. m., art. 124). În unitățile în care se încheie contracte colective de muncă, problematica acordării concrete a repausului săptămânal se reglementează, pornind de la minimul legal, prin aceste contracte. Chiar dacă nu se încheie contracte colective la nivel de unitate, oricum sunt obligatorii stipulațiile în materie înscrise în contractele colective unice la nivel național și, dacă e cazul, și în acelea încheiate la nivel de ramură ori al grupurilor de unități (art. 11 alin. 1 din L. 130/1996, modificată prin L. 143/1997). (I.T.Ș.)

REVOCALE DIN FUNCȚIE, v. *Eliberare din funcție*.

REZERVAREA POSTULUI, formă specifică de suspendare a contractului individual de muncă, reglementată, cu titlu de excepție, prin art. 45 din L. 47/1992 (republicată la 7 august 1997) și art. 63 alin. 2 din L. 56/1993. În temeiul acestor dispoziții legale, judecătorii Curții Constituționale și cei ai Curții Supreme de Justiție, după încetarea mandatului lor – limitat în timp –, au dreptul să revină în postul ocupat anterior, care, pe tot intervalul de timp respectiv, rămâne astfel, rezervat, și, drept urmare, pe acest din urmă post pot fi încadrate numai persoane cu contract individual de muncă încheiat pe durată determinată. Pentru judecătorii Curții Constituționale, **r.p.** este aplicabilă numai dacă postul la care ne referim era de magistrat ori numirea la Curtea Constituțională s-a făcut sub condiția **r.p.**; pentru judecătorii Curții Supreme de Justiție, **r.p.** operează fără atare limitări, dar revenirea la post este legal posibilă doar dacă mandatul a încetat prin împlinirea termenului ori din cauze neimputabile. De **r.p.** didactic sau a catedrei, beneficiază, în condițiile art. 100 din L. 128/1997 și cadrele didactice titulare, alese în Parlament, numite în Guvern sau îndeplinind funcții de specialitate specifice în aparatul Parlamentului, al Președinției, al Guvernului și în Ministerul Educației Naționale, precum și cele alese de Parlament în organismele centrale ale statului. **R.p.** durează pe întreaga perioadă cât îndeplinesc funcțiile respective. **R.p.** are loc și în cazul cadrelor didactice titulare care îndeplinesc funcția de prefect, subprefect, președinte și vicepreședinte al consiliului județean, primar, viceprimar; al celor trecute în funcții de conducere, de îndrumare și de control în sistemul de învățământ, de cultură, de tineret și sport, ca personal de conducere și de specialitate la casa corpului didactic; cei numiți ca personal de conducere sau în funcții de specialitate specifice la comisiile și agențiile din subordinea Președinției, a Parlamentului sau a Guvernului. De prevederile art. 100 din L. 128/1997 beneficiază și: personalul didactic trimis în străinătate cu misiuni de stat, cel care lucrează în organisme internaționale, precum și însoșitorii acestora dacă sunt cadre didactice titulare;

R

REZ

personalul didactic titular, solicitat în străinătate pentru predare, cercetare, activitate artistică sau sportivă, pe bază de contract, ca urmare a unor acorduri, convenții guvernamentale, interuniversitare sau între instituții, ori trimis pentru specializare. Deși nu sunt denumite expres ca atare, juridic tot o r. a p. este reglementată prin art. 37 alin. 3 și art. 67 alin. 5 din L. 69/1991, republicată la 18 aprilie 1996 și, apoi, modificată prin O.U.G. 22/1997 (pe toată durata exercitării mandatului de primar, viceprimar, președinte și vicepreședinte al consiliului județean, contractul individual de muncă al acestora, încheiat cu regiile autonome și societățile comerciale având capital majoritar de stat, se menține). În sfârșit, tot modalități de r. a p. sunt prevăzute de art. 12 din L. 54/1991 (pentru conducătorii sindicatelor, în perioada cât sunt salariați exclusiv de acestea își păstrează postul); art. 72 alin. 1 C.m. și art. 69 alin. 1 din L. 46/1996 (menținerea contractelor individuale de muncă ale salariaților încorporați) etc. V. și *suspendare* (a contractului individual de muncă) . (§.B.)

REZIDENTIAT, formă de pregătire și specializare a medicilor și farmaciștilor, reglementat prin O. ministrului sănătății 1214/1993. Drept urmare, două dintre funcțiile personalului medical poartă denumirea de medic rezident (anul I) și, respectiv, medic rezident (anul II – VII), conform anexei V/2 la O.G. 39/1994, republicată la 8 august 1996. (§.B.)

REZILIJEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ, modalitate specifică de încetare (desfacere) a contractului individual de muncă, hotărâtă unilateral, expres sau tacit, de către judecătorul-sindic, în temeiul art. 46 alin. 1 și 5 din L. 64/1995(modificată prin O.U.G. 58/1997), în cadrul procedurii reorganizării și lichidării judiciare, „în vederea creșterii la maximum a valorii averii debitorului“. Judecătorul-sindic trebuie să respecte termenul legal de preaviz. Măsura r.c.i. de m. nu poate fi legal con-

testată (art. 11 coroborat cu art. 46 din L. 64/1995). Salariatul în cauză, al cărui contract individual de muncă a fost „reziliat“ de către judecătorul-sindic, nu beneficiază de ajutor de șomaj deoarece art. 2 lit. a din L. 1/1991 (republicată la 14 septembrie 1994) prevede că acordarea acestui ajutor se cuvine doar în ipoteza desfacerii contractului individual de muncă potrivit art. 130 alin. 1 lit. a-f din C.m.; or, art. 46 alin. 1 și 5 din L. 64/1995 (modificat prin O.U.G. 58/1997) reprezintă o cauză distinctă de desfacere a contractului individual de muncă în raport cu art. 130 din C.m. În schimb, în temeiul art. 46 alin. 2 din L. 64/1995 (modificat prin O.U.G. 58/1997), salariatul poate formula o acțiune în daune împotriva angajatorului-debitor, prin care să solicite despăgubiri echivalente cu ajutorul de șomaj și, dacă e cazul, al alocației de sprijin de care a fost lipsit, precum și despăgubiri echivalente cu contravaloarea oricăror alte drepturi care, în baza altor reglementări legale ori a contractelor colective de muncă sau a propriului său contract individual de muncă, i s-ar fi convenit dacă i s-ar fi desfăcut contractul conform art. 130 alin. 1 lit. a din C.m. (Ș.B.)

R

REZ

SALARIAT, persoana fizică – parte într-un *contract individual de muncă (v.)* – și care, prin încheierea acestuia, se subordonează celeilalte părți contractante și anume *angajatorului (v.)*, de regulă, persoana juridică [*unitate (v.)*]. În terminologia C.m. anterior (1950-1973) pentru noțiunea de s. era utilizat substantivul angajat, în timp ce în C.m. actual (în vigoare de la 1 martie 1973) se utilizează, cu același înțeles, expresia de persoană încadrată în muncă, expresie care în prezent nu mai corespunde exact cu noțiunea de s., întrucât *încadrarea în muncă (v.)*, în temeiul art. 1 și art. 2 din L. 83/1995, de regulă, se realizează prin încheierea contractului individual de muncă dar, cu titlu de excepție, și prin încheierea unei *convenții civile de prestări de servicii (v.)*. (Ș.B.)

SALARIU, prețul muncii prestate în temeiul *contractului individual de muncă (v.)*, exprimat, de regulă în bani, reglementat prin: art. 81-90 C.m. (texte parțial depășite în prezent), prin L. 14/1991 (lege-cadru în materie), completate prin stipulațiile înscrise în *contractele colective de muncă (v.)*. S. cuprinde ca elemente componente: s. de bază (*v.*), *adaosurile (v.)* și *sporurile (v.)* (la s. de bază) care, toate, au caracter confidențial. În sistemul legislației române s. de bază, sporurile și *adaosurile* (în afara unor *premier* și *stimulente (v.)*) sunt lunare (sau excepțional orare) și niciodată

anuale (astfel cum, uneori, există în legislația și practica altor state). Cu toate că L. 14/1991 prevede că, în temeiul contractului individual de muncă, persoanei fizice i se cuvine un s. „în bani“, totuși prin contractele colective de muncă la nivel național se permite ca o parte din s. (cel mult 30%) să poată fi plătită și în natură „la unitățile producătoare de produse agricole“. Avându-se în vedere dispozițiile R. 7/1994 ale B.N.R. privind efectuarea operațiilor valutare, rezultă că dacă atât angajatorul, cât și salariatul sunt rezidenți în România (în înțelesul acestui regulament) plata s. trebuie efectuată (realizată) în lei. Prin excepție însă, conform art. 11 alin. 3 și art. 12 din H.G. 1222/1990, în contractele individuale de muncă încheiate cu personalul român de către reprezentanțele din România ale societăților comerciale și organizațiilor economice străine salariile pot fi prevăzute și în valută, iar, ca atare, pot fi și plătite direct în valută. De asemenea, prin H.G. 837/1995, republicată la 5 septembrie 1996, se reglementează salarizarea atât în valută, cât și în lei – ambele sub forma unor *indemnizații* (v.) lunare – a personalului trimis în misiune permanentă în străinătate de către Ministerul Afacerilor Externe, alte ministere, organe și instituții de specialitate ale administrației publice centrale. De regulă, stabilirea, precum și modificarea s. se face prin *negociere colectivă sau/și individuală* (v.); prin excepție, s. se stabilește prin act normativ (lege ori hotărâre a Guvernului, după caz) pentru personalul salariat (de toate categoriile) din sectorul bugetar (autorități publice, instituții publice, unități bugetare subordonate), precum și pentru personalul (salariat) al *regiilor autonome cu specific deosebit* (v.). În sfârșit, s. conducătorilor regiilor autonome și ai societăților comerciale (indiferent de capitalul lor, deoarece art. 4 alin. 3 lit. c din L. 14/1991 nu distinge) se stabilesc de către organele competente să „numească aceste persoane“. În prezent, nu mai este legal plafonat cuantumul maxim ori minim al s.; prin excepție, s. de bază nu poate fi mai mic decât s. *minim brut pe țară* (v.). Plata s. are loc periodic, la interval de cel mult o lună; de regulă, plata se

S

SAL

efectuează de două ori pe lună (chenzinal), iar drepturile de s. se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorului (o reglementare parțial diferită este cuprinsă în art. 107 pct. 4 din L. 64/1995 privind procedura reorganizării și lichidării judiciare). S. nu poate fi urmărit sau reținut decât în cazurile și condițiile legii (în acest sens, există reglementări în: art. 109 C.m. și art. 409 C. pr. civ.). În sfârșit, în cazul decesului salariatului, drepturile de s. cuvenite până în acel moment se plătesc în următoarea ordine: soțului supraviețuitor, copiilor sau părinților defunctului, iar, în lipsa acestora, celorlalți moștenitori, în condițiile dreptului comun. (v. și: *formă de salarizare; fond de salarii; impozit pe salariu; compensare-indexare; garantarea în plată a salariului minim; coeficient de ierarhizare; premiu; salariu de merit*). (§.B.)

SALARIU DE BAZĂ, elementul principal al *salariului* (v.), stabilit și modificat, de regulă, prin *negociere colectivă sau/și individuală* (v.), iar, cu titlu de excepție, prin act normativ (lege sau hotărâre a Guvernului), în cazul salariaților din sectorul bugetar și din *regiile autonome cu specific deosebit* (v.), sau prin hotărâre a organului de conducere al regiei autonome sau societății comerciale (în situația conducătorilor-salariați ai acestora). Conform L. 14/1991, determinarea s.de b. are loc pentru fiecare salariat în parte – prin modalitățile arătate –, în raport cu o serie de factori și anume: calificarea, importanța, complexitatea atribuțiilor de serviciu, pregătirea și competența profesională, putând fi stabilit numai lunar, iar niciodată trimestrial sau anual. (v. și *spor la s.de b.; adaos la s. de b.; s. de b. minim brut pe țară; coeficient de ierarhizare*). (§.B.)

SALARIUL DE BAZĂ MINIM BRUT PE ȚARĂ, plafonul minimal al *salariului de bază* (v.) sub nivelul căruia acesta nu poate fi stabilit prin negociere, prin act normativ și nici prin decizia organului de conducere al societății comerciale ori al regiei autonome. S.de b.m.b. pe ț. se

aprobă, periodic, prin hotărâre a Guvernului (art. 5 alin. 1 din L. 14/1991), după consultarea sindicatelor și a patronatului pentru un program de lucru complet care, de regulă, este de circa 170 ore în medie, pe lună calendaristică (în anul 1997, în temeiul art. 1 din H.G. 27/1997, și art. 1 din H.G. 468/1997, *programul de lucru (v.)* complet este stabilit la 169,33 ore în medie pe lună). (§.B.)

SALARIU DE MERIT, majorare, într-un anumit procent, aplicată asupra salariului de bază lunar brut, acordată pentru rezultate deosebite în activitatea desfășurată personalului salariat din sectorul bugetar și din *regiile autonome cu specific deosebit (v.)*, în condițiile speciale și restrictive prevăzute de legislația salarizării categoriilor de personal respective și anume: art. 10 din L. 40/1991 (republicată la 14 iulie 1993); art. 7 din L. 53/1991 (republicată la 31 ianuarie 1996 și, apoi, modificată prin L. 104/1997 și L. 127/1997); art. 6 din L. 50/1995; art. 29 din L. 50/1996 (modificată prin O.G. 9/1997 și O.G. 56/1997); art. 5 din L. 56/1996 (modificată prin O.G. 55/1997); art. 8 din L. 66/1997; art. 4 din H.G. 281/1993; art. 12 din H.G. 498/1991 (republicată la 18 octombrie 1993); art. 3 din H.G. 520/1991; art. 3 din H.G. 523/1996. (§.B.)

SANCTIUNE DISCIPLINARĂ, măsură de constrângere, juridică, prevăzută expres în legislația muncii, având caracter precumpănitor moral sau precumpănitor patrimonial care poate fi aplicată de angajator salariatului ca urmare a săvârșirii de către acesta a unei *abateri disciplinare (v.)*. Atât **s.d.** cât și condițiile aplicării lor sunt determinate strict prin normele legale. *Contractul colectiv de muncă (v.)* nu poate stabili alte **s.d.** ori mai severe decât decât cele prevăzute de lege. **S.d.** generale, aplicabile tuturor salariaților, sunt reglementate de C. m. în art. 100, al. 1, respectiv: *a)* mustrarea; *b)* avertismentul; *c)* retragerea uneia sau mai multor gradații sau trepte de salarizare pe o perioadă de 1-3 luni sau, în cazul celor încadrați la salariul de bază, diminuarea așezuții cu 5-10% pe aceeași perioadă; *d)* reducerea salariului și a indemnizației de conducere, pe o

perioadă de 1-3 luni, cu 5-10%. În acest caz este vorba despre salariații care au funcții de conducere cărora li se reduce, concomitent, atât salariul, cât și indemnizația de conducere; e) retrogradarea în grad profesional sau în treaptă profesională, în cadrul aceleiași profesii, pe durata de 1-3 luni. În această situație, respectându-se profesia salariatului, retrogradarea se poate dispune în orice funcție inferioară (și nu numai în cea imediat inferioară) și trebuie să fie efectivă (să nu constea exclusiv în reducerea salariului cu menținerea în fapt a aceleiași funcții – post); f) desfacerea disciplinară a *contractului de muncă* (v.). În afara **s.d.** generale, *statutele disciplinare* (v.) și cele de *personal* (v.) stabilesc și **s.d.** specifice cum sunt: retragerea disciplinară pe o perioadă de 1-6 luni din funcții care concură la siguranța circulației și trecerea într-o funcție inferioară corespunzătoare pregătirii profesionale; ridicarea permisiei de a ieși la uscat, în porturile străine, până la 5 zile; rechemarea disciplinară de la post în cazul diplomaților; suspendarea din funcție a magistraților pe timp de maximum 6 luni (fără a se plăti salariul); suspendarea, pe o perioadă de până la 3 ani, a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unei funcții didactice superioare sau pentru obținerea gradelor didactice ori a unei funcții de conducere, de îndrumare și de control; destituirea din funcția de conducere, de îndrumare și de control din învățământ; retragerea autorizației de practică a profesiunii de medic (salarat) sau de farmacist (salarat) etc. **S.d.** specifice sunt aplicabile numai salariaților care fac parte din respectivele categorii de personal. Existența **s.d.** specifice nu exclude aplicarea **s.d.** generale în toate domeniile – inclusiv în cele reglementate prin statute disciplinare sau de personal –, dar numai în măsura în care nu contravin domeniului respectiv și, în orice caz, fără a se substitui unei **s.d.** specifice. (I.T.Ș.)

SINDICAT, persoană juridică de tip asociativ, ce constituie o organizație profesională care are drept principală finalitate, în condițiile legii și în concordanță cu statutul ei,

apărarea drepturilor și promovarea intereselor profesionale, economice, sociale și cultural-artistice ale salariaților, prevăzute în legislația muncii și în contractele colective și individuale de muncă (art. 9 din Constituție; art. 164 C. m. – modificat prin D.L. 147/1990 –; art. 1 din L. 54/1991). Față de art. 9 din Constituție (care se referă exclusiv la apărarea drepturilor și la promovarea intereselor economice și sociale ale salariaților), în prezent, există o controversă cu privire la împrejurarea dacă pot fi constituite s. – în înțelesul L. 54/1991 – și de către alte categorii socio-profesionale (agricultori-proprietari, meșteșugari, lucrători independenți, studenți, diferite categorii de liber profesioniști ș.a.). *A) Condiții pentru constituire.* De principiu: *a)* organizarea în s. este liberă, nefiind condiționată de o autorizare; *b)* pentru formarea unui sindicat este necesar un număr de cel puțin 15 persoane; *c)* nimeni nu poate fi constrâns să facă parte dintr-un s., ori să se retragă sau nu dintr-un s.; una și aceeași persoană nu poate face parte – în același timp – decât dintr-un singur s. Nu se pot constitui în s. cei care dețin funcții care implică exercitarea autorității de stat în aparatul Parlamentului, Guvernului, ministerelor, altor organe centrale ale administrației publice, prefecturilor și primăriilor, funcții de judecător sau procuror, personalul militarizat din unitățile aflate în subordinea Ministerului Justiției, precum și personalul, cu excepția celui civil, din Ministerul Apărării Naționale și Ministerul de Interne (art. 5 din L. nr. 54/1991). Pentru identitate de motive, nu se pot asocia în s. nici personalul Serviciului Român de Informații, Serviciului de Informații Externe, Serviciului de Protecție și Pază și Serviciului de Telecomunicații Speciale. Salariații cooperației de consum și ai cooperației de credit, care au în același timp și calitatea de membru cooperatork sau acționar în unitatea în care își desfășoară activitatea, nu pot fi membri de s. (art. 159 din L. 109/1996). *B) Cerințe statutare. Organe de conducere.* Statutul s. trebuie să cuprindă prevederi referitoare cel puțin la: scopul constituirii, denumirea și sediul s.; modul în care se dobândește și încetează calitatea de

membru al s.; drepturile și îndatoririle membrilor; nivelul cotizațiilor și modul lor de încasare; organele de conducere, denumirea acestora, modul de alegere și de revocare, durata mandatelor și atribuțiile lor; condițiile și normele de deliberare pentru modificarea statutului și de adoptare a hotărârilor; divizarea, comasarea sau dizolvarea s. și distribuirea, transmiterea ori, după caz, lichidarea patrimoniului; modalitatea de asociere în federații pe ramură sau confederații naționale. (art. 7 din L. nr. 54/1991). Persoanele alese – conform statutului – în organele de conducere ale s., trebuie să fie: cetățeni români, membri ai aceluși s.; salariați ai angajatorului (unității etc.), ai cărui salariați au constituit s. respectiv; să aibă deplină capacitate de exercițiu; să nu execute una din pedepsele complementare prevăzute de legea penală. Prin lege (art. 22-26 din L. 54/1991), sunt statornicite dispoziții speciale referitoare la patrimoniul s. Dobândirea personalității juridice a s. se aprobă prin sentință a judecătoriei. C) Drepturi ale s. Oricare s. are dreptul: să folosească mijloace specifice cum sunt negocierile, procedurile de soluționare a litigiilor prin conciliere, petiția, protestul, mitingul, demonstrația și *greva (v.)*, potrivit statutelor proprii și în condițiile prevăzute de lege (art. 27 alin. 1 din L. 54/1991); să apere drepturile membrilor săi ce decurg din legislația muncii și contractele de muncă în fața organelor de jurisdicție și a altor organe de stat sau obștești, prin apărătorii proprii sau aleși (art. 28 din această lege). S. poate, în orice *litigiu de muncă (v.)*, să formuleze o cerere de intervenție în interesul salariatului (art. 49 C.pr.civ.). Pe de altă parte, prin derogare de la L. nr. 51/1995, salariatul poate fi apărat (asistat, reprezentat), și de către un juriconsult al s., ori al unei *federații sindicale (v.)* sau *confederații sindicale (v.)*. D) *Obligații ale angajatorilor*. Prin contractele colective de muncă se reglementează obligația angajatorului de a asigura, în incinta unității, în mod gratuit, suprafața locativă și mobilierul necesar pentru activitatea s., precum și accesul la echipament de birotică. Organele de conducere ale angajatorilor (consilii de administrație etc.) au obligația de a invita delegații aleși ai s. să participe

la ședințele lor, când se discută probleme de interes profesional, economic, social ori cultural; s. are dreptul să i se pună la dispoziție ori să i se asigure accesul la documentele care cuprind informațiile necesare pentru negocierea contractului colectiv de muncă, precum și cele privind constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de muncă, protecției muncii și utilităților sociale, asigurărilor și protecției sociale (art. 29 din L. 54/1991); s. are obligația corelativă de a păstra confidențialitatea datelor de care a luat cunoștință în modalitățile arătate. *E) Criterii de reprezentativitate.* Numai pentru negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, s. trebuie să fie (în plus față de îndeplinirea condițiilor înscrise în L. 54/1991 și în statutul său), și reprezentativ, adică: a) să aibă statut legal de organizație sindicală; b) numărul membrilor săi să reprezinte cel puțin 1/3 din numărul salariaților unității; c) să fie afiliat la o organizație sindicală (federație) reprezentativă (art. 17 alin. 1 lit. c și art. 18 alin. 3 din L. 130/1997, modificată prin L. 143/1997). Reprezentativitatea s. se constată prin sentința judecătorei în a cărei rază teritorială se află sediul unității. Sentința judecătorei poate fi atacată numai cu recurs și ea este valabilă doar 4 ani de la data rămânerii ei irevocabile. (ș.B.)

SPOR LA SALARIUL DE BAZĂ, element accesoriu al *salariului* (v.), menționat, ca atare, atât de C. m. (art. 88-89), cât și de L. 14/1991 (art. 1), fără a fi definit, prevăzându-se numai că *adaosurile* (v.) și s. la s. de b. se acordă în raport cu rezultatele obținute, condițiile concrete în care se desfășoară activitatea și vechimea în muncă. Cele mai importante s. la s. de b. sunt: s. de vechime, în muncă; s. pentru condiții deosebite de muncă, grele, periculoase ori penibile; s. pentru orele prestate peste durata normală a timpului de lucru ori în zilele nelucrătoare (dacă nu s-a acordat timp liber corespunzător în compensare); s. pentru munca prestată în timpul nopții (dacă nu s-a procedat la reducerea duratei timpului de lucru cu o oră); s. de izolare; s. pentru folosirea unei limbi străine, s. de stabili-

te (L. 50/1996 și 56/1996; L. 53/1991, modificată prin L. 104/1997 și L. 127/1997); s. de confidențialitate (art. 20 din L. 66/1997; L. 53/1991 modificată prin L. 104/1997 și L. 127/1997); s. pentru solicitarea neuropsihică (art. 50 alin. 13 din L. 128/1997); s. de risc și solicitare neuropsihică (art. 42¹ din L. 50/1996, modificată prin O.G. 9/1997 și O.G. 56/1997) etc. S.a.s. de b. se stabilește și se modifică, la fel ca și *salariul* (v.). (§.B.)

STABILITATE ÎN MUNCĂ, drept principal al salariatului, consacrat de art. 19 lit. c din C. m., în temeiul căruia contractul individual de muncă nu poate înceta sau să fie modificat decât în cazurile prevăzute de lege (v. și: *modificarea contractului individual de muncă, încetarea contractului individual de muncă, felul muncii, locul muncii, inamovibilitate*). (§.B.)

STAGIAR, v. *Stagiu*

STAGIU, perioadă determinată de timp, expres prevăzută de reglementări legale speciale, în scopul adâncirii și perfecționării pregătirii profesionale prin muncă a absolvenților unor instituții de învățământ superior. S. începe odată cu *încheierea contractului individual de muncă* (v.) cu privire la funcția din domeniul profesiei dobândite ca efect al absolvirii amintite. Prin art. 4 alin. 3 din L. 30/1990 dispozițiile legale referitoare la s. au fost abrogate. Ulterior însă, s. a fost reglementat expres pentru: judecători și procurori (s. de 2 ani – art. 55¹ din L. 92/1992, modificată prin L. 142/1997); notari stagiați (s. de 2 ani – art. 16 lit. g din L. 36/1995) medici și farmaciști (stagiu 1 an – H.G. 325/1997). Salariații din sectorul bugetar, supuși unei perioade de stagiu, sunt menționați în anexele O.G. 39/1994 (republicată la 8 august 1996) și L. 50/1996(modificată prin O.G. 9/1997 și O.G. 56/1997), prin indicarea denumirii funcției, urmată de adjectivul stagiar (de pildă: judecător stagiar, procuror stagiar etc.) (v. și *debutant*). (§.B.)

STARE CONFLICTUALĂ, situație economico-socială specifică, intervenită între partenerii sociali (patronat-sindicate), la nivel de ramură sau național, privitoare la anumite domenii de activitate (restructurarea și dezvoltarea economiei naționale; privatizarea agenților economici; relațiile de muncă; politica salarială; protecția socială și ocrotirea sănătății; învățământul și cercetarea), fie survenită în sectoarele de activitate în care, în temeiul art. 45 alin. 1 și 3 din L. 15/1991, *greva (v.)* este interzisă (L. 109/1997). În ipoteza existenței unei s.c., Consiliul Economic și Social, în temeiul art. 9 din L. 109/1997, la cererea partenerilor sociali interesați, procedează la medierea acestei situații (de s.c.). Pe durata medierii, partenerii sociali au obligația de a suspenda măsurile care au generat conflictul și de a se abține de la formele specifice de susținere a revendicărilor (v. și *conflict colectiv de muncă; tripartitism*). (§.B.)

STAT DE FUNCȚII, act sintetic, reglementat prin legislația salarizării personalului din sectorul bugetar (de pildă: art. 32 din L. 40/1991, republicată la 14 iulie 1993; art. 34 alin. 2 din L. 53/1991, republicată la 31 ianuarie 1996 (modificată, apoi, prin L. 104/1997 și L. 127/1997); art. 24 alin. 2 din H.G. 281/1993 L. 128/1997 ș.a.) ori din *regiile autonome cu specific deosebit (v.)* (de exemplu art. 21 din H.G. 523/1996), întocmit anual, care cuprinde, pentru fiecare autoritate și instituție publică (unitate bugetară) ori regie autonomă cu specific deosebit: denumirea fiecărei funcții (grad profesional, treaptă profesională); numărul de posturi (pe total unitate și, respectiv, pe funcții, grade profesionale, trepte profesionale); nivelul studiilor (pentru oricare dintre funcții); nivelul salariului de bază al fiecărei funcții (grad profesional, treaptă profesională), corespunzător gradațiilor acestora, exprimat prin indicarea a câte unui *coeficient de ierarhizare (v.)*. Prin acte normative se indică autoritatea (instituția) publică competentă să aprobe s. de f. (v. și *stat de personal*). (§.B.)

STAT DE PERSONAL, act sintetic, întocmit pe baza

statelor de funcții (v.), reglementat prin legislația salarizării personalului din sectorul bugetar (de pildă, art. 24 alin. 3 din H.G. 281/1993), care cuprinde, pentru fiecare instituție publică (unitate bugetară), numărul maxim de *posturi (v.)*, divizat pe grupe de *funcții (v.)* și cu precizarea *fondului de salarii corespunzător (v.)*. Uneori, pentru fiecare funcție (din cadrul grupei de funcții) în **s. de p.** se indică numărul de *grade profesionale (v.)* sau *trepte profesionale (v.)*, ce constituie subdiviziunile acelei funcții, precum și numărul de *gradații (v.)*, ce diferențiază salariul de bază al fiecărei funcții (grad profesional, treaptă profesională). **S. de p.** ale unităților bugetare, centralizate pe ministere și instituțiile centrale și locale ale administrației publice, se comunică Ministerului Muncii și Protecției Sociale și Ministerului Finanțelor. (v. și *stat de funcții*). (ș.B.)

STATUT DE PERSONAL, act normativ – din domeniul legislației muncii – prin care se reglementează, în mod unitar și, pe cât posibil, exhaustiv întreaga problemă privind raportul juridic de muncă – fundamentat pe contractul individual de muncă – a unei (unele) categorii de salariați (personal) deținând o anumită funcție ori un ansamblu de funcții dintr-un domeniu de activitate economico-socială sau exclusiv pentru personalul salariat al unui angajator. În esență deci, **s. de p.** poate fi considerat un Cod al muncii aplicabil unei (unor) categorii de personal. Până în prezent există, în acest sens, doar trei **s. de p.** tipice și anume: Statutul personalului didactic (L. 128/1997); Statutul personalului din aviația civilă a României (aprobat prin D. 413/1979 și modificat prin D.L. 147/1990); Statutul Corpului Diplomatic și Consular al României (aprobat prin H.G. 1070/1990). Există, de asemenea, o serie de **s. de p.**, nepublicate în „Monitorul Oficial al României“, adoptate de către consiliile de administrație ale unor regii autonome ori societăți comerciale având capital majoritar de stat, în temeiul hotărârilor Guvernului de înființare a acestor agenți economici. În sfârșit, unele acte normative, neintitulate

„statut“, cuprind – parțial – și un ansamblu, relativ complet, de reglementări specifice unui s. de p. În acest sens, sunt de exemplu: L. 47/1992, republicată la 7 august 1997 (pentru personalul Curții Constituționale); L. 92/1992, republicată la 30 septembrie 1997 (pentru magistrați); L. 94/1992 (pentru personalul Curții de Conturi); L. 56/1993 (pentru personalul Curții Supreme de Justiție); L. 74/1995 (privind exercitarea profesiei de medic, inclusiv a medicilor nesalariați); L. 81/1997 (privind exercitarea profesiei de farmacist, inclusiv a farmaciștilor nesalariați); L. 73/1993, coroborat cu R. de organizare și funcționare a Consiliului Legislativ și a nomenclatorului de funcții, aprobat prin H. 1/1996 a Biroului permanent al Camerei Deputaților și Senatului (pentru personalul acestui consiliu); D. 443/1972 coroborat cu R. cuprinzând norme pentru navigația civilă, aprobat prin H.C.M. 40/1973 (pentru personalul de navigație); L. 6/1977 (pentru maiștri). Până în prezent nu a fost încă adoptat Statutul funcționarilor publici. Subliniem că s. de p. și celelalte acte normative amintite, adoptate înainte de 1990 sunt – într-o măsură mai mare sau mai mică, după caz –, în prezent, parțial depășite, fiind, nu de puține ori, în discordanță cu legislația ulterioară anului 1989. Nu există interdicție expresă sau implicită în sensul ca orice angajator (mai ales dacă este persoană juridică și are personal relativ numeros) să adopte un s. de p., aplicabil exclusiv salariaților săi. Numai că adoptarea unor atare s. de p. de către *unitățile* (v.) (indiferent de capitalul acestora) la care se încheie, totodată, și *contracte colective de muncă* (v.) „la nivel de unitate“, ridică o serie de dificultăți practice, deoarece: fie cele două reglementări se suprapun – cât privește problematica și formularea textelor – și atunci s. de p. apare ca fiind inutil, fie ele conțin reglementări contradictorii, și, în atare situație, dacă sunt mai favorabile salariaților, prevalază normele negociate ale contractului colectiv de muncă aplicabil în acea unitate, iar, astfel, textele corespunzătoare ale s. de p. nu mai pot fi incidente. Desigur, atare dificultăți nu pot apare cu referire la problemele cu privire la care se

consideră (în general) că nu pot forma obiect de negociere colectivă, ca, de pildă, jurisdicția muncii. În sfârșit, uneori, în literatura juridică, s. de p. este denumit „statut profesional”. (v. și *statut disciplinar*). (Ș.B.)

STATUT DISCIPLINAR, act normativ – din domeniul legislației muncii – prin care se reglementează regimul juridic al disciplinei muncii – în mod derogatoriu de la dreptul comun disciplinar al muncii, prevăzut în C. m. – pentru unele categorii de salariați care dețin o anumită funcție (sau un ansamblu de funcții dintr-un domeniu de activitate economico-socială) ori, exclusiv, pentru personalul unui anumit angajator. Uneori problematica s.d. este inclusă în *statutele de personal* (v.). Alteori, aceeași problematică formează obiect distinct de reglementare al unui s.d. În prezent, există următoarele s.d. ca atare (acte normative distincte, necuprinse în statute de personal): S.d. al personalului din unitățile de transporturi (aprobat prin D. 360/1976); s.d. al personalului din unitățile de poștă și telecomunicații (aprobat prin D. 361/1976); Statutul privind funcționarea sistemului energetic național și disciplina lucrătorilor din acest sistem (aprobat prin D. 202/1974). În prezent, sunt parțial depășite, fiind în discordanță cu legislația adoptată după 1990 Întrucât, practica în domeniul contractelor colective de muncă, precum și literatura juridică sunt în sensul că prin atare contracte nu pot fi adoptate reglementări în domeniul disciplinei muncii – derogatorii de la cele statornicite prin lege sau prin alte acte normative – rezultă că, spre deosebire de statutele de personal, nu există dificultăți de adoptare și/sau de aplicare a unui s. d. la unitățile la care s-au încheiat contracte colective de muncă. (v. și *statut de personal*). (I.T.Ș.)

STIMULENT, v. *Adaos la salariul de bază; premiu.*

STRĂINI (*încadrarea în muncă a cetățenilor ~*), noțiune care presupune trei precizări prealabile și anume: legea-cadru în materie (art. 2 din L. 25/1969, republicată la 18 mai 1972) consideră drept s. atât persoanele care au o

altă cetățenie, cât și acelea care nu au nici o cetățenie; pe de altă parte *încadrarea în muncă* (v.) a cetățenilor s. ori a persoanelor fără altă cetățenie implică îndeplinirea tuturor condițiilor prevăzute pentru această încadrare pentru cetățenii români. Astfel fiind, problematica încadrării în muncă a s. se reduce la anumite limitări ale încadrării celor în cauză la unele categorii de angajatori sau pentru unele funcții, precum și la necesitatea obținerii unui acord din partea Ministerului de Interne și a anunțării acestuia. În sfârșit, deși legislația actuală cuprinde reglementări de excepție numai în ceea ce privește „angajarea“ s. (art. 23-25 din L. 25/1969, republicată la 18 mai 1972; art. 15 lit. c din L. 15/1996), deci *încheierea contractului individual de muncă* (v.) pentru identitate de rațiune, atare dispoziții de excepție sunt aplicabile și în situația în care s. încheie o *convenție civilă de prestări de servicii* (v.), de vreme ce și printr-o astfel de convenție se realizează o încadrare în muncă, iar aceasta cu atât mai mult cu cât textele menționate nu se referă, *in terminis* la contractul individual de muncă, iar art. 25 din L. 25/1969 (republicată) utilizează expresia „angajați în muncă“, întrucât, *illo tempore* (1969) în legislația română nu era utilizată expresia „încadrare (ori încadrați) în muncă“. Cât privește încadrarea în muncă a s. trebuie avute în vedere următoarele reglementări legale: a) Constituția României (art. 16 alin. 3) statornicește că „funcțiile și demnitățile publice, civile sau militare, pot fi ocupate de persoanele care au numai cetățenia română și domiciliul în țară); cu alte cuvinte s. nu pot fi încadrați ca *funcționari publici* (v.), deci în funcții ai căror titulari sunt expres denumiți prin lege ca atare ori pentru încadrare este necesară o prealabilă alegere sau numire; b) S. nu pot fi încadrați în organele autorităților publice și ale administrației publice – centrale și locale – (art. 23 alin. 1 din L. 25/1969, republicată, coroborat cu titlul III al Constituției României); c) S. pot fi încadrați, în principiu, la orice alte instituții de stat, precum și la agenții economici de orice fel, („cu excepția acelor care prin specificul activității lor prezintă importanță pentru apărarea și securitatea statului“), dar fără a putea ocupa funcții de

conducere (*persoană cu funcție de conducere* (v.)); conform art. 23 alin. 2 din L. 25/1969, republicată. De la această regulă, ulterior, s-au prevăzut o serie de excepții și anume: personalul străin necesar desfășurării activității investiției străine, stabilit ca atare prin convenția părților sau de către investitorul străin poate fi încadrat atât în posturi de conducere, cât și de specialitate în temeiul art. 27 alin. 1 din O.U.G. 31/1997; încadrarea personalului în orice unitate bugetară este posibilă numai dacă cel în cauză este cetățean român (pct. 2 din anexa 12 la H.G. 281/1993); aceeași condiție obligatorie (a cetățeniei române) este statornicită și pentru încadrarea la unele *regii autonome cu specific deosebit* (v.) și anume: Administrația Fluvială a Dunării de Jos Galați (pct. 2 din anexa 3 la H.G. 520/1991); regiile autonome aeroportuare (pct. 2 din anexa 3 la H.G. 523/1996, cu precizarea că, la aceste regii autonome este totuși posibilă, în caz de necesitate, și încadrarea unor specialiști străini); echipajul navelor sub pavilion român, trebuie alcătuit, de regulă, din marinari români, dar, în situații deosebite – când aceasta nu e posibil –, armatorul sau operatorul poate ambarca și marinari străini, care îndeplinesc condițiile de capacitate profesională cerute de legea română; cât privește funcția de comandant al navelor care arborează pavilionul român aceasta poate fi îndeplinită numai de către un cetățean român, însă în situații excepționale și doar cu aprobarea Ministerului Transporturilor, comandant al navelor abordând pavilionul român poate fi și un cetățean străin (art. 36 din O.G. 42/1997); d) S. pot fi încadrați în orice funcții la reprezentanțele din România ale societăților comerciale și organizațiilor economice străine (art. 16 alin. 1 din D.L. 122/1990); e) Pentru încadrarea în muncă a s. este necesar atât acordul prealabil al Ministerului de Interne – cu excepția încadrărilor pe durată determinată pe baza unor angajamente internaționale –, cât și anunțarea prealabilă a organului local al aceluși minister (art. 23 alin. 4-5 și art. 24 din L. 25/1969, republicată); f) Este interzisă încadrarea s. veniți în România „pentru o ședere temporară în scop temporar ori aflați în tranzit pe teritoriul român“ (art. 25 din L. 25/1969, republicată). Toate dispozițiile

legale amintite sunt aplicabile și cetățenilor s. (ori celor fără cetățenie), refugiați în România, întrucât art. 15 lit. c din L. 15/1996 dă dreptul acestora de a fi „angajați la persoane fizice sau juridice... în condițiile legii“. În vederea încadrării, în temeiul unui contract individual de muncă, cetățenii s. trebuie să obțină *permis de muncă* (v.) de la Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în temeiul H.G. 207/1997, precum și ale Normelor privind stabilirea condițiilor și a procedurii de eliberare a acestora, cu precizarea suplimentară că cetățenilor străini și apatrizilor care au statut de refugiat pe teritoriul României nu li se aplică dispozițiile menționate, referitoare la permisul de muncă. (Ș.B.)

SUSPENDARE (*a contractului individual de muncă*), perioadă în care munca prevăzută în contract nu se prestează și, în consecință, de regulă, nu se plătește nici salariul de către angajator; este deci o suspendare a efectelor principale ale contractului individual de muncă. În legislația muncii, suspendarea contractului individual de muncă este reglementată, de regulă, implicit. a) S. de drept operează, indiferent de voința părților contractului de muncă, în cazurile prevăzute de lege, respectiv: incapacitate temporară de muncă; concediu de maternitate; concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 3 ani; serviciu militar în termen, cu termen redus, concentrare sau mobilizare; ca regulă, pe perioada exercitării mandatului de parlamentar; îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat; greva; pe durata exercitării funcției de președinte sau vicepreședinte de consiliu județean sau local, prefect ori subprefect, primar sau viceprimar (la instituțiile publice, regiile autonome și societățile comerciale cu capital majoritar de stat); pe perioada exercitării de către medici a unor funcții de conducere în organele județene și de nivel național ale Colegiului Medicilor din România sau ale Colegiului Farmaciștilor din România; pe durata executării pedepsei la locul de muncă în cadrul unității în care cel condamnat își desfășoară activitatea la data aplicării respectivei pedepse penale. b) S. prin acordul părților se

S

SUS

produce în următoarele situații: concediu fără plată; perioada de scoatere din producție (muncă) pentru a urma o școală sau un curs de perfecționare profesională (la inițiativa angajatorului). c) S. prin actul unilateral al salariatului intervine în următoarele situații: concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani; concediu pentru îngrijirea copilului handicapat, până la împlinirea vârstei de 3 ani; concediu pentru îngrijirea copilului handicapat, bolnav datorită unor afecțiuni intercurrente, precum și pentru tratamente de recuperare până la împlinirea vârstei de 18 ani; concediu de studii; perioada absențelor nemotivate. d) S. prin actul unilateral al angajatorului are loc în următoarele cazuri: detașarea salariatului; pe durata cercetării penale ca urmare a sesizării de către angajator a săvârșirii de către salariat a unei fapte incompatibile cu postul deținut; trimiterea în judecată a salariatului pentru o astfel de faptă, independent de plângerea angajatorului (în cazul magistraților, suspendarea este obligatorie, chiar dacă fapta respectivă nu are legătură cu funcția celui în cauză); perioada în care munca nu se prestează din culpa angajatorului. Pe parcursul suspendării contractului de muncă salariatul primește, după caz: salariu (detașare, îndeplinirea unei funcții salarizate pe linie de sindicat); indemnizație (incapacitate temporară de muncă, maternitate, executarea pedepsei la locul de muncă în unitatea în care își desfășura activitatea la data aplicării pedepsei etc.); despăgubire (dacă după s. din funcție, se constată nevinovăția sa). Salariatul nu beneficiază de *vechime în muncă* (v.) în cazul absențelor nemotivate, al unor concedii fără plată, al executării pedepsei penale la locul de muncă. La încetarea cauzei de s. a contractului individual de muncă, salariatul este obligat să se prezinte la locul de muncă spre a-și relua și îndeplini obligațiile de serviciu. La rândul său, angajatorul are obligația de a-l primi la muncă (prin excepție, absențele nemotivate, considerate ca o abatere gravă de către angajator, pot să conducă la desfacerea disciplinară a contractului de muncă potrivit art. 130, alin. 1, lit. i din C. m.) (v. și *rezervarea postului*). (I.T.Ș.)

Ș

ȘOMAJ, v. șomer.

ȘOMER, persoană, aptă de muncă, dar care nu poate fi încadrată din lipsa unor locuri de muncă disponibile, corespunzătoare pregătirii sale, beneficiind în condițiile L. 1/1991 (republicată la 14 septembrie 1994 și, ulterior, modificată prin L. 65/1997, O.U.G. 9/1997 O.U.G. 35/1997 și O.U.G. 47/1997), de ajutorul de șomaj și de alte forme de protecție socială, precum și de sprijin în vederea reintegrării profesionale prin calificare, recalificare și perfecționare. A) Sunt *îndreptățite* să primească ajutorul de șomaj: a) persoanele al căror contract individual de muncă a fost desfăcut din inițiativa unității pentru motivele prevăzute la art. 130 alin. 1 lit. a-f din C. m. sau cărora, după caz, le-a încetat calitatea de membru în cooperația meșteșugărească din motive neimputabile lor; b) persoanele al căror contract individual de muncă a fost desfăcut din inițiativa unității, dacă s-a stabilit prin dispoziția sau hotărârea organului competent nelegalitatea măsurii luate de unitate ori lipsa vinovăției persoanei în cauză, iar reintegrarea în muncă nu mai este obiectiv posibilă la unitatea în care a fost încadrată anterior sau la unitatea care a preluat patrimoniul acesteia; c) persoanele al căror contract individual de muncă a fost desfăcut din inițiativa lor, pentru motive care, potrivit legii, la reîncadrare nu înterup vechimea în

muncă; d) persoanele care au fost încadrate cu contract individual de muncă pe durată determinată. Persoanele cărora le-a încetat contractul individual de muncă sau calitatea de membru în cooperarea meșteșugărească, în situațiile de la lit. a și d, beneficiază de ajutor de șomaj dacă au o vechime în muncă de cel puțin 6 luni în ultimele 12 luni premergătoare datei de înregistrare a cererii pentru plata ajutorului de șomaj. Absolvenții de învățământ care, în termen de 1 an de la absolvire, s-au angajat și nu au beneficiat integral de ajutor de integrare profesională primesc ajutor de șomaj indiferent de vechimea în muncă. B) sunt asimilate ș. și beneficiază: a) de plata ajutorului de șomaj, persoanele fizice autorizate să presteze o activitate individuală și membrii asociațiilor familiale care își desfășoară activitatea în temeiul D.L. 54/1990, dacă au contribuit la constituirea fondului de șomaj pe o perioadă de 12 luni în ultimii 2 ani anteriori înregistrării cererii, în situația în care și-au încheiat activitatea, renunțând la autorizația de funcționare; b) de plata ajutorului de integrare profesională: absolvenții instituțiilor de învățământ în vârstă de 18 ani, care nu au surse de venit proprii la nivelul a cel puțin jumătate din salariul de bază minim brut pe țară și care, într-o perioadă de 60 zile de la absolvire, nu au reușit să se încadreze în muncă potrivit pregătirii profesionale; absolvenții instituțiilor de învățământ în vârstă de cel puțin 16 ani, în cazuri justificate de lipsa susținătorilor legali sau de imposibilitatea dovedită a acestora, de a presta obligația legală de întreținere datorată minorilor; tinerii care înainte de efectuarea stagiului militar nu au fost încadrați cu contract individual de muncă și care, într-o perioadă de 30 de zile de la data lăsării lor la vatră, nu s-au putut angaja; absolvenții școlilor speciale pentru handicapați, fără loc de muncă și care se iau în evidență imediat după absolvire. Prin L. 1/1991, se reglementează condițiile, cuantumul și durata acordării ajutorului de șomaj și a ajutorului de integrare profesională. C) Persoanele care au beneficiat de ajutorul de șomaj sau

de cel de integrare profesională pentru perioada maximă de 270 zile și sunt lipsite de mijloace de întreținere, pot beneficia, în continuare, până la încadrarea în muncă, de o alocație de sprijin, dar nu mai mult de 18 luni de la expirarea perioadei de 270 zile, menționată mai sus. Prin persoane lipsite de mijloace de întreținere – în sensul arătat – se înțeleg acelea care, cumulativ: nu dețin, împreună cu membrii familiei, terenuri agricole în suprafață mai mare de 20.000 m² în zonele colinare și de șes și, respectiv, mai mare de 40.000 m² în zonele montane; nu realizează împreună cu membrii familiei, un venit mediu lunar, pe membru de familie, de cel puțin 60% din *salariul de bază minim brut pe țară* (v.), din care s-a scăzut impozitul legal. Sumele acordate cu titlu de plăți compensatorii în cazul *concedierii colective* (v.) nu se iau în considerare la determinarea plafonului de venit mediu lunar menționat (art. 16 din N. pentru aplicarea prevederilor O.U.G. 9/1997, aprobate prin H.G. 203/1997), iar, totodată, se cumulează cu ajutorul de șomaj și cu alocația de sprijin (art. 19 alin.3 din O.U.G. 9/1997, modificată prin L. 108/1997). Prin „membri de familie”, se înțeleg: soțul, soția și alte persoane aflate în întreținerea acestora, conform legii (Codul familiei etc.). D) Calificarea, recalificarea și perfecționarea pregătirii profesionale a ș. este reglementată prin H.G. 288/1991 (republicată la 20 februarie 1996), în aplicarea căreia s-au emis Normele Metodologice aprobate prin O. ministrului de stat, ministrul muncii și protecției sociale 435/1996. (ș.B.)

T

TERMEN DE ÎNCERCARE, interval de timp în care *angajatorul* (v.), verificând aptitudinile și pregătirea profesională a salariatului, este în drept – cel mai târziu în ultima zi a termenului – să denunțe, unilateral, *contractul individual de muncă* (v.), anterior încheiat, dacă salariatul este necorespunzător *felului muncii* (v.) ce face obiectul acelui contract. În esență deci, încadrarea pe calea modalității verificării aptitudinilor și pregătirii profesionale prin t. de î. (iar nu prin examen, concurs etc.) constituie o încheiere (modificare) a contractului individual de muncă, afectat de o clauză de decizie (de denunțare) a acestuia. T. de î. este reglementat de C.m. (art. 63 alin. 1) ca fiind una dintre cele patru modalități de *verificare a aptitudinilor și pregătirii profesionale* (v.), alături de *examen* (v.), *concurs* (v.) și *probă practică* (v.), verificare prealabilă încheierii sau modificării (prin schimbarea felului muncii) a contractului individual de muncă. Potrivit textului amintit al C.m., durata maximă a t. de î. este de cel mult 15 zile (respectiv 30 de zile pentru persoanele încadrate ori promovate în funcții de conducere); totodată, această modalitate de verificare a aptitudinilor și pregătirii profesionale (care înlocuiește examenul, concursul ori proba practică), în vederea încadrării (modificării) contractului individual de muncă, poate avea loc numai „în condițiile legii“. La data intrării în vigoare a C.m. (1 martie 1973) o atare lege nu exista. Drept urmare, *illo tempore*, precum și mulți ani

după aceea, dispozițiile art. 63 alin. 1 referitoare la t. de î. au fost – justificat – apreciate ca fiind doar „cadrul pentru o eventuală reglementare ulterioară“. Aplicarea modalității de verificare a aptitudinilor și pregătirii profesionale prin t. de î. (în locul examenului, concursului sau probei practice) a devenit posibilă numai odată cu intrarea în vigoare a L. 30/1990 care, prin art. 1 alin. 2, statornicește că la oricare angajator (în afara unităților din sistemul bugetar) „angajarea salariaților se face în condițiile stabilite de acesta dacă, pentru ocuparea anumitor funcții prin lege nu se prevede altfel“ (deci nu se statornicește, imperativ, angajarea prin examen, concurs etc.). O a doua reglementare referitoare la t. de î. este cuprinsă în L. 57/1992 (art. 5 lit. a), conform căreia, ca un drept „de protecție specială“, t. de î. „este de 30 de zile lucrătoare“ în cazul angajării *persoanelor handicapate* (v.). Față de formularea acestei din urmă dispoziții s-a dedus că, pentru persoanele handicapate, verificarea aptitudinilor și pregătirii profesionale – prealabilă încadrării – printr-un t. de î. de 30 de zile lucrătoare este obligatorie. T. de î. constituie o noțiune distinctă de aceea a perioadei de probă (denumită, ca atare, în art. 9 din L. 12/1971, iar în art. 19 alin. 4 din L. 6/1997 *perioadă de încercare*). Într-adevăr, deși atât t. de î., cât și perioada de probă (de încercare) implică existența clauzei de decizie (de denunțare) – ceea ce implică asemănarea lor –, între ele există o deosebire esențială și anume: t. de î. constituie, după cum s-a arătat, o modalitate de verificare a aptitudinilor și pregătirii profesionale prealabilă încheierii (modificării) contractului individual de muncă. Dimpotrivă, perioada de probă (de încercare), presupune o încheiere (modificare) a contractului printr-o altă modalitate de verificare a aptitudinilor și pregătirii profesionale (examen, concurs etc.), dar – în temeiul unor dispoziții legale exprese de excepție – în contract este inclusă și o clauză de decizie, care poate acționa cel târziu până în ultima zi a perioadei de probă. Principalele dispoziții legale care statornicesc o perioadă de probă (de încercare) sunt: art. 9 din L. 12/1971 (perioadă de probă de 3 luni pentru cei încadrați prin examen ori concurs în funcții de conducere); art. 19 alin. 4 din L. 6/

1977 (perioadă de încercare de 30 de zile pentru cei care prin concurs au ocupat un post de maistru); art. 4 din L. 30/1990 (perioadă de probă de 6-12 luni pentru absolvenții unei unități de învățământ „la debutul lor în profesia dobândită“); pct. 12 alin. 1 din anexa nr. 12 la H.G. 281/1993 (perioadă de probă de 3 luni pentru personalul de conducere încadrat ori promovat prin concurs într-o funcție de conducere în unitățile bugetare) ș.a. O reglementare indirectă a unei perioade de probă este cuprinsă în art. 60 alin. 6 din L. 128/1997, în sensul că pentru lectorii universitari (care sunt doctoranzi) „numirea“ se face pentru o perioadă de patru ani dar „numirea devine definitivă dacă în această perioadă lectorul universitar deține titlul de doctor în specialitatea respectivă“. În cazul perioadelor de probă reglementate prin art. 9 din L. 12/1971, art. 19 alin. 4 din L. 6/1977 și prin pct. 12 alin. 1 din anexa nr. 12 la H.G. nr. 281/1993, clauza de dezicere (pe durata perioadei de probă) implică (în caz de necorespondere) trecerea celui în cauză în funcția avută anterior ori în una echivalentă (firește dacă el, anterior, era salariat al aceleiași unități). În schimb, în ipoteza perioadei de probă reglementate de art. 4 din L. 30/1990, ca și în aceea a t. de î. statornicită prin art. 5 lit. a din L. 57/1992, aceeași necorespondere atrage desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 130 alin. 1 lit. e din C.m., evident dacă nu a fost posibilă aplicarea art. 133 alin. 1 din același Cod. Încadrarea prin t. de î. sau prin perioada de probă (de încercare) în afara situațiilor expres statornicite de lege sau majorarea duratelor acestora peste limitele legale sunt vădit nelegale, constituind, așadar, clauze de dezicere lovite de nulitate absolută. (Ș.B.)

TIMP DE MUNCĂ, perioada dintr-o zi, o săptămână sau o lună, în care salariatul are îndatorirea să presteze munca la care s-a obligat prin *contractul individual de muncă* (v.). Reglementarea fără echivoc – și pentru sectorul privat – a duratei timpului de muncă de 170 de ore lunar, este cuprinsă în L. 83/1995. Durata medie lunară a timpului de muncă se modifică în mod corespunzător în lunile în care sunt stabilite zilele de sărbătoare legală în care nu se

lucrează (L. 75/1996, art. 2). Timpul normal de muncă este de 8 ore pe zi (Constituția, art. 38) și 40 de ore pe săptămână. În cazul stabilirii într-o anumită zi lucrătoare din săptămână a unei durate mai mici de 8 ore, timpul normal de lucru în celelalte zile lucrătoare poate fi mai mare, fără a depăși 9 ore pe zi (C. m., art. 112). Până la înlăturarea cauzelor care determină condiții de muncă vătămătoare, grele sau periculoase (stabilite potrivit L. 31/1991), durata **t. de m.** pentru salariații care lucrează în astfel de condiții, se reduce sub 8 ore pe zi, fără scăderea salariului (C. m., art. 113). Stabilirea existenței condițiilor deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase – se face pentru fiecare angajator de inspectoratele județene pentru protecția muncii, pe baza determinărilor efectuate de personalul încadrat în unitățile specializate ale Ministerului Sănătății; pe această bază, reducerea concretă a **t. de m.** și nominalizarea salariilor care beneficiază de program de lucru sub 8 ore pe zi se stabilesc prin negocieri între angajatori și sindicate sau, după caz, reprezentanții salariaților. În afara celor care lucrează în condiții deosebite de muncă, beneficiază de reducerea timpului zilnic de lucru și *femeile (v.)* și *tinerii (v.)*. O durată redusă a timpului de lucru, care se exprimă în norma didactică, au cadrele didactice (L. 128/1997). Există reglementări speciale cu privire la durata timpului normal de lucru în timpul nopții. Durata **t. de m.** se determină diferit în forme specifice de organizare a muncii – *tură (v.)*, *turnus (v.)*. În construcții, industria forestieră, agricultură, precum și în alte activități cu condiții specifice (în special cele cu intermitențe sezoniere cum ar fi, spre exemplu, în turism), durata concretă a zilei de muncă poate fi mai mare, urmând ca, în medie, lunar, trimestrial, semestrial sau anual, după caz, să nu fie depășită, pe ansamblu, durata normală a zilei de muncă (C. m., art. 116). Legislația muncii stabilește un regim aparte pentru prestarea de *ore suplimentare (v.)*. În toate situațiile, în spiritul L. 83/1995, existența unui contract individual de muncă presupune, în mod necesar, între altele, o durată a **t. de m.**, în medie, mai mare de trei ore pe zi lucrătoare; în caz contrar, când durata **t. de m.**, este de cel mult trei ore pe zi

(sau chiar de trei ore pe zi) lucrătoare, munca se prestează în baza unui contract civil de prestări de servicii, fără să confere persoanei care muncește drepturile acordate salariaților potrivit legislației muncii. De la normele legale privind timpul de muncă se poate deroga, în favoarea salariaților, prin negociere colectivă sau/și individuală. (v. și *durata normală a timpului de lucru*) (I.T.ș.)

TIMPUL DE ODIHNĂ, ansamblul perioadelor de timp în care salariatul nu prestează activitatea pe care trebuie să o efectueze în temeiul contractului individual de muncă. T.de o. se realizează (art. 117 și art. 156 alin. 1 C.m.) prin următoarele componente: a) intervalul minim de timp care, în mod obligatoriu, trebuie să existe între două zile de lucru [cel puțin 12 ore consecutive, cuprinse între sfârșitul programului de lucru al unei zile și începutul acestuia în ziua următoare; intervalul indicat poate fi mai mic – dar nu mai puțin de 8 ore – la schimbarea *turei* (v.)]; b) pauza de masă (cel mult 1/2 oră) și pauza de alăptare (la intervale de cel mult 3 ore); c) zilele de repaus săptămânal, în număr de două consecutive, de regulă sâmbăta și duminica; d) zilele de sărbătoare legală; e) concediul de odihnă (v. și *concediu*). (ș.B.)

TINERI (cu drepturi speciale, de protecție, în domeniul legislației muncii), salariații aflați între categoriile de vârstă de la 15 ani la 18 ani. După încadrarea în muncă (v.), datorită faptului că tinerii se află, în continuare, într-o perioadă de consolidare anatomo-biologică și intelectuală, reglementările legale instituie, prin norme imperative, măsuri de protecție a lor în procesul muncii. Tinerii sub vârsta de 18 ani nu pot fi repartizați la locuri de muncă cu *condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase* (v.) și nu pot fi folosiți la *muncă de noapte* (v.). Ambele interdicții, prevăzute de C. m., art. 161, au caracter absolut. Aceeași categorie de salariați, a tinerilor până la 18 ani, nu poate fi folosită la muncă peste durata legală a zilei de lucru (C. m., art. 161). Totuși, ca excepții, tinerii sub 18 ani pot munci peste durata legală a zilei de lucru dacă s-a stabilit pentru o anumită zi lucrătoare din săptămână o durată a

lucrului mai mică de 8 ore și, în consecință, timpul de muncă în celelalte zile este mai mare, fără a depăși 9 ore pe zi (C. m., art. 112); tot astfel, dacă au intervenit cauze de forță majoră ori situații fortuite pentru angajator care periclitează desfășurarea normală a procesului muncii, sănătatea ori viața unei persoane, stabilite de art. 118 din C. m. Durata timpului de lucru al tinerilor între 15-16 ani este de 6 ore pe zi, fără scăderea salariului lor (C. m., art. 162). Pe alt plan, durata minimă a *concediului de odihnă* (v.) al tinerilor până la 18 ani este de 24 de zile lucrătoare (L. 6/1992). În plus, față de interdicția folosirii tinerilor sub 18 ani la locuri de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, prin *Normele de medicină a muncii* (v.) sunt stabilite și alte măsuri de protecție a tinerilor: astfel, spre exemplu, masele maxime admise de purtat sau de ridicat de către aceeași categorie de salariați, diferențiate pe sexe sunt până la 5 kg pentru femei și până la 12 kg pentru bărbați; este interzisă munca salariaților în vârstă de până la 18 ani la lucrările de vopsitorie care comportă utilizarea carbonatului bazic de plumb (ceruza), a sulfatului de plumb sau miniului de plumb și a tuturor produselor care conțin acești pigmenți. (I.T.Ș.)

TRANSFER, modalitate de *modificare a contractului individual de muncă* (v.), pe calea cesiunii definitive a acestuia, în sensul că, prin t., salariatul devine încadrat în muncă la un alt angajator. Reglementat prin art. 69 C.m., t. este de două feluri: t. în interesul serviciului și t. la cerere, după cum interesul preponderent la efectuarea t. este al angajatorului care solicită t. ori al salariatului transferat. T. în interesul serviciului menține atât *vechimea neîntreruptă în aceeași unitate* (v.), cât și *vechimea neîntreruptă în muncă* (v.), în timp ce t. la cerere o menține numai pe cea din urmă (art. 8 alin. 2 lit. a și art. 10 lit. b din L. 1/1970). În prezent, în pofida dispozițiilor înscrise în fraza a II-a și a III-a din art. 69 C.m., t. în interesul serviciului poate fi efectuat, în toate cazurile, numai pe baza acordului salariatului, soluția contrară (ce rezultă din textul amintit), fiind în discordanță evidentă cu principiul libertății muncii, prevăzut de art. 38 alin. 1 din Constituția României și art. 1

alin. 2 C.m. (în formularea dată prin D.L. 147/1990). De altfel, în stadiul actual al legislației muncii, **t.** pe de o parte, de regulă – practic – nu mai folosește salariatului la nimic (stabilirea salariului, a sporurilor de salariu, a duratei concediului de odihnă, a cuantumului indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă etc. nemaifiind determinate în funcție de vechimea neîntreruptă în muncă sau în aceeași unitate), iar, pe de altă parte, reprezintă o rămășiță a legislației muncii anterioare anului 1990, când **t.** în interesul serviciului se realiza în considerarea „interesului general“ (de stat, obștesc). Pentru personalul didactic art. 10 din L. 128/1997 reglementează o anumită succesiune a **t.**, respectiv: în primul rând, poate avea loc, la cerere, pretransferarea (în realitate, tot un **t.**), în aceeași localitate sau în localitatea unde își are domiciliul cel în cauză, în limitele aceluiași regim de mediu, în unități de învățământ echivalente sau într-o treaptă inferioară de învățământ (lit. a); în al doilea rând, (lit. b.) îi vizează pe cei disponibilizați prin restrângere de activitate sau prin desființarea unor unități școlare, situație în care **t.**, respectându-se condițiile prevăzute la lit. a, se poate efectua însă și din mediul urban în cel rural. (v. și *trecere în altă muncă*). (Ș.B.)

TRANSFERUL PROPRIETĂȚII ASUPRA ACȚIUNILOR SAU PĂRȚILOR SOCIALE (*măsuri de protecție a salariaților din societățile comerciale*). O.G. nr. 48/1997 reglementează măsurile de protecție socială care se aplică salariaților în cazul transferului total sau parțial al dreptului de proprietate asupra acțiunilor sau părților sociale emise de o societate comercială, persoană juridică română, indiferent de forma de proprietate. Prin transfer al dreptului de proprietate se înțelege schimbarea proprietarului sau a acționarului principal care decide în privința activității societății comerciale în cauză. Se consideră a fi un astfel de transfer și cazul în care înstrăinarea acțiunilor se face de către mai multe persoane, fiecare ajungând în acest fel să dețină pachetul de control, reprezentând acțiuni aferente unei cote de cel puțin 1/3 din capitalul social. Măsurile de

protecție a salariaților se aplică în cazul în care transferul dreptului de proprietate se efectuează în baza unui contract de vânzare-cumpărare, a unui act de donație sau în urma unei fuziuni și, dimpotrivă, nu se aplică în cazul dobândirii dreptului de proprietate prin executarea unei hotărâri judecătorești definitive și nici dacă dobândirea acestui drept s-a produs în urma participării la achiziții de active organizate în executarea procedurilor de lichidare voluntară sau judiciară, după caz. Noul proprietar preia drepturile și obligațiile existente în momentul transferului, cu privire la: contractul colectiv de muncă și alte acorduri și înțelegeri existente între sindicat și patronatul societății comerciale, contractele individuale de muncă; alte dispoziții privind condițiile de muncă și de salarizare. Pe întreaga durată de valabilitate a contractului colectiv de muncă, aflat în vigoare la data efectuării transferului dreptului de proprietate, drepturile și obligațiile salariaților nu pot fi modificate unilateral; firește, prin acord între noul proprietar, sindicat sau reprezentanți ai salariaților, după caz, clauzele contractului colectiv de muncă pot fi renegociate. La data expirării contractului colectiv de muncă, valabil în momentul efectuării transferului dreptului de proprietate, părțile vor renegocia clauzele acestuia, în condițiile legii. Dacă după efectuarea transferului dreptului de proprietate, din cauze de ordin tehnic sau economic, noul proprietar decide restructurarea societății comerciale cu implicații în structura și în numărul personalului angajat, acesta este obligat să comunice reprezentanților salariaților programul de restructurare și să le aducă la cunoștință măsurile care îi afectează pe salariați; procedura de informare a reprezentanților salariaților este cea prevăzută de lege sau, după caz, de contractele colective de muncă. În cazul transferului dreptului de proprietate, parțial sau total, asupra acțiunilor, gestionate de Fondul Proprietății de Stat, acesta și cumpărătorul au obligația, sub sancțiunea nulității contractului, să înscrie în contractul de vânzare-cumpărare clauze referitoare la situația personalului și la menținerea sau disponibilizarea acestuia. Părțile au obligația de a încheia contractul de vânzare-cumpărare cu respectarea tuturor preve-

derilor cuprinse în lege, în contractul colectiv de muncă, precum și în alte acorduri încheiate între sindicat și patronatul societății comerciale. Dacă pe parcursul negocierilor, Fondul Proprietății de Stat convine cu cumpărătorul aplicarea unui program de restructurare care presupune măsuri de disponibilizări a personalului, ce urmează a fi luate după transferul dreptului de proprietate asupra acțiunilor, este obligatorie informarea reprezentanților salariaților și includerea în contractul de vânzare-cumpărare a unor clauze privind acordarea de despăgubiri persoanelor disponibilizate. Quantumul despăgubirilor se stabilește în limitele prevăzute de legislația privind concedierile colective și plățile compensatorii. În cazul vânzării de active de către societățile comerciale la care statul are calitatea de acționar majoritar, este obligatorie includerea în contractul de vânzare-cumpărare a unor clauze care să asigure menținerea totală sau parțială a locurilor de muncă, după efectuarea transferului dreptului de proprietate. După efectuarea transferului dreptului de proprietate, dacă salariații care dețin acțiuni la respectiva societate comercială își pierd această calitate, în conformitate cu prevederile art. 129, art. 130 și ale art. 135 din C.m., aceștia își păstrează integral drepturile ce decurg din calitatea lor de acționari. Persoanele care pierd calitatea de salariat și care au cumpărat acțiuni prin intermediul Programului Asociației Salariaților sau prin intermediul procedurilor de privatizare MEBO și ESOP sunt îndreptățite să păstreze atât acțiunile dobândite cu titlu gratuit, prin efectuarea schimbului carnetelor cu certificate de proprietate și/sau cupoane nominative de privatizare, cât și pe cele pe care le-au subscris, dacă rămân membri ai respectivei asociații. În cazul în care salariații renunță la calitatea de membri ai asociației, își păstrează dreptul de proprietate asupra acțiunilor dobândite cu titlu gratuit, precum și asupra celor achitate până în momentul pierderii calității de salariat al respectivei societăți comerciale. Acțiunile neachitate (care devin în acest fel disponibile) se redistribuie celorlalți membri ai asociației conform hotărârii luate în acest sens de adunarea generală a asociației și cu respectarea prevederilor legale (v. și *concediere colectivă*) (I.T.Ș.).

TREAPTĂ PROFESIONALĂ, subdiviziune a *funcției* (v.), prevăzută de legislația salarizării personalului din sectorul bugetar și din *regiile autonome cu specific deosebit* (v.), pentru unele funcții în care pot fi încadrate (angajate) ori avansate (promovate) persoane cu studii medii sau generale. Trecerea de la o **t.p.**, la alta superioară constituind o *avansare* (v.), o atare trecere este, în principiu, posibilă numai prin concurs (art. 1 alin. 1 din L. 30/1990, coroborat cu anexa 12 la H.G. 281/1993 sau cu alte reglementări legale speciale) (v. și *grad profesional*). (Ș.B.)

T

TRE

TRECERE (ÎN ALTĂ MUNCĂ), *modificare a contractului individual de muncă* (v.), ce se poate realiza în două modalități și anume: **1 T.** în *gradația* (v.) imediat superioară a aceleiași *funcții* (v.) ori a aceluiași *grad* (v.) al funcției, în condițiile reglementate prin legislația salarizării personalului din *regiile autonome cu specific deosebit* (v.) și a celui din sectorul bugetar. În atare situație, nu se înfăptuiește o *avansare* (v.), deoarece *felul muncii* (v.) nu se modifică; **2 T.** (în **a.m.**) realizată prin mutarea salariatului în alt *post*, în cadrul efectivului de personal al aceluiași *angajator* (v.), (de regulă, în cadrul aceleiași *unități* (v.), în înțeles de persoană juridică). Această a doua modalitate presupune acordul salariatului, în cazul în care prin **t.** (în **a.m.**) respectivă se produce o modificare a *felului muncii* (v.), a *locului muncii* (v.) ori a *salariului* (v.). **T.** în **a.m.** [*post, funcție, meserie* (v.)] poate fi dispusă prin actul unilateral al *angajatorului* (v.), fără a fi necesar consimțământul salariatului, în cazul în care **t.** (în **a.m.**) are loc într-un post similar sau echivalent, respectiv când: atribuțiile de serviciu și răspunderea nu diferă esențial; condițiile de studii și de pregătire ori de stagiu, precum și salariul de bază sunt aceleași; în noul post nu se creează pentru salariat condiții mai grele de lucru și nici nu i se pun în pericol viața, sănătatea ori integritatea corporală. Dacă prin modificarea contractului individual de muncă, pe calea **t.** (în **a.m.**), se ajunge la (ori și la) schimbarea angajatorului suntem în prezența unui *transfer* (v.), dacă măsura este definitivă, ori a unei detașări, dacă măsura este temporară (v. și *trecere temporară în altă muncă*). (Ș.B.)

T

TRE

TRECERE TEMPORARĂ ÎN ALTĂ MUNCĂ, modificare temporară a *contractului individual de muncă* (v.), prin schimbarea *felului muncii* (v.) și/sau a locului prestării acestuia, în anumite situații și anume: A) **T.t.** în **a.m.** – fără scăderea salariului –, timp de cel mult 3 luni în cursul unui an calendaristic, pe bază de recomandare medicală, în cazul salariaților aflați sub tratament medical (art. 147 C. m.); B) **T.t.** în **a.m.** – fără scăderea salariului – a salariatelor gravide și a celor care alăptează, dacă ele își desfășoară activitatea, în perioadele respective, în locuri de muncă unde condițiile de lucru sunt vătămătoare, grele sau periculoase (art. 152 alin. 2 C. m.); C) **T.t.** în **a.m.** în situații deosebite determinate de necesitatea asigurării buneii funcționări a unității, ceea ce impune executarea oricăror lucrări și luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile angajatorului (art. 22 alin. 2 lit. c din C. m.). Datorită caracterului deosebit al împrerjurărilor care o determină, **t.t.** în **a.m.** se poate dispune, în acest caz, și fără acordul salariatului, deși felul muncii, de regulă, se modifică; cât privește regimul salarizării în cazul **t.t.** în **a.m.** respective cel în cauză își păstrează funcția și salariul avut anterior; dacă **t.t.** în **a.m.** se face la o muncă pentru care este stabilit un salariu mai mare atunci salariatul are dreptul la acest salariu (art. 67 alin. 1 și 2 C.m.). Legea nu precizează cât timp poate dura **t.t.** în **a.m.** la care se referă art. 22 alin. 2 C.m.; în consecință, aceasta nu poate avea loc decât strict pentru perioada cât se mențin situațiile speciale ce au generat-o. În caz de neînțelegeri – sub acest aspect – salariatul se poate adresa judecătoriei, în primă instanță, care, în raport cu probele administrate, statuează dacă angajatorul abuzează sau nu de dreptul său. D) **T.t.** în **a.m.**, ca urmare a aplicării sancțiunii disciplinare a retrogradării în funcție, pentru o perioadă de 1-3 luni, în cadrul aceleiași profesii, cu reducerea corespunzătoare a salariului (art. 100 alin. 1 lit. e din C. m.) (v. și *trecere în altă muncă*). (§.B.)

TRIPARTITISM, principiu de bază în țările cu economie de piață care se concretizează în consultări dintre guverne, sindicate și patronat în vederea soluționării cât

mai adecvate a problemelor sociale și economice. Cerința armonizării intereselor angajatorilor cu cele ale salariaților a determinat în timp eforturi ale statelor atât în sensul reglementării juridice a negocierii colective – condiție *sine qua non* a înfăptuirii „păcii sociale“ și a dezvoltării economice, cât și în vederea influențării, într-o anumită măsură, a conținutului acestei negocieri. Rolul crescând al statelor în acest domeniu s-a evidențiat prin încheierea unor acorduri tripartite ale guvernelor unor țări cu partenerii sociali (sindicatul și patronatul). În esență, deci, **t.** se manifestă, în prezent, ca un instrument esențial cu privire la: făurirea dreptului internațional al muncii, în primul rând, în cadrul *Organizației Internaționale a Muncii* (v.); elaborarea normelor negociate ale *dreptului muncii* (v.) și adoptarea legislației interne a muncii de către organele legislative competente (care au ca fundament, de regulă, negocierile și discuțiile dintre reprezentanții guvernului și cei ai partenerilor sociali – angajatori și, respectiv, salariați). **T.** este consacrat de mai multe convenții ale Organizației Internaționale a Muncii [de pildă Convenția O.I.M. nr. 144 (1976) privind consultările tripartite, ratificată de România în 1992]. În vederea aplicării efective a principiului **t.** prin H.G. 349/1993, modificată prin H.G. 152/1997, a fost înființat Secretariatul Tripartit pentru Dialog Social, organism apolitic, neguvernamental, fără scop lucrativ, având personalitate juridică (art. 1). Este constituit, în număr egal, din reprezentanți ai sindicatului, patronatului (angajatorilor) și guvernului și coordonează acțiunile acestor parteneri în vederea creării cadrului necesar realizării dialogului social. Prin H.G. 89/1997 sunt create comisii consultative de dialog social, cu o componență tripartită, în cadrul unor ministere și al prefecturilor. La nivelul ramurei mine, geologie a fost constituită comisia consultativă tripartită de dialog social prin H.G. 167/1997. În sfârșit, prin L. 109/1997 a fost înființat și organizat Consiliul Economic și Social, organism tripartit, autonom, de interes public, în scopul realizării dialogului social dintre Guvern, sindicate și patronat, a climatului de pace socială. Principalele atribuții ale Consiliului Economic și Social, pe planul legislației muncii,

T

TUR

sunt: avizarea (consultativă) a proiectelor de acte normative în domeniul relațiilor de muncă și al politicii salariale, precum și medierea *stărilor conflictuale* (v.) intervenite între partenerii sociali la nivel de ramură ori național. (I.T.Ș.)

TURĂ, *program de lucru* (v.) folosit în unitățile (sub-unitățile) în care activitatea se desfășoară, fără întrerupere, în toate zilele lucrătoare ale săptămânii, pentru asigurarea continuității procesului de producție. Acolo unde activitatea se desfășoară, datorită specificului, în mod continuu, inclusiv în zilele de repaus săptămânal și în cele de sărbători legale, se organizează **t. continuă**, situație în care zilele de repaus săptămânal se stabilesc în alte zile decât sâmbăta și duminica (v. și *turnus*). (Ș.B.)

TURNUS, *program de lucru* (v.) în schimburi inegale sau cu durata normală a timpului de lucru diferită de la o zi la alta, folosit, de regulă, în unitățile de transport în comun de călători, precum și în transportul de mărfuri. În cazul **t.** calculul sporului de salariu pentru *ore suplimentare* (v.) se efectuează în raport cu programul normal de lucru pentru întreaga lună calendaristică, iar nu în raport cu fiecare zi în care s-au prestat atare ore. (v. și *tură*). (Ș.B.)

U

UNITATE (în înțelesul legislației muncii: art. 188 C.m.; art. 6 din L. nr. 15/1991; art. 1 alin. 3 din L. 130/1996, modificată prin L. 143/1997), orice persoană juridică, parte în contractele individuale de muncă, încheiate cu fiecare dintre salariații ei, persoane fizice (v. și *angajator*). (*Ș.B.*)

V

VECHIME ÎN ÎNVĂȚĂMÂNT, *v. Vechime în specialitate.*

VECHIME ÎN MAGISTRATURĂ, *v. Vechime în specialitate.*

VECHIME ÎN MUNCĂ, timpul cât o persoană a fost încadrată în baza unui contract individual de muncă. Cu titlu de excepție, la stabilirea **v. în m.** se iau în considerare și alte perioade de timp reglementate expres prin lege (C. m., art. 137); L. 3/1977, art. 20). **V. în m.** se adăunează indiferent dacă încheierea contractului individual de muncă s-a făcut pe o *durată nedeterminată (v.)* sau *determinată (v.)*. Prin art. 20 al L. 3/1977 se stabilește că **v. în m.** reprezintă și timpul în care persoana încadrată în muncă și-a întrerupt activitatea deoarece: a îndeplinit serviciul militar în termen, a fost concentrată, mobilizată sau în prizonierat (dispoziție reluată cu privire la militarii în termen și de art. 3 din L. 46/1996); a fost suspendată din funcție ori i s-a desfăcut contractul de muncă, dacă aceste măsuri au fost anulate ulterior ca fiind ilegale. Și concediul plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la doi ani constituie **v. în m.** (art. 4 din L. 120/1997). Chiar dacă persoana nu avea calitatea de salariat, constituie **v. în m.**, conform art. 20 din L. 3/1977, și perioadele în care: o persoană încadrată în

muncă a urmat cursuri de pregătire profesională; perioadele pentru care s-a cotizat la fostele asigurări sociale ori la casele de pensii preluate de stat. Conform D.L. 118/1990 (republicată la 3 septembrie 1996 și, apoi, modificată prin O.U.G. 41/1997) constituie **v. în m.** timpul cât o persoană, după data de 6 martie 1945, pe motive politice: a executat o pedeapsă privativă de libertate în baza unei hotărâri judecătorești rămase definitivă sau a fost lipsită de libertate în baza unui mandat de arestare preventivă pentru infracțiuni politice; a fost privată de libertate în locuri de deținere în baza unor măsuri administrative sau pentru cercetări de către organele de represiune; a fost internată în spitale de psihiatrie; a avut stabilit domiciliu obligatoriu; a fost strămutată într-o altă localitate; a fost deportată în străinătate după 23 august 1944; a fost constituită în prizonier de către partea sovietică după data de 23 august 1944 ori, fiind constituită ca atare, înainte de această dată, a fost reținută în captivitate după încheierea armistițiului. În baza altor prevederi legale, constituie **v. în m.** și perioadele în care persoana: a fost angajată cu program redus pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 6 ani; lucrează cu timp redus potrivit legii (proporțional cu timpul lucrat); i s-au acordat zile libere, plătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite; a primit ajutor de șomaj. Potrivit art. 31 din D.L. 54/1990 se consideră **v. în m.** perioada lucrată de persoanele din cadrul asociațiilor familiale sau timpul lucrat de persoanele care desfășoară o activitate independentă dacă au fost vărsate, pe toată această perioadă, contribuția la asigurările sociale de stat și contribuția pentru pensie suplimentară. În cazul *persoanelor handicapate (v.)*, constituie **v. în m.**, în afara celei dobândite în temeiul unui contract de muncă, și activitatea desfășurată în baza altor raporturi recunoscute de lege ca asimilate celor de muncă, precum și activitatea depusă potrivit unei autorizații proprii, cu condiția achitării contribuției legale de asigurări sociale (L. 57/1992, art. 2, alin. 6). Potrivit reglementărilor legale, se ține seama de **v. în m.** la: încadrarea și promovarea în muncă a salariaților în autoritățile și unitățile publice; în domeniul salarizării,

respectiv la acordarea sporurilor de vechime în sectorul bugetar; la stabilirea duratei concediilor de odihnă în sectorul bugetar. În sectorul privat, în cadrul negocierilor colective sau/și individuale, atât cu privire la concediul de odihnă (L. 6/1992) cât și cu privire la salarizare (L. 14.1991), partenerii sociali pot avea în vedere și **v. în m.** În sfârșit, **v. în m.** este luată în considerare la stabilirea dreptului la pensie pentru munca depusă și limită de vârstă, inclusiv în cazul pensionării anticipate (potrivit L. 2/1995) și al pensiei pentru pierderea capacității de muncă. (I.T.Ș.)

VECHIME ÎN SPECIALITATE, perioada de timp în care o persoană a lucrat în activități corespunzătoare funcției (meseriei) în care urmează să fie încadrată sau promovată în muncă ori în funcție de care (alături de rezultatele obținute) urmează să i se acorde un grad sau o treaptă de salarizare (sau o gradație). În sens restrâns, prin **v. în s.** se înțelege o activitate corespunzătoare specialității din cadrul unei funcții sau meserii. **V. în s.** reprezintă o specie a vechimii în muncă; așadar, pentru ca o perioadă de timp să constituie vechime în specialitate, trebuie să fie recunoscută, conform prevederilor legale, ca **v. în m.** Se consideră **v. în s.**, în măsura în care nu există reglementări legale exprese în sens contrar, și: timpul efectiv lucrat într-o specialitate (funcție, meserie) chiar dacă la încadrare persoana nu întrunea condițiile legale, dacă activitatea desfășurată a fost corespunzătoare postului deținut; perioada în care se poate dovedi că în timpul satisfacerii serviciului militar (al concentrării sau mobilizării) s-a prestat o activitate corespunzătoare specialității unei anumite funcții sau meserii; perioada de suspendare a contractului de muncă în măsura în care perioada respectivă se include, potrivit legii, în *vechimea în muncă* (*v.*) și numai dacă suspendarea contractului nu a fost o urmare (consecință) a inițiativei sau culpei persoanei încadrate în muncă. În condițiile economiei de piață, **v. în s.** și-a pierdut din importanța pe care o avea anterior anului 1990; se regăsește, totuși, ca cerință în sectorul public, în anumite situații, la încadrarea

(și promovarea) în muncă, la trecerea într-un grad profesional superior sau o treaptă profesională superioară, în materie de salarizare. Nimic nu se opune însă ca și în sectorul privat, dacă angajatorul apreciază că este necesar, să instituie pentru aceleași situații (sau/și pentru altele) condiția v. în s. În terminologia L. 128/1997 și a L. 92/1992 (republicată la 30 septembrie 1997), coroborată cu L. 50/1996 (modificată prin O.G. 9/1997 și O.G. 56/1997), în cazul personalului didactic și al magistraților, v. în s. este denumită vechime în învățământ și, respectiv, vechime în magistratură. (I.T.Ș.)



VECHIME NEÎNTRERUPTĂ ÎN ACEEAȘI UNITATE, perioada în care persoana încadrată în muncă lucrează la același angajator, pe baza aceluiași contract de muncă încheiat pe durată nedeterminată. Se consideră v.n. în a.u. și în situațiile, stabilite expres prin lege, în care persoana respectivă este, în anumite condiții, *transferată în interesul serviciului (v.)* sau încadrată la alt angajator, după încetarea contractului său de muncă pentru unele motive (art. 8, art. 9 și art. 9¹ din L. 1/1970 completată prin D.L. 130/1990). Perioadele reglementate de D.L. 118/1990 constituie potrivit art. 1 din acest act normativ și v.n. în a.u. Din cuprinsul O.U.G. 9/1997 (modificată prin L. 108/1997) se deduce că salariaților cărora li se desface contractul de muncă, în cadrul *concedierii colective (v.)*, li se acordă compensațiile bănești prevăzute de art. 20, numai dacă au o v.n. în a.n. de minimum 6 luni. Uneori, la anumiți agenți economici cu capital privat, în baza negocierii colective și/sau individuale, se acordă un spor de fidelitate condiționat, între altele, și de vechimea neîntreruptă la același angajator (în aceeași unitate). (I.T.Ș.)

VECHIME NEÎNTRERUPTĂ ÎN MUNCĂ, include situațiile care constituie *vechime neîntreruptă în aceeași unitate (v.)* ori, în plus, cele vizate de art. 10 din L. 1/1970, și art. 1 din D.L. 118/1990. Prin actele normative adoptate după 1989, însemnătatea v.n. în m. s-a diminuat considerabil. Ca urmare drepturile care se stabilesc sau al căror



VER

quantum se calculează în funcție de **v.n.** în **m.** se regădesc în ce privește anumite prestații din domeniul securității sociale cum ar fi – în cazul salariaților încadrați cu contract de muncă pe durată determinată – indemnizațiile pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 3 ani (art. 17 din H.C.M. 880/1965). (I.T.Ș.)

VERIFICAREA APTITUDINILOR ȘI PREGĂTIRII PROFESIONALE, Condiție prealabilă pentru încheierea contractului individual de muncă sau pentru modificarea acestuia, dacă prin aceasta se realizează o *avansare* (*v.*), reglementată, cu titlu de normă-cadru, prin art. 63 alin. 1 C. m., putându-se înfăptui în mai multe modalități și anume: *concurș* (*v.*), *examen* (*v.*), *probă practică* (*v.*), *termen de încercare* (*v.*). De principiu, în temeiul art. 1 alin. 1 din L. 30/1990, pentru salariații din sectorul bugetar, încadrarea în muncă, precum și *avansarea* au loc numai prin concurs. Pentru salariații celorlalți angajatori (societăți comerciale, regii autonome, orice alte persoane juridice sau fizice) – sub rezerva unor dispoziții legale speciale în sens contrar – modalitatea de **v.a.** și **p.p.** se stabilește de către fiecare angajator (art. 1 alin. 2 din L. 30/1990), în măsura în care nu există reglementări în materie în cuprinsul contractului colectiv de muncă. După 1990 se mai folosește pentru **v.a.** și **p.p.** de către angajatori (alții decât autoritățile și instituțiile publice ori unitățile bugetare subordonate acestora), așa-numitul *interviu* (*v.*), care constă într-un dialog între delegatul angajatorului și persoana care dorește să fie încadrată în muncă sau promovată. Interviuul este, uneori, asociat concursului, iar, alteori, îl înlocuiește. Această modalitate de **v.a.** și **p.p.** este legală, avându-se în vedere principiul înscris în art. 1 alin. 2 din L. 30/1990 (*Ș.B.*)

INDICE DE TERMENI

A

Abatere disciplinară	7
Absolvenți ai instituțiilor de învățământ (încadrare în muncă)	8
Accident de muncă	9
Acord (salariu în ~) v. <i>Formă de salarizare</i>	10
Acordul părților	10
Acreditare a reprezentanților diplomați v. <i>Numire</i> ..	11
Act adițional la contractul individual de muncă ...	11
Adaos la salariul de bază	12
Alegere în funcție	12
Angajamentul de plată (asumat) în scris	13
Angajator	14
Asigurări sociale de sănătate	15
Asigurări sociale de stat ..	15
Asociație patronală v. <i>Organizație patronală</i>	16
Atestare profesională	16
Avansare	17

B

Boală profesională	19
--------------------------	----

C

Calificare	20
Cameră de muncă	21
Carnet de muncă	22
Carta socială europeană ..	23
Casă de ajutor reciproc a salariaților	24
Clauză de neconcurență în contractul individual de muncă	24
Codul muncii	26
Coeficient de ierarhizare	27
Comisionul de 1% din fondul de salarii	27
Compensare v. <i>Compensare-indexare</i>	28
Compensare-indexare ...	28
Concediere	29
Concediere colectivă	29
Concediu	32
Concediu de maternitate v. <i>Concediu medical</i>	33
Concediu de odihnă	33
Concediu medical	35
Concurs	35
Confederație patronală ...	37
Confederație sindicală ...	37

Conflict colectiv de muncă.....	38
Consiliul Economic și Social v. <i>Tripartitism</i>	40
Contract colectiv de muncă.....	40
Contract de închiriere accesoriu contractului individual de muncă v. <i>Locuință de serviciu</i>	42
Contract de management	42
Contract individual de ambarcare.....	42
Contract individual de muncă.....	43
Contribuții datorate de angajatori și de salariați ..	46
Convenție civilă de prestări de servicii.....	48
Cumul de funcții	49
Cumulul pensiei cu salariul.....	50

D

Debutant	51
Decizie de imputare	51
Delegare	52
Demisie	53
Demitere	53
Desfacerea contractului individual de muncă	54
Destituire din funcție v. <i>Demitere</i>	57
Dețagare	57
Disciplina muncii.....	59
Diurnă.....	59
Dreptul internațional al muncii	60
Dreptul la muncă	61
Dreptul muncii	62

Durata normală a timpului de lucru	63
--	----

E

Echipament individual de lucru	65
Echipament individual de protecție	65
Eliberare din funcție	66
Eliberare din învățământ	67
Examen	67
Examen medical	68
Executarea pedepsei la locul de muncă	69

F

Federație patronală	71
Federație sindicală	72
Felul muncii.....	72
Femei (drepturi speciale, de protecție în domeniul legislației muncii)	73
Fișa de evaluare	75
Fișa postului	75
Fond de salarii	76
Formă de salarizare	76
Funcție.....	78
Funcție de conducere v. <i>Persoană cu funcție de conducere</i>	78
Funcționar public	78

G

Garantarea în plată a salariului minim	81
Gestionar	82
Gradație	83

Grad profesional	84
Grevă	85

I

Impozit pe salarii	88
Inamovibilitate	89
Indemnizație	90
Indexare v. <i>Compensare-indexare</i>	91
Interviu	91

Î

Încadrare în muncă	92
Încetarea contractului individual de muncă	92
Îndatoriri de serviciu	93
Învoire v. <i>Concediu</i>	93

J

Jurisdicția muncii	94
--------------------------	----

L

Libertatea muncii	97
Litigiu de muncă	97
Loc de muncă	98
Loc de muncă cu pericol deosebit	99
Lock-out	100
Locuință de intervenție	100
Locuință de serviciu	101
Locul muncii	101

M

Mediere v. <i>Stare conflictuală</i>	103
Meserie	103
Ministerul Muncii și Protecției Sociale	103
Modificarea contractului individual de muncă	106
Muncă	106
Muncă de noapte	107
Muncă la domiciliu	107

N

Negociere colectivă sau/și individuală	109
Normă de muncă	109
Normă de protecție a muncii	110
Norme de medicina muncii	111
Norme privind igiena muncii v. <i>Norme de medicina muncii</i>	112
Notă de lichidare	112
Nulitate (a contractului individual de muncă)	112
Numire	114

O

Obligație de fidelitate ..	116
Obligația de restituire a salariilor	116
Oficiul muncii	118
Ore de serviciu pe unitate	118

O-R

Ore suplimentare.....	119
Organigramă	120
Organizația Internațională a Muncii (O.I.M.)	120
Organizație patronală ...	122
Organizație sindicală v. <i>Sindicat</i>	123

P

Patron	124
Perfecționarea pregătirii profesionale	124
Perioadă de încercare v. <i>Termen de încercare</i>	125
Perioadă de probă v. <i>Termen de încercare</i>	125
Permis de muncă.....	125
Persoană cu funcție de conducere (în înțelesul C.m.)	126
Persoană handicapată (cu drepturi speciale în domeniul legislației muncii)	126
Personal	128
Personal de execuție (cu funcții de execuție) ...	128
Piața muncii	128
Plată compensatorie v. <i>Concediere colectivă</i>	129
Post	129
Premiu	130
Probă practică	131
Program de lucru	132
Promovare v. <i>Avansare</i>	132
Protecția muncii	132

Provocarea rebuturilor .	133
Provocarea repetată a rebuturilor	133

R

Raport juridic de muncă	135
Răspundere disciplinară	135
Răspunderea materială a salariaților	139
Răspunderea (reparatorie) a angajatorului față de salariat	141
Rebut v. <i>Provocarea rebuturilor, Provocarea repetată a rebuturilor</i>	142
Reconstituirea vechimii în muncă.....	142
Recuperare	143
Redistribuire de personal	143
Regie (salariu în ~) v. <i>Formă de salarizare</i>	144
Regie autonomă cu specific deosebit	144
Regulament de ordine interioară	145
Regulament de organizare și funcționare	146
Reintegrare în muncă... ..	147
Remiză (salariu în ~) v. <i>Formă de salarizare</i>	147
Repartizare în muncă	147
Repaus săptămânal.....	150
Revocare din funcție v. <i>Eliberare din funcție</i>	150
Rezervarea postului	151
Rezidențiat	152
Rezilierea contractului individual de muncă	152

S

Salariat	154
Salariu	154
Salariu de bază	156
Salariu de bază minim brut pe țară	156
Salariu de merit	157
Sancțiune disciplinară ..	157
Sindicat	158
Spor la salariul de bază	161
Stabilitate în muncă	162
Stagiar v. <i>Stagiu</i>	162
Stagiu	162
Stare conflictuală	163
Stat de funcții	163
Stat de personal	163
Statut de personal	164
Statut disciplinar	166
Stimulent v. <i>Adaos la salariul de bază</i>	166
Străini (încadrarea în muncă a cetățenilor ~)	166
Suspendare	169

Ș

Șomaj v. <i>Șomer</i>	171
Șomer	171

T

Termen de încercare	174
Timp de muncă	176
Timpul de odihnă	178

Tineri (drepturi speciale, de protecție, în domeniul legislației muncii)	178
Transfer	179
Transferul proprietății asupra acțiunilor sau părților sociale (măsurile de protecție a salariaților din societățile comerciale)	180
Treaptă profesională	183
Trecere (în altă muncă)	183
Trecere temporară în altă muncă	184
Tripartitism	184
Tură	186
Turnus	186

U

Unitate	187
---------------	-----

V

Vechime în învățământ v. <i>Vechime în specialitate</i> .	188
Vechime în magistratură v. <i>Vechime în specialitate</i>	188
Vechime în muncă	188
Vechime în specialitate	190
Vechime neîntreruptă în aceeași unitate	191
Vechime neîntreruptă în muncă	191
Verificarea aptitudinilor și pregătirii profesionale	192

Lista cronologică a principalelor acte normative din domeniul legislației (dreptului) muncii, al legislației (dreptului) securității sociale sau conexe acestor legislații*

I. Legislație internă

H.C.M. și a Consiliului Central al Sindicatelor din România nr. 880/1965 privind acordarea de ajutoare materiale în cadrul asigurărilor sociale de stat (*modificată* prin H.C.M. nr. 2489/1966; H.C.M. nr. 1356/1968; H.C.M. nr. 1597/1974; L. nr. 49/1992; O.G. 16/1997).

L. nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanții și răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor organizațiilor (*modificată* prin L. nr. 54/1994).

* a) Din titlurile actelor normative expresiile „organizațiile socialiste“ ori „unitățile socialiste“ au fost înlocuite prin cuvintele „organizațiile“ („organizații“) sau „unitățile“ („unități“), iar denumirea țării a fost actualizată („România“).

b) Nu s-a mai indicat titlul actelor normative modificatoare.

c) În această listă sunt incluse și unele acte normative care, deși prin titlu și cuprins nu se includ în legislația muncii, totuși ele conțin și unele (ori chiar numeroase) articole privind încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor de muncă (de regulă, pentru unele categorii de personal), răspunderea disciplinară sau reparatorie a acestora, norme privind jurisdicția muncii etc.

d) Prin act normativ de modificare se înțelege și acelea prin care s-au statomocit completări sau abrogări.

e) În rândul actelor normative modificatoare sunt incluse numai acelea prin care *expres* (iar nu și implicit), se modifică, completează ori se abrogă unele dispoziții ale actului normativ modificat.

f) În lista de mai sus nu au fost incluse actele normative a căror aplicare a fost limitată în timp.

H.C.M. nr. 2230/1969 privind gestionarea bunurilor materiale.

L. nr. 25/1969 privind regimul străinilor în România (*republicată la 18 mai 1972 și modificată prin D. nr. 637/1973*).

L. nr. 1/1970 privind organizarea și disciplina muncii în unitățile de stat (*modificată prin D.L. nr. 130/1990; de asemenea, Curtea Constituțională, prin dec. nr. 91/1996 a statuat că art. 18 alin. 2 lit. a-c din L. nr. 1/1970 sunt abrogate potrivit art. 150 alin. 1 din Constituția României*).

L. nr. 2/1971 privind perfecționarea pregătirii profesionale a lucrătorilor din unități (*modificată prin D. nr. 476/1971*).

L. nr. 12/1971 privind încadrarea și promovarea la muncă a personalului din unitățile de stat (*modificată prin D. nr. 320/1972; D. nr. 453/1973; D. nr. 82/1973; D. nr. 399/1973; D. nr. 225/1980; D. nr. 19/1986; D.L. nr. 147/1990*).

D. nr. 389/1972 privind contribuția pentru asigurările sociale de stat (*modificat prin: D. nr. 162/1978; D. 371/1978; L. nr. 19/1984; L. nr. 49/1992*).

L. nr. 10/1972 – Codul muncii al României (*modificat prin D.L. nr. 147/1990; L. nr. 13/1991; L. nr. 6/1992; L. nr. 104/1992; de asemenea, Curtea Constituțională, prin dec. nr. 59/1994; nr. 66/1995 și nr. 90/1995 a statuat că art. 175 alin. 1 lit. b, lit. c și lit. a din Codul muncii sunt neconstituționale*).

L. nr. 57/1974 a retribuirii după cantitatea și calitatea muncii, *republicată la 23 iulie 1980 (această lege a fost integral abrogată prin L. nr. 14/1991 a salarizării, cu excepția art. 75 alin. 1; art. 196 și art. 197)*.

D. nr. 92/1976 privind carnetul de muncă.

O. ministrului muncii nr. 136/1976 pentru aprobarea metodologiei de întocmire, completare, păstrare și evidență a carnetelor de muncă.

D. nr. 360/1976 privind aprobarea Statutului disciplinar al personalului din unitățile de transporturi (art. 64 alin. final din acest Statut a fost constatat ca fiind abrogat prin decizia nr. 60/1993 a Curții Constituționale).

D. nr. 361/1976 privind aprobarea Statutului disciplinar al personalului din unitățile de poștă și telecomunicații.

L. nr. 3/1977 privind pensiile de asigurări sociale de stat și asistența socială (*modificată* prin D. nr. 445/1978; D. nr. 339/1983; D. nr. 232/1986; D.L. nr. 70/1990; L. nr. 2/1991; L. nr. 73/1991; L. nr. 49/1992; L. nr. 120/1996; L. nr. 49/1997; L. nr. 86/1997).

L. nr. 3/1978 privind asigurarea sănătății populației.

D. nr. 413/1979 privind Statutul personalului din aviația civilă a României (*modificat* prin D.L. nr. 147/1990).

D. nr. 63/1981 privind modul de recuperare a unor pagube aduse avutului obștesc.

Î. nr. 53052/1985 al Ministerului Muncii și al Consiliului Central al Uniunii Generale a Sindicatelor pentru întocmirea regulamentelor de ordine interioară în unități și pentru încheierea contractelor de muncă în formă scrisă.

D.L. nr. 51/1990 privind vechimea în muncă a soției salariate care își urmează soțul trimis în misiune permanentă în străinătate.

H.G. nr. 360/1990 privind calificarea muncitorilor în unitățile de stat.

D.L. nr. 95/1990 privind trecerea la săptămâna de lucru de 5 zile în unitățile de stat.

L. nr. 4/1990 privind remunerarea și alte drepturi ale

Președintelui României, senatorilor și deputaților (*modificată* prin L. nr. 32/1991; nr. 40/1991; nr. 53/1991; L. nr. 41/1993).

H.G. nr. 1070/1990 pentru aprobarea Statutului Corpului Diplomatic și Consular al României.

H.G. nr. 1109/1990 privind liberalizarea prețurilor și măsuri de protecție socială (în aplicarea acestei hotărâri și a L. 14/1991 s-au emis, apoi, hotărârile Guvernului privind compensarea și/sau indexarea salariilor, pensiilor și altor drepturi).

H.G. nr. 1165/1990 pentru îmbunătățirea activității de pază.

H.G. nr. 1222/1990 privind regimul impozitelor și taxelor aplicabile reprezentanțelor din România a societăților comerciale sau organizațiilor economice străine, precum și drepturile și obligațiile legate de salarizarea personalului român (*modificată* prin L. nr. 32/1991; H.G. nr. 466/1991; O.G. nr. 14/1992; O.G. nr. 24/1996).

L. nr. 30/1990 privind angajarea salariaților în funcție de competență.

L. nr. 31/1990 privind societățile comerciale (*modificată* prin: L. nr. 41/1991; L. nr. 44/1991, nr. 80/1991; L. nr. 78/1992; O.U.G. 32/1997).

L. nr. 1/1991 privind protecția socială a șomerilor și reintegrarea lor profesională (*republicată* la 14 septembrie 1994 și, apoi, *modificată* prin O.U.G. nr. 9/1997, L. nr. 65/1997, O.U.G. 35/1997 și O.U.G. 47/1997).

L. nr. 2/1991 privind cumulul de funcții.

L. nr. 14/1991 a salarizării.

L. nr. 15/1991 privind soluționarea conflictelor colective de muncă.

L. nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de

muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase.

L. nr. 32/1991 privind impozitul pe salarii (*republicată la 12 august 1996 și, apoi, modificată prin O.U.G. nr. 6/1996; L. 105/1997 și O.G. 62/1997*).

L. nr. 40/1991 cu privire la salarizarea Președintelui și Guvernului României, precum și a personalului Președinției, Guvernului și a celorlalte organe ale puterii executive (*republicată la 14 iulie 1993, și apoi, modificată prin L. nr. 20/1994 și prin O.G. nr. 39/1994*).

H.G. nr. 288/1991 privind calificarea, recalificarea și perfecționarea pregătirii profesionale a șomerilor (*republicată la 20 februarie 1996*).

L. nr. 53/1991 privind indemnizațiile și celelalte drepturi ale senatorilor și deputaților, precum și salarizarea personalului din aparatul Parlamentului României (*republicată la 31 ianuarie 1996 și, apoi, modificată prin L. 104/1997 și L. 127/1997*).

L. nr. 54/1991 cu privire la sindicate.

H.G. nr. 667/1992 privind unele măsuri pentru asigurarea prestigiului social al funcționarilor publici.

L. nr. 69/1991 a administrației publice locale (*republicată la 18 aprilie 1996, ulterior modificată prin L. nr. 50/1997 și prin O.U.G. nr. 22/1997*).

Constituția României (*publicată la 21 noiembrie 1991 și intrată în vigoare la 8 decembrie 1991*).

H.G. nr. 849/1991 privind drepturile bănești ale gradatilor și soldaților în rezervă, pe toată durata concentrării cu scoatere din producție.

L. nr. 6/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților.

H.G. nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte

concedii ale salariaților din administrația publică, regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare (*republicată la 13 iunie 1995 și, apoi, modificată prin O.G. nr. 29/1995; precizăm că, la rândul ei, O.G. nr. 29/1995 a fost modificată prin L. nr. 133/1995*).

R. privind concediul de odihnă și alte condiții ale personalului din aparatul Camerei Deputaților (*aprobat prin H.B.P. nr. 2/1992 și modificat prin H.B.P. nr. 5/1993 și nr. 1/1996*).

R. privind concediul de odihnă și alte condiții ale personalului din aparatul Senatului (*aprobat prin H.B.P. din 25 mai 1992*).

R. privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din procuratură (*aprobat prin O. nr. 4/1992 al Procurorului General, republicat în iulie 1992 și modificat ulterior prin O. nr. 13/1993 al Procurorului General*).

L. nr. 47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale (*republicată la 7 august 1997*).

L. nr. 53/1992 privind protecția specială a persoanelor handicapate (*modificată prin O.U.G. 47/1997 și O.U.G. 55/1997*).

L. nr. 57/1992 privind încadrarea în muncă a persoanelor handicapate.

O. guvernatorului Băncii Naționale a României nr. 216/1992 privind evaluarea pagubelor pentru metale prețioase.

R. de organizare și funcționare a Curții Constituționale (*republicată la 30 septembrie 1997*).

L. nr. 92/1992 pentru organizarea judecătorească (*modificată prin L. nr. 89/1996 și prin L. 142/1997*).

O.G. nr. 22/1992 privind finanțarea ocrotirii sănătății.

L. nr. 94/1992 privind organizarea și funcționarea Curții de Conturi (*modificată prin L. nr. 59/1993 și L. nr.*

50/1995; prin dec. nr. 64/1994 Curtea Constituțională a statuat că expresia „organ suprem“ din textul art. 1 alin. 1 al Legii nr. 94/1992 este neconstituțional).

L. nr. 105/1992 cu privire la reglementarea raporturilor de drept internațional privat.

H.G. nr. 840/1992 privind compensarea prețurilor cu amănuntul la unele medicamente de uz uman (*modificată* prin H.G. nr. 387/1993 și prin H.G. nr. 1058/1995).

O. ministrului sănătății nr. 185/1993 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a colegiilor de disciplină a personalului sanitar (*modificat* prin O. ministrului sănătății nr. 250/1993); precizăm că, odată cu intrarea în vigoare a L. nr. 74/1995 și L. nr. 81/1997, acest Regulament nu mai este aplicabil medicilor, precum și farmaciștilor, ci numai celorlalte categorii de personal sanitar (personal sanitar mediu etc.).

O. ministrului sănătății nr. 392/1993 pentru aprobarea metodologiei privind angajarea, transferarea și detașarea medicilor, farmaciștilor, biologilor, biochimiștilor și chimiștilor din unitățile sanitare (*modificat* prin O. nr. 856/1993 și nr. 1137/1993 ale ministrului sănătății).

L. nr. 56/1993 a Curții Supreme de Justiție (*modificată* prin L. nr. 79/1996 și prin L. 142/1997).

H.G. nr. 281/1993 cu privire la salarizarea personalului din unitățile bugetare (*modificată* prin H.G. nr. 511/1993; H.G. nr. 233/1994; H.G. nr. 554/1994; H.G. nr. 615/1994; H.G. nr. 943/1994; H.G. nr. 697/1995; H.G. nr. 994/1995; H.G. nr. 75/1996; H.G. nr. 147/1996; H.G. nr. 272/1996; H.G. nr. 324/1996; O.G. nr. 39/1994, republicată la 8 august 1996).

H.G. nr. 349/1993 privind înființarea Secretariatului Tripartit pentru Dialog Social (*modificată* prin H.G. nr. 152/1997).

L. nr. 61/1993 privind alocația de stat pentru copii.

L. nr. 68/1993 privind garantarea în plată a salariului minim.

L. nr. 73/1993 privind înființarea, organizarea și funcționarea Consiliului Legislativ.

L. nr. 81/1993 privind determinarea despăgubirilor în cazul unor pagube produse fondului forestier, vegetației forestiere de pe terenurile proprietate publică situate în afara fondului forestier și economiei vânatului (*modificată* prin O.G. nr. 27/1995).

R. de organizare și funcționare a Curții Supreme de Justiție.

R. privind concediul de odihnă și alte concedii ale judecătorilor, magistraților asistenți și personalului de specialitate și administrativ al Curții Constituționale (*aprobat* de Plenul Curții Constituționale la 17 noiembrie 1993).

R. privind concediile de odihnă, zilele libere plătite și concediile fără plată la Curtea Supremă de Justiție (*aprobat* de Secțiile Unite ale Curții Supreme de Justiție la 22 noiembrie 1993).

O. ministrului sănătății nr. 1214/1993 privind înființarea rezidențiatului ca formă de pregătire în specialitate a medicilor și farmaciștilor.

N. metodologice nr. 250/1994 ale Ministerului Sănătății privind compensarea prețurilor cu amănuntul la unele medicamente de uz uman (*modificate* prin Normele metodologice nr. 1720/1995 ale Ministerului Sănătății; prin O. ministrului sănătății nr. 1045/1995 și prin N. Ministerului Sănătății nr. 273/1997; în sfârșit, lista de medicamente ce pot fi prescrise și eliberate în sistem compensat este, în prezent, cuprinsă în anexele nr. I și II la H.G. nr. 1058/1995, anexe ce înlocuiesc anexele la O. ministrului sănătății nr. 1045/1995).

R. privind concediul de odihnă și alte concedii ale membrilor și personalului Curții de Conturi (*aprobat de Plenul Curții de Conturi la 4 aprilie 1994*).

L. nr. 77/1994 privind asociațiile salariaților și membrilor conducerii societăților comerciale care se privatizează, *modificată* prin O.U.G. 38/1997.

O.G. nr. 39/1994 privind îmbunătățirea coeficienților de ierarhizare a salariilor de bază pentru personalul din sectorul bugetar (*republicată* la 8 august 1996 și, apoi, *modificată* prin O.U.G. 47/1997).

H.G. nr. 448/1994 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii și Protecției Sociale (*republicată* la 20 noiembrie 1995 și ulterior *modificată* prin H.G. nr. 852/1996; H.G. nr. 59/1997; H.G. nr. 207/1997).

H.G. nr. 467/1994 privind salarizarea personalului din unele unități de cercetare-dezvoltare.

R. Băncii Naționale a României nr. 7/1994 (fost nr. V/10813/1994) privind efectuarea operațiunilor valutare (*modificat* prin C. Băncii Naționale a României nr. 23/1995; nr. 27/1995; nr. 29/1995; nr. 45/1995; nr. 47/1995; nr. 54/1995; nr. 3/1996; nr. 11/1996; nr. 18/1996 și N.M. nr. 17/1995).

L. privind procedura de primire și soluționare a cererilor de plată a ajutorului de șomaj, a ajutorului de integrare profesională și a alocației de sprijin (*aprobat* prin O. nr. 307/1994 al ministrului muncii și protecției sociale).

R. de funcționare a Consiliului Superior al Magistraturii (din 17 noiembrie 1994, *republicat la 8 decembrie 1995*).

H.G. nr. 829/1994 cu privire la modul de stabilire a premiului anual.

N. metodologice privind acordarea licențelor și brevetelor de turism (*aprobat* prin O. ministrului turismului nr. 207/1994 și *modificate* prin O. ministrului turismului

nr. 87/1995; nr. 77/1996 și nr. 92/1996).

L. 2/1995 privind pensionarea anticipată.

L. 4/1995 privind donarea de sânge, utilizarea terapeutică a sângelui uman și organizarea transfuzională în România (*modificată* prin O.G. nr. 17/1995).

N. 2/1995 pentru aplicarea Legii nr. 77/1994 privind asociațiile salariaților și membrilor conducerii societăților comerciale care se privatizează.

L. 36/1995 a notarilor publici și a activității notariale.

L. 50/1995 cu privire la salarizarea membrilor și personalului Curții de Conturi.

L. 64/1995 privind procedura reorganizării judiciare și a falimentului (*modificată* prin O.U.G. 58/1997).

L. 67/1995 privind ajutorul social.

L. 74/1995 privind exercitarea profesiei de medic, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Medicilor din România.

L. 78/1995 privind protecția personalului și a patrimoniului din sectorul producției de apărare (*modificată* prin L. nr. 22/1996 și O.U.G. nr. 8/1996).

L. 83/1995 privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă.

L. 84/1995 (a) învățământului (*republicată* la 5 ianuarie 1996 și *modificată* prin O.U.G. 36/1997).

R. de punere în aplicare a Legii notarilor publici și a activității notariale nr. 36/1995 (*aprobat* prin O. ministrului justiției nr. 710/C/1995 și *modificat* prin O. ministrului justiției nr. 1410/C/1996).

R. privind concediul de odihnă și alte concedii ale personalului din aparatul Comisiei Naționale a Valorilor Mobiliare (*aprobat* prin O. nr. 48/1995 al președintelui acestei comisii).

O.G. nr. 29/1995 privind plata drepturilor cuvenite salariaților din administrația publică, alte unități bugetare și din regiile autonome cu specific deosebit pentru concediul de odihnă neefectuat (*modificată* prin L. nr. 113/1995).

N.C. de acordare a echipamentului individual de protecție (*aprobat* prin O. ministrului muncii și protecției sociale nr. 225/1995).

O. ministrului transporturilor nr. 82/1995 privind eliberarea certificatelor de atestare profesională pentru șoferii care efectuează transporturi clasificate periculoase în conformitate cu prevederile Acordului european referitor la transportul rutier internațional al mărfurilor periculoase (A.D.R.).

H.G. nr. 491/1995 privind organizarea taberelor, excursiilor, expedițiilor școlare și a altor forme de petrecere a timpului liber pentru preșcolari și elevi.

H.G. nr. 518/1995 privind unele drepturi și obligații ale personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar (*modificată* prin H.G. nr. 606/1996).

H.G. nr. 525/1995 privind acordarea drepturilor salariale șefilor misiunilor diplomatice ale României chemați temporar în țară.

H.G. nr. 543/1995 privind drepturile bănești ale salariaților instituțiilor publice și regiilor autonome cu specific deosebit pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării, în cadrul localității, în interesul serviciului (*republicată* la 13 septembrie 1996 și apoi *modificată* prin O.G. 62/1997).

H.G. nr. 565/1995 cu privire la aprobarea Normelor metodologice pentru aplicarea dispozițiilor Legii nr. 67/1995 privind ajutorul social, precum și modalitățile de plată a drepturilor reglementate de lege (din această H.G. mai este în vigoare doar art. 8 alin. 1).

H.G. nr. 642/1995 privind acordarea unei indemnizații lunare cadrelor didactice române care predau limba, literatura și civilizația românească în străinătate (*modificată* prin H.G. 257/1997).

Î. metodologice ale Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 207/1995 și ale Ministerului Finanțelor nr. 10297/1995 cu privire la salarizarea muncitorilor din ministere, celelalte organe ale autorității executive și din unitățile bugetare subordonate acestora.

H.G. nr. 738/1995 pentru stabilirea comisionului datorat potrivit art. 9 din Legea nr. 83/1995, precum și unele măsuri pentru aplicarea acestei legi.

R. privind activitatea consultanților de plasament în valori mobiliare (*aprobat* prin O. președintelui Comisiei Naționale a Valorilor Mobiliare nr. 50/1995).

R. nr. 5/1995 privind Codul de etică și conduită a membrilor și personalului Comisiei Naționale a Valorilor Mobiliare nr. 58/1995.

S. profesiei de avocat (*adoptat* de Consiliul Uniunii Avocaților din România la 30 septembrie 1995; *modificările* la acest Statut s-au publicat la 17 iunie 1997).

H.G. nr. 837/1995 cu privire la criteriile de salarizare în valută și la celelalte drepturi în valută și în lei ale personalului trimis în misiune permanentă în străinătate (*republicată* la 5 septembrie 1996 și, ulterior, *modificată* prin H.G. nr. 1149/1996).

H.G. nr. 838/1995 privind condițiile pentru acordarea compensațiilor care nu se supun impozitului pe salarii, acordate salariaților disponibilizați cu ocazia restructurării agenților economici cu capital majoritar privat.

P. de înregistrare a contractelor individuale de muncă, precum și modul de ținere, de către direcțiile de muncă și protecție socială, a evidenței muncii prestate (*aprobată* cu

nr. 3242/1995 de ministrul de stat, ministrul muncii și protecției sociale).

R. de organizare și funcționare a Corpului Experților Contabili și Contabililor Autorizați și a Codului privind conduita etică și profesională a experților contabili și contabililor autorizați (*aprobat* prin H. Conferinței Naționale a Experților Contabili și Contabililor Autorizați nr. 1/1995).

R. de verificare și expertizare tehnică de calitate a proiectelor, a execuției lucrărilor și a construcțiilor (*aprobat* prin H.G. nr. 925/1995).

R. pentru furnizarea și utilizarea gazelor naturale (*aprobat* prin H.G. nr. 942/1995).

L. nr. 126/1995 privind regimul materiilor explozive.

H.G. nr. 1061/1995 privind unele drepturi și obligații ale personalului care efectuează transporturi aeriene de pasageri și mărfuri în trafic internațional.

N. Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 3384/1995 privind încasarea, evidența și modul de utilizare a sumelor încasate din comisionul de 1%, precum și restituirea sumelor suportate de la bugetul de stat în anul 1995 conform Hotărârii Guvernului nr. 738/1995.

O.G. nr. 9/1996 privind îmbunătățirea sistemului de finanțare a instituțiilor publice de cultură din venituri extra-bugetare și alocații de la bugetul de stat sau de la bugetele locale, precum și a sistemului de salarizare a personalului din aceste instituții.

O.G. nr. 10/1996 privind îmbunătățirea sistemului de finanțare a unităților sportive finanțate din venituri extrabugetare și din alocații de la bugetul de stat, precum și a sistemului de salarizare a personalului din aceste unități.

N. cu privire la accesul, evidența și asigurarea securității turiștilor în structurile de primire turistice (*aprobat* prin H.G. nr. 41/1996).

H.G. nr. 87/1996 privind majorarea coeficienților de ierarhizare a salariilor de bază pentru personalul din Institutul „Cantacuzino“ București.

R. de organizare și funcționare a Consiliului Legislativ și a nomenclatorului de funcții (*aprobat* prin H.B.P. ale Camerei Deputaților și Senatului nr. 1/1996).

H.G. nr. 117/1996 cu privire la stabilirea coeficienților de ierarhizare a salariilor de bază pentru personalul cu studii universitare de scurtă durată din unitățile bugetare.

N. metodologice privind organizarea, desfășurarea și absolvirea cursurilor de calificare, recalificare, perfecționare și a altor forme de pregătire profesională a șomerilor (*aprobrate* prin O. ministrului de stat, ministrul muncii și protecției sociale nr. 435/1995 și publicate la 15 martie 1996).

H.G. nr. 125/1996 cu privire la stabilirea unor măsuri în legătură cu acordarea ajutorului social, precum și pentru modificarea și completarea normelor metodologice pentru aplicarea dispozițiilor Legii nr. 67/1995.

N. de medicina muncii (*aprobrate* prin O. ministrului sănătății nr. 1957/1995 și publicate la 26 martie 1996).

L. nr. 46/1996 privind pregătirea populației pentru apărare.

L. nr. 50/1996 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului din organele autorității judecătorești (*modificată* prin O.G. 9/1997, ordonanță care, la rândul ei, a fost *modificată* prin O.G. 56/1997).

L. nr. 56/1996 privind salarizarea și alte drepturi ale judecătorilor Curții Supreme de Justiție, magistraților asistenți și ale celorlalte categorii de personal (*modificată* prin O.G. 55/1997).

L. nr. 75/1996 privind stabilirea zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează.

H.G. nr. 523/1996 privind salarizarea personalului din regiile autonome aeroportuare care își desfășoară activitatea

sub autoritatea Ministerului Transporturilor (*modificată* prin H.G. nr. 38/1997).

R. privind concediul de odihnă și alte concedii ale personalului instanțelor judecătorești, laboratoarelor pentru expertize criminalistice, Institutului Național pentru Pregătirea și Perfecționarea Magistratilor și Ministerului Justiției (*aprobat* prin O. ministrului justiției nr. 1217/C/1996 și *modificat* prin O. ministrului justiției nr. 19/C/1997).

S. Uniunii Naționale a Notarilor Publici din România.

O.G. 27/1996 privind acordarea de facilități persoanelor care domiciliază sau lucrează în unele localități din Munții Apuseni și în Rezervația Biosferei „Delta Dunării“ (*republicată* la 13 august 1997)

L. nr. 90/1996 a protecției muncii.

N. metodologice privind autorizarea funcționării persoanelor juridice și fizice din punct de vedere al protecției muncii (*aprobat* prin O. ministrului de stat, ministrul muncii și protecției sociale nr. 388/1996).

N. metodologice privind certificarea calității de protecție a prototipurilor sortimentelor de echipament individual de protecție și de lucru și avizarea introducerii lor în fabricație (*aprobat* prin O. ministrului de stat, ministrul muncii și protecției sociale nr. 388/1996).

N. metodologice referitoare la certificarea calității din punct de vedere al securității muncii și echipamentelor tehnice (*aprobat* prin O. ministrului de stat, ministrul muncii și protecției sociale nr. 288/1996).

N. metodologice privind avizarea documentațiilor cu caracter tehnic de informare și instruire în domeniul protecției muncii (*aprobat* prin O. ministrului de stat, ministrul muncii și protecției sociale nr. 388/1996).

N. metodologice privind clasificarea minelor din punct de vedere al emanațiilor de gaze (*aprobat* prin O. ministrului de stat, ministrul muncii și protecției sociale nr. 388/1996).

N. metodologice privind comunicarea, cercetarea, înregistrarea, raportarea, evidența accidentelor de muncă și declararea, confirmarea, înregistrarea, raportarea, evidența bolilor profesionale, precum și a celorlalți indicatori care definesc morbiditatea profesională (*aprobată* prin O. ministrului de stat, ministrul muncii și protecției sociale nr. 388/1996).

N. metodologice privind finanțarea cheltuielilor pentru realizarea măsurilor de protecție a muncii (*aprobată* prin O. ministrului de stat, ministrul muncii și protecției sociale nr. 388/1996).

N. metodologice privind locul de muncă cu pericol deosebit și pericol iminent de accidentare (*aprobată* prin O. ministrului de stat, ministrul muncii și protecției sociale nr. 388/1996).

L. nr. 109/1996 privind organizarea și funcționarea cooperăției de consum și a cooperăției de credit.

L. nr. 115/1996 privind declararea și controlul averii demnitarilor, funcționarilor publici și a unor persoane cu funcții de conducere.

L. nr. 122/1996 privind regimul juridic al caselor de ajutor reciproc ale salariaților.

L. nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă (*modificată* prin L. 143/1997).

H.G. nr. 804/1996 privind unele drepturi și obligații ale personalului care efectuează transporturi maritime de pasageri și de mărfuri în trafic internațional, precum și operațiuni de remorcare/salvare navală.

H.G. nr. 953/1996 privind unele drepturi și obligații ale personalului care efectuează transporturi fluviale și de mărfuri în trafic internațional, precum și remorcare/salvare navală.

H.G. nr. 1109/1996 privind stabilirea valorii și a perioadei de acordare a indemnizației lunare cuvenite soțiilor ca-

drelor militare mutate în interesul serviciului în altă garizoană.

H.G. nr. 1194/1996 referitoare la atribuțiile agenților economici, instituțiilor publice și autorităților administrației publice privind recrutarea, încorporarea și evidența militară.

R. privind concediile de odihnă (ale salariaților Consiliului Legislativ), *aprobat* prin O. președintelui Consiliului Legislativ nr. 145/1996.

N. generale de protecție a muncii (*aprobat*e prin O. comun al ministrului de stat, ministrul muncii și protecției sociale nr. 578/1996 și al ministrului sănătății nr. D.B. 840/1996).

H.G. nr. 10/1997 privind autorizarea societăților comerciale care desfășoară activități de intermediere pentru angajarea personalului navigant maritim sau fluvial pe nave sub pavilion străin.

P. de soluționare a cererilor pentru acordarea unor înlesniri la plata obligațiilor datorate bugetului asigurărilor sociale de stat (*aprobată* prin O. nr. 24/1997 al ministrului muncii și protecției sociale).

H.G. nr. 27/1997 cu privire la nivelul salariului de bază minim brut pe țară, în anul 1997.

L. nr. 35/1997 privind organizarea și funcționarea instituției Avocatul Poporului.

H.G. nr. 71/1997 privind autorizarea societăților comerciale care desfășoară activități de transport maritim internațional.

H.G. nr. 87/1997 privind efectuarea cheltuielilor pentru pregătirea și desfășurarea alegerilor locale parțiale din perioada 1997-2000.

H.G. nr. 89/1997 privind înființarea, organizarea și funcționarea comisiilor consultative de dialog social în cadrul unor ministere și al prefecturilor.

O.U.G. nr. 9/1997 cu privire la unele măsuri de protecție pentru persoanele ale căror contracte individuale de muncă vor fi desfăcute ca urmare a concedierilor colective prin aplicarea programelor de restructurare, privatizare, lichidare (*modificată* prin L. 108/1997 și, apoi, *implicit modificată și completată* prin O.G. 17/1997, O.G. 18/1997 și O.G. 22/1997).

L. nr. 66/1997 cu privire la salarizarea membrilor și personalului Comisiei Naționale a Valorilor Mobiliare, precum și a personalului burselor de valori.

L. nr. 81/1997 privind exercitarea profesiei de farmacist, organizarea și funcționarea Colegiului Farmaciștilor din România.

H.G. nr. 193/1997 pentru aplicarea de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 11/1996 privind executarea creanțelor bugetare.

N. pentru aplicarea prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 9/1997 cu privire la unele măsuri de protecție pentru persoanele ale căror contracte individuale de muncă vor fi desfăcute ca urmare a concedierilor colective prin aplicarea măsurilor de restructurare, privatizare, lichidare (*aprobat* prin H.G. nr. 203/1997).

H.G. nr. 204/1997 privind înființarea și funcționarea Comitetului Național de Coordonare a Măsurilor Active de Combatere a Șomajului și a comitetelor de coordonare județene, respectiv al municipiului București.

I. privind calculul și vărsarea contribuției agenților economici la Fondul de risc și accident, precum și utilizarea acestuia (*aprobat* prin O. secretarului de stat pentru handicapați nr. 82/1997).

H.G. nr. 207/1997 privind obligația cetățenilor străini și apatrizilor de a obține permis de muncă în vederea încheierii unui contract colectiv de muncă pe teritoriul României.

O.U.G. 26/1997 privind protecția copilului aflat în dificultate.

O.U.G. 31/1997 privind regimul investițiilor străine în România.

L. 109/1997 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social.

L. 119/1997 privind alocația suplimentară pentru familiile cu copii

L. 120/1997 privind concediul plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2 ani.

O.U.G. 35/1997 privind măsurile de stimulare a persoanelor fizice și juridice pentru încadrarea în muncă a absolvenților instituțiilor de învățământ

H.G. 325/1997 privind introducerea stagiului de pregătire practică cu durata de un an pentru absolvenții facultăților de medicină și farmacie.

H.G. 365/1997 privind aprobarea Normelor Ministerului Muncii și Protecției Sociale de aplicare a prevederilor Legii nr. 86/1997 pentru modificarea și completarea Legii nr. 3/1997 privind pensiile de asigurări sociale de stat și asistența socială.

L. 128/1997 privind Statutul personalului didactic.

L. 145/1997 (a) asigurărilor sociale de sănătate (*intră în vigoare* la 1 ianuarie 1998 cu excepția prevederilor referitoare la funcționarea caselor de asigurări de sănătate, care intră în vigoare la 1 ianuarie 1999).

O.G. 16/1997 privind acordarea de ajutoare pentru procurarea de dispozitive medicale destinate corectării și recuperării deficiențelor organice sau funcționale ori corectării unor deficiențe fizice.

O.G. 17/1997 cu privire la unele măsuri de protecție pentru unele persoane ale căror contracte individuale de

muncă au fost desfăcute prin aplicarea programelor de restructurare, privatizare, lichidare.

O.G. 18/1997 privind stabilirea cuantumurilor plăților compensatorii pentru persoanele ale căror contracte de muncă vor fi desfăcute ca urmare a concedierilor colective.

O.G. 22/1997 privind unele măsuri de protecție ce se acordă personalului din industria minieră și din activitățile de prospecțiuni și explorări geologice.

O.G. 29/1997 privind Codul aerian.

H.G. 456/1997 cu privire la aprobarea Normelor pentru aplicarea prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 35/1997 privind măsurile de stimulare a persoanelor fizice și juridice pentru încadrarea în muncă a absolvenților instituțiilor de învățământ.

H.G. 463/1997 privind executarea creanțelor bugetare la Fondul special pentru sănătate.

O.G. nr. 32/1997 privind reglementarea modului de plată a personalului angajat prin convenții civile pentru încasarea creanțelor bugetare administrate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

H.G. 468/1997 cu privire la nivelul salariul de bază minim brut pe țară.

O.G. 39/1997 cu privire la pensionarea pentru munca depusă, cu reducere de vârstă, a femeilor care lucrează în industria minieră.

O.G. 42/1997 privind navigația civilă.

O.G. 48/1997 pentru stabilirea unor măsuri de protecție socială a salariaților în cazul transferului dreptului de proprietate asupra acțiunilor și părților sociale ale societățile comerciale.

H.G. 488/1997 privind remunerarea colaboratorilor fără drept de autor din instituțiile de cultură și artă.

II. Reglementări internaționale*

A. Convenții ale Organizației Internaționale a Muncii**

Convenția nr. 1 (1919) privind durata muncii (*ratificată* prin D.(L.) nr. 1990/1921).

Convenția nr. 2 (1919) privind șomajul (*ratificată* prin D.(L.) nr. 1990/1921).

Convenția nr. 3 (1919) privind protecția maternității (*ratificată* prin D.(L.) nr. 1990/1921).

Convenția nr. 4 (1919) privind munca de noapte a femeilor (*ratificată* prin D.(L.) nr. 1990/1921).

Convenția nr. 5 (1919) privind vârsta minimă la angajare în industrie (*ratificată* prin D.(L.) nr. 1990/1921).

Convenția nr. 6 privind munca de noapte a copiilor în industrie (*ratificată* prin D.(L.) nr. 1990/1921).

Convenția nr. 7 (1920) privind vârsta minimă de admitere a copiilor în muncă maritimă (*ratificată* prin D.(L.) nr. 1902/1922).

Convenția nr. 8 (1920) relativă la indemnizația de lipsă de lucru la caz de pierdere prin naufragiu (*ratificată* prin L. nr. 73/1930).

Convenția nr. 9 (1920) privitoare la plasarea marinarilor (*ratificată* prin L. nr. 73/1930).

* Potrivit art. 11 alin. 2 din Constituția României „Tratatele ratificate de Parlament, potrivit legii, fac parte din dreptul intern“.

** Sunt indicate *toute* convențiile Organizației Internaționale a Muncii ratificate de România de la înființarea acestora și până în prezent.

Cifra din paranteză (după numărul convenției) reprezintă anul în care a avut loc sesiunea Organizației Internaționale a Muncii când a fost adoptată convenția respectivă.

Convenția nr. 10 (1921) relativă la vârsta de admitere a copiilor la munca agricolă (*ratificată* prin L. nr. 73/1930).

Convenția nr. 11 (1921) relativă la drepturile de asociație și de coaliție ale muncitorilor agricoli (*ratificată* prin L. nr. 73/1930).

Convenția nr. 13 (1921) relativă la întrebuințarea ceruzei în pictură (*ratificată* prin L. nr. 55/1925).

Convenția nr. 14 (1921) privind repausul săptămânal în industrie (*ratificată* prin L. nr. 55/1923).

Convenția nr. 15 (1921) privind vârsta minimă de admitere a tinerilor la muncă în calitate de cărbunari sau fochiști (*ratificată* prin L. nr. 55/1923).

Convenția nr. 16 (1921) privind examinarea medicală obligatorie a copiilor și tinerilor întrebuințați pe bordul vaselor (*ratificată* prin L. nr. 55/1923).

Convenția nr. 24 (1927) relativă la asigurarea de boală (*ratificată* prin L. nr. 44/1929).

Convenția nr. 27 (1929) relativă la indicarea greutății pe coletele mari transportate cu vapoarele (*ratificată* prin L. nr. 194/1932).

Convenția nr. 29 (1930) privind munca forțată sau obligatorie (*ratificată* prin D. nr. 213/1957).

Convenția nr. 59/1937 (revizuită) privind stabilirea vârstei minime pentru admiterea copiilor la muncile industriale (*ratificată* prin D. nr. 284/1973).

Convenția nr. 81 (1947) privind inspecția muncii în industrie și comerț (*ratificată* prin D. nr. 284/1973).

Convenția nr. 87 (1948) privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical (*ratificată* prin D. nr. 213/1957).

Convenția nr. 88 (1948) privind organizarea activității de folosire a forței de muncă (*ratificată* prin D. nr. 284/1973).

Convenția nr. 89 (revizuită în 1948) privind munca de noapte a femeilor care lucrează în industrie (*ratificată* prin D. nr. 213/1957).

Convenția nr. 95 (1949) privind protecția salariului (*ratificată* prin D. nr. 284/1973).

Convenția nr. 98 (1949) privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă (*ratificată* prin D. nr. 352/1958).

Convenția nr. 100 (1951) privind egalitatea și remunerarea mâinii de lucru masculină și a mâinii de lucru feminină pentru o muncă de valoare egală (*ratificată* prin D. nr. 213/1957).

Convenția nr. 108 (1958) privind actele naționale de identitate pentru personalul navigant (*ratificată* prin D. nr. 25/1976).

Convenția nr. 111 (1958) privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei (*ratificată* prin D. nr. 284/1973).

Convenția nr. 116 (1961) privind revizuirea parțială a Convențiilor adoptate de Conferința Generală a Organizației Internaționale a Muncii în primele sale treizeci și două de sesiuni în vederea unificării dispozițiilor referitoare la pregătirea rapoartelor asupra aplicării convențiilor de către Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii (*ratificată* prin D. nr. 722/1964).

Convenția nr. 117 (1962) privind obiectivele și normele de bază ale politicii sociale (*ratificată* prin D. nr. 284/1973).

Convenția nr. 122 (1964) privind politica de ocupare a forței de muncă (*ratificată* prin D. nr. 284/1973).

Convenția nr. 127 (1967) privind greutatea maximă a încărcăturilor care pot fi transportate de un singur lucrător (*ratificată* prin D. nr. 83/1975).

Convenția nr. 129 (1969) privind inspecția muncii în agricultură (*ratificată* prin D. nr. 83/1975).

Convenția nr. 131 (1970) privind fixarea salariilor minime, în special în ce privește țările în curs de dezvoltare (*ratificată* prin D. nr. 83/1975).

Convenția nr. 134 (1970) privind prevenirea accidentelor de muncă ale navigatorilor maritimi (*ratificată* prin D. nr. 83/1975).

Convenția nr. 135 (1971) privind protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora (*ratificată* prin D. nr. 83/1975).

Convenția nr. 136 (1971) privind protecția contra riscurilor de intoxicație datorate benzenului (*ratificată* prin D. nr. 83/1975).

Convenția nr. 137 (1973) privind repercusiunile sociale ale noilor metode de lucru în porturi (*ratificată* prin D. nr. 83/1975).

Convenția nr. 138 (1973) privind vârsta minimă de încadrare în muncă (*ratificată* prin D. nr. 83/1975).

Convenția nr. 144 (1976) privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale ale muncii (*ratificată* prin L. nr. 96/1992).

Convenția nr. 154 (1981) privind promovarea negocierii colective (*ratificată* prin L. nr. 112/1992).

Convenția nr. 168 (1988) privind promovarea angajării și protecția șomajului (*ratificată* prin L. nr. 112/1992).

Declarația Universală a Drepturilor Omului, adoptată de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite la 10 decembrie 1948*

Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, adoptat de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite la 16 decembrie 1966 (*ratificat* prin D. nr. 212/1974).

Convenția internațională privind standardele de pregătire a navigatorilor, brevetare/atestare și efectuare a serviciului de cart, adoptată la Londra la 7 iulie 1978 (România a *aderat* la această convenție prin L. nr. 107/1992).

Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, adoptată de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite, la 18 decembrie 1979 (*ratificată* prin D. nr. 342/1981).

Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, amendată prin Protocoalele nr. 3, 5 și 8 și completată prin Protocolul nr. 2 (*ratificată* prin L. nr. 30/1994). Ulterior a fost adoptat și Protocolul nr. 11 la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale referitor la restructurarea mecanismului de control stabilit prin convenție (*ratificat* prin L. nr. 79/1995); subliniem însă că Protocolul nr. 11 nu a intrat încă în vigoare.

Acord european privind activitatea echipajelor auto-

* Fiind o *declarație*, aceasta nu a fost ratificată de România sau de un alt stat. Cu privire la efectele juridice ale Declarației Universale a Drepturilor Omului, a se vedea art. 20 alin. 1 din Constituția României.

vehiculelor care efectuează transporturi rutiere internaționale (A.E.T.R.) (România a *aderat* la acest acord prin L. nr. 101/1994).

Acord între Guvernul României și Guvernul Republicii Libaneze privind utilizarea forței de muncă (*aprobat* prin H.G. nr. 912/1995).

Acord între Guvernul României și Guvernul Republicii Croația privind transporturile maritime (*ratificat* prin L. nr. 95/1996).

Acord între Guvernul României și Guvernul Republicii Libaneze privind transporturile maritime (*ratificat* prin L. nr. 4/1997).

Codul internațional de management pentru exploatarea în siguranță a navelor și prevenirea poluării (Codul internațional de management al siguranței – Codul I.S.M.) (*acceptat* de România prin L. nr. 85/1997).

CUPRINS

ABREVIERI	3
CUVÂNT ÎNAINTE	5
TERMENII DICȚIONARULUI	7
INDICE DE TERMENI	193
LISTA CRONOLOGICĂ A PRINCIPALELOR ACTE NORMATIVE DIN DOMENIUL LEGIS- LAȚIEI (DREPTULUI) MUNCII, AL LEGIS- LAȚIEI (DREPTULUI) SECURITĂȚII SOCIALE SAU CONEXE ACESTOR LEGISLAȚII	198
I. Legislație internă	198
II. Reglementări internaționale	218
<i>Convenții ale Organizației Internaționale a Muncii</i>	<i>218</i>
<i>Alte reglementări internaționale</i>	<i>222</i>



Tiparul executat la
s.c. LUMINA TIPO s.r.l.
str. Luigi Galvani nr. 20 bis
sector 2, București
Tel: 210.51.90 210.58.33



