



Finanțat de
Uniunea Europeană



Expert Legislația Muncii

CURS ÎN CADRUL PROIECTULUI PROASIG
PROMOVAREA DIALOGULUI PENTRU OCUPARE ȘI FORMARE ÎN ASIGURĂRI

COD SMIS 305698





CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

1. Reglementarea internațională

Organizația Internațională a Muncii a adoptat pentru prima dată **Recomandarea nr. 198/2006** privind relația de muncă, care stabilește că munca prestată în cadrul unui raport de muncă trebuie să îndeplinească o serie de condiții:

- să fie prestată conform instrucțiunilor și sub controlul unei alte persoane;
- să implice integrarea celui care o prestează în organizarea unei întreprinderi;
- să fie executată exclusiv în contul unei alte persoane;
- să fie îndeplinită personal;
- să fie executată într-un loc specific sau acceptat de persoana beneficiară a muncii;
- să aibă o durată prestabilită;
- lucrătorul să fie la dispoziția celeilalte părți

La nivelul UE, contractul individual de muncă pe durată nedeterminată nu a făcut obiectul vreunei reglementări. Cu toate acestea, Comisia Europeană s-a pronunțat, în mai multe ocazii, cu privire la contractul pe durată nedeterminată ca fiind model al contractului de muncă standard și piatra de temelie a relațiilor de muncă din UE (în cadrul dezbaterilor pentru Cartea Verde), regula în cadrul raporturilor de muncă (Strategia 2010-2020 în materie socială), precum și modalitatea optimă de prestare a muncii (Strategia 2020- 2030).



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

2. Definitie

- act juridic bilateral si consensual = înțelegerea încheiată în scris, între o persoană fizică si o unitate, prin care prima se obligă a presta o muncă prevăzută de contract, îndeplinind atribuțiile care îi revin, cu respectarea disciplinei și legalității, în cadrul unității, care, corelativ, se obligă să îi asigure persoanei încadrate condiții corespunzătoare pentru buna desfășurare a activității, deplina protecție și securitate a muncii și să o retribueie în raport cu munca prestată, potrivit clauzelor contractului;
- convenția în temeiul căreia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze o anumită activitate pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană juridică sau persoană fizică, care, la rândul său, se obligă să plătească remunerația, denumită salariu, și să asigure condiții adecvate desfășurării activității, menținerii securității și sănătății în muncă .
- contractul în temeiul căruia o persoană fizică (salariat), se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

3. Caracteristici

- guvernat de principiul libertății de voință, sub rezerva și în limitele impuse pentru salariat de art. 38 C. muncii, părțile pot negocia și stabili orice tipuri de clauze, cu respectarea normelor legale, contractelor colective aplicabile, regulamentelor interne, cât și a ordinii publice și a bunelor moravuri;
- act juridic bilateral (are doar două părți) - salariatul și angajatorul;
- sinalagmatic = salariatul se obligă să presteze o muncă în beneficiul angajatorului, care se obligă să îi plătească o sumă de bani;
- oneros = se urmărește obținerea unui avantaj material în schimbul obligațiilor asumate;
- comutativ = atât prestația salariatului, cât și cea a angajatorului sunt cunoscute de la încheierea contractului individual de muncă;
- contract care se încheie în formă scrisă cerută ad validitatem, deci părțile înțeleg să însoțească manifestarea lor de voință de un înscris, în care să o consemneze și care să dea validitate contractului;
- contract intuitu personae = salariatul nu își poate executa obligațiile contractuale prin intermediul altei persoane, iar eroarea asupra persoanei va reprezenta viciu de consimțământ și va duce la anularea contractului respectiv;
- contract cu prestații succesive; astfel, în cazul neexecutării sau executării necorespunzătoare de către o parte a obligațiilor care îi revin, sancțiunea va fi rezilierea, care are ca efect desfacerea contractului numai pentru viitor, iar nu rezoluțiunea, care poate produce efecte și retroactiv ;
- implică întotdeauna obligația de „a face”, de a presta munca și obligația de a plăti salariul;
- imposibilitatea de a fi afectat de o condiție suspensivă sau rezolutorie, deoarece contractul individual de muncă este un contract pur și simplu, neafectat de modalități; totuși contractul individual de muncă poate fi afectat de un termen extinctiv sau suspensiv (dar cert);
- salariatul se subordonează angajatorului, pe parcursul executării contractului individual de muncă, din punct de vedere juridic și economic .



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

4. Consimțământul părților la încheierea CIM

Pentru a fi valabil exprimat, consimțământul trebuie să îndeplinească cumulativ o serie de condiții:

- să fie exprimat în cunoștință de cauză;
- să exprime intenția de a produce efecte juridice;
- să fie exteriorizat;
- să nu fie afectat de vreun viciu de consimțământ.

Vicii de consimțământ prin care se poate cere anularea CIM:

a. Eroarea esențială = cealaltă parte știa sau, după caz, trebuia să știe că faptul asupra căruia a purtat eroarea era esențială pentru încheierea CIM, de ex:

- când poartă asupra naturii sau obiectului contractului;
- când poartă asupra identității obiectului prestației sau asupra unei calități a acestuia ori asupra unei alte împrejurări considerate esențiale de către părți în absența căreia contractul nu s-ar fi încheiat;
- când poartă asupra identității persoanei sau asupra unei calități a acesteia în absența căreia contractul nu s-ar fi încheiat
- eroarea de drept esențială (privește o normă juridică determinantă, potrivit voinței părților pentru încheierea contractului).

b. **Dolul** poate afecta consimțământul salariatului, fiind vorba, în acest caz, de o inducere în eroare a acesteia, prin mijloace violente sau înșelătoare (acte false la angajare), pentru a o determina să încheie contractul.

c. **Violența** = amenințarea fizică / psihică asupra unei persoane, situație sub imperiul căreia aceasta va încheia un anumit act juridic, pe care altfel nu l-ar fi încheiat.

d. **Leziunea** = una dintre părți, profitând de starea de nevoie, de lipsa de experiență ori de lipsa de cunoștințe a celeilalte părți, stipulează în favoarea sa ori a unei alte persoane o prestație de o valoare considerabil mai mare, la data încheierii contractului, decât valoarea propriei prestații



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

5. Motive pentru care nu poate fi anulat CIM

- eroarea nescuzabilă,
- eroarea asumată
- eroarea de calcul
- eroare esențială dacă „partea care este victima erorii esențiale rămâne legată de contractul astfel încheiat dacă cealaltă parte este de acord cu executarea, urmând ca prevederile contractuale să fie adaptate în mod corespunzător”.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

6. Obligația de informare a viitorului salariat

Angajatorul este obligat sa ofere viitorului angajat:

- identitatea părților;
- locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- sediul sau domiciliul angajatorului;
- funcția sau ocupația, precum și fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului;
- criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- riscurile specifice postului;
- data de la care contractul începe să își producă efectele;
- în cazul contractului pe durată determinată sau cu timp parțial, durata acestora;
- durata concediului de odihnă;
- condițiile de acordare a preavizului și durata acestuia;
- salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, periodicitatea plății salariului;
- durata normală a muncii;
- indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- durata perioadei de probă.

Angajatul este obligat sa ofere viitorului angajator date personale

- informațiile cerute de angajator celui care dorește să se angajeze nu pot avea alt scop decât acela de a evalua capacitatea profesională a celui în cauză;
- angajatorul poate cere informații de la foștii angajatori ai solicitantului doar cu privire la funcțiile îndeplinite și durata angajării și doar cu încunoștințarea prealabilă a solicitantului respectiv;
- angajatorul este obligat să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților săi.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

7. Obiectul, forma și cauza CIM

Obiectul CIM = *prestarea muncii* de către salariat și *plata salariului* de către angajator.

Cauza = scopul urmărit de fiecare parte prin încheierea CIM: obținerea unui profit pentru angajator, obținerea salariului pentru asigurarea unui trai decent pentru salariat.

Forma scrisă, obligatorie a CIM pentru toate tipurile de astfel de contracte (pe durată nedeterminată, determinată, prin agent de muncă temporară, cu timp de lucru parțial, cu munca la domiciliu, de ucenicie la locul de muncă) în 2 exemplar (cate una pentru fiecare parte). Angajatorul va înregistra CIM în REVISAL/REGES și va păstra la locul de muncă o copie a CIM pe suport hârtie sau pe suport electronic, pentru salariații care prestează activitatea în acel loc.

Astfel, **locul de muncă** = locul în care salariatul își desfășoară activitatea, situat în perimetrul asigurat de angajator, persoană fizică sau juridică, la sediul principal sau la sucursale, reprezentanțe, agenții sau puncte de lucru care aparțin acestuia.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

8. Inregistrarea CIM in REGES online

Completarea registrului se va face pe măsura și în ordinea angajării cu următoarele date:

- a. datele de identificare ale angajatorului : denumire, cod unic de identificare, codul de identificare fiscală, sediul social și numele și prenumele reprezentantului legal (pentru persoanele juridice), respectiv numele, prenumele, CNP, domiciliul (pentru persoanele fizice);
- b. elementele de identificare ale tuturor salariaților, nume, prenume, CNP, cetățenia și țara de proveniență;
- c. pentru persoanele cu dizabilități, gradul, tipul de handicap și durata certificatului de încadrare în grad și tip de handicap;
- d. data încheierii contractului individual de muncă, numărul acestuia și data începerii activității;
- e. funcția/ocupația, conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative ;
- f. tipul contractului individual de muncă ;
- g. durata contractului individual de muncă, respectiv nedeterminată/determinată (lit.g);
- h. locul de muncă, respectiv fix sau mobil;
- i. durata timpului de muncă și repartizarea acestuia;
- j. salariul de bază lunar brut, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri, astfel cum sunt prevăzute în CIM sau CCM;
- k. datele de identificare ale utilizatorului, în cazul contractelor de muncă temporară;
- l. data transferului, precum și datele de identificare ale angajatorului la care se face transferul în condițiile legii;
- m. data la care începe și data la care încetează detașarea, precum și datele de identificare ale angajatorului la care se face detașarea;
- n. data la care începe și data la care încetează detașarea transnațională, statul în care urmează să se realizeze detașarea transnațională, denumirea beneficiarului/utilizatorului la care urmează să presteze activitatea salariatul detașat, precum și natura acestei activități;
- o. data la care începe și data la care încetează detașarea pe teritoriul unui stat non-UE sau al Spațiului Economic European, statul în care urmează să se realizeze detașarea, denumirea beneficiarului/utilizatorului la care urmează să presteze activitatea salariatul detașat și natura acestei activități;
- p. perioada, cauzele de suspendare și data încetării suspendării contractului individual de muncă;
- q. data și temeiul legal al încetării contractului individual de muncă.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

9. Termene transmitere date in REGES online

- a) datele prevăzute la pct 8 lit. a) -k) - **cel târziu în ziua anterioară începerii activității** pentru fiecare persoană care urmează să se afle într-un raport de muncă cu angajatorul;
- b) datele prevăzute la pct 8 lit. l) - **în termen de 5 zile lucrătoare de la data transferului**, respectiv de la data preluării prin transfer;
- c) datele prevăzute la pct 8 lit. m) - **cel târziu în ziua anterioară datei de începere/încetare a detașării salariatului**;
- d) datele prevăzute la pct 8 lit. n) și o) - **cel târziu în ziua anterioară datei de începere/încetare a detașării salariatului pe teritoriul altui stat**;
- e) datele prevăzute la pct 8 lit. p) - **cel târziu în ziua anterioară datei suspendării/datei încetării suspendării**, cu excepția cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale, când transmiterea în Registru se face în termen de 3 zile lucrătoare de la data înregistrării la angajator a certificatului de concediu medical, a absențelor nemotivate, precum și a situațiilor de suspendare în caz de forță majoră, când transmiterea în Registru se face în termen de 3 zile lucrătoare de la data suspendării;
- f) datele prevăzute la pct 8 lit. q) - **cel târziu la data încetării contractului individual de muncă/la data luării la cunoștință a evenimentului ce a determinat**, în condițiile legii, încetarea CIM.

NU se introduce în REGES online

- atribuțiile postului;
- criteriile de evaluare;
- concediile medicale pentru incapacitate temporară de muncă;
- concediul de odihnă;
- data la care se plătește salariul;
- perioada de probă;
- perioada de preaviz.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

10. Munca nedeclarată

- primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, cel mai târziu în ziua anterioară începerii activității;
- primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul de general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității;
- primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat;
- primirea la muncă a unui salariat în afara programului de muncă stabilit prin contract individual de muncă cu timp partial;



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

11. Condiții prealabile încheierii CIM

a. EXAMENUL MEDICAL este obligatoriu la:

- angajare
- reintrare în activitate după o întrerupere mai mare de 6 luni (pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali) sau după o întrerupere mai mare de 12 luni (pentru locurile de muncă fără factori nocivi profesionali);
- persoanele detașate / trecute în alt loc de muncă/altă activitate;
- începerea misiunii, pentru salariații încadrați cu CIM temporar;
- pentru ucenicii, elevii, practicanții, studenții care sunt instruiți pe meserii și profesii, precum și în situația schimbării meseriei;
- periodic, pentru cei care lucrează în condiții de expunere la factori nocivi profesionali sau în unități fără factor de risc (prin examene medicale diferențiate în funcție de vârstă, sex și stare de sănătate);
- periodic, în cazul celor care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli și care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalațiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivități de copii, în unități sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății.

B. STAGIUL = perioadă de timp determinată, în scopul perfecționării pregătirii profesionale prin muncă pentru anumite categorii de persoane.

Pentru absolvenții de învățământ superior etapa stagiului este obligatorie.

Durata contractului de stagiu este de 6 luni, începând cu data încheierii CIM și poate înceta:

- de drept – conform art. 56 alin. (1) lit. a), b), d)-h) Codul muncii;
- prin acordul părților, la data convenită de acestea;
- prin voința unilaterală a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege – respectiv art. 61 lit. a)-d), art. 65 și art. 81 Codul muncii;
- la sfârșitul perioadei de stagiu, când evaluarea s-a finalizat fără promovarea acesteia, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

11. Condiții prealabile încheierii CIM

C. Avizul/autorizarea/atestarea

Încheierea CIM poate fi condiționată, în anumite cazuri, de obținerea prealabilă a unui aviz, autorizare sau atestare.

Lipsa avizului, atestării sau autorizării conduce la nulitatea contractului individual de muncă.

Retragerea avizului/autorizării sau atestării are ca efect încetarea de drept a contractului individual de muncă, potrivit art. 56 alin. (1) lit. g) Codul muncii.

Refuzul eliberării avizului/autorizării, cât și anularea lor de către cei în drept pot fi atacate pe calea contenciosului administrativ, potrivit Legii contenciosului administrativ nr. 554/200450.

D. Angajamentul scris privind păstrarea secretului de serviciu sau de stat

Salariatul are obligația de a păstra secretul de serviciu.

Legea nr. 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate stabilește ca, persoana care urmează să desfășoare o activitate sau să fie încadrată în muncă într-un post care presupune accesul la informații clasificate trebuie să prezinte conducătorului unității un angajament scris de păstrare a secretului de stat sau de serviciu.

Legea nr. 182/2002 reglementează două cazuri:

- la încadrarea în muncă;
- la trecerea într-o altă muncă, în aceeași unitate.

Lipsa acestui angajament scris conduce la nulitatea contractului individual de muncă (care însă este remediabilă prin îndeplinirea ulterioară a acestei cerințe)



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

12. Verificarea pregătirii și aptitudinilor profesionale

A. CONCURSUL SAU EXAMENUL

Un concurs este, în realitate, un examen la care se prezintă mai mulți candidați pentru același post; deci, dacă pentru un post scos la concurs nu s-a prezentat decât un singur candidat, va fi vorba despre un examen.

În sectorul privat, angajatorul poate să utilizeze ca formă de încadrare în muncă tot varianta concurs/examen sau să îl dubleze, respectiv să îl înlocuiască cu un interviu .

Excepție de la susținerea concursului /examenului / perioadei de proba este pentru salariații concediați colectiv și reîncadrați într-o perioadă de 45 zile calendaristice de la concedierea lor.

B. PERIOADA DE PROBĂ = un interval de timp care prezintă avantaje pentru ambele părți: angajatorul va putea aprecia, în mod concret competența, aptitudinile și randamentul salariatului la locul de muncă, dincolo de aspectele teoretice depășite prin concurs, iar salariatul va constata dacă îi convine munca încredințată și dacă se va putea adapta, practic, sarcinilor de serviciu
Durata perioadei de proba în care salariatul are toate drepturile și obligațiile prevăzute de legislație, regulament intern, CIM sau CCM:

- 90 de zile calendaristice CIM nedeterminat, pozitie de executie
- 120 zile calendaristice CIM nedeterminat, pozitie de conducere
- Maxim 45 zile pentru persoanele cu handicap
- 2 zile lucrătoare pentru CIM de 1- 3 luni;
- 5 zile lucrătoare pentru CIM de 3 luni;
- 15 zile lucrătoare pentru CIM de 3 și 6 luni;
- 30 de zile lucrătoare pentru CIM mai mare de 6 luni, pozitie executie;
- 45 de zile lucrătoare CIM mai mare de 6 luni, pozitie conducere
- 20 de zile lucrătoare CIM temporar mai mare de 6 luni pozitie executie;
- 30 de zile lucrătoare, CIM temporar mai mare de 6 luni pozitie conducere.

Pe durata executării unui CIM nu poate fi stabilită, de regulă, decât o singură perioadă de probă.

Excepție când salariatul debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie, sau urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

Incetarea CIM pe parcursul sau la sfârșitul perioadei de probă se face printr-o notificare scrisă care nu se impune motivarea acesteia; nu este necesară respectarea unui preaviz.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

13. Documentele necesare pentru încheierea CIM

a. La angajarea cetățeanului roman:

- cartea de identitate;
- curriculum vitae;
- certificatele, diplomele, atestatele privind existența studiilor și a calificărilor necesare exercitării profesiei;
- avizul medical;
- recomandarea de la locul de muncă anterior sau de la unitatea de învățământ, pentru absolvenții care se încadrează prima dată;
- cazierul judiciar;
- avizul/autorizarea/atestarea în cazurile prevăzute de lege;
- adeverința privind situația debitelor față de fostul angajator.

B. La angajarea cetățeanului strain sunt cateva conditii:

- a) locurile de muncă vacante nu pot fi ocupate de cetățeni români, ai altor state membre ale UE, ai statelor semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European, precum și de rezidenți permanenți pe teritoriul României;
- b) îndeplinesc condițiile speciale de pregătire profesională, experiență în activitate și autorizare, solicitate de angajator potrivit legislației în vigoare;
- c) fac dovada faptului că sunt apti din punct de vedere medical să desfășoare activitatea respectivă și nu au antecedente penale care să fie incompatibile cu activitatea pe care o desfășoară sau urmează să o desfășoare pe teritoriul României;
- d) se încadrează în contingentul anual aprobat prin hotărâre a Guvernului;
- e) angajatorii au achitate la zi obligațiile către bugetul de stat.

Autorizația de muncă se eliberează, la cererea angajatorului, de către Oficiul Român pentru Imigrări.

Tipurile de autorizații sunt următoarele:

- pentru lucrătorii sezonieri;
- pentru lucrătorii stagiați;
- pentru sportivi profesioniști;
- pentru munca nominală;
- pentru lucrătorii transfrontalieri.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

14. Cumulul de funcții

Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor CIM, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

Potrivit Codului muncii, un salariat poate lucra maxim 12 ore pe zi, această perioadă urmând a fi urmată de una de odihnă de 24 de ore => mai multe CIM aflate în cumul nu ar trebui să depășească pragul de 12 ore pe zi;

Excepții legale, când o persoană nu poate cumula mai multe CIM:

- salariatul unui comerciant, care are și calitatea de reprezentant al comerciantului,
- angajat cu CIM, nu se poate angaja la un alt patron, care activează în aceeași ramură de activitate;
- funcția de rector, prorector, decan, prodecan, director de departament sau de unitate de cercetare-dezvoltare
- personalul silvic care poate să desfășoare alte activități în baza unui CIM doar în învățământ
- în anumite sectoare de activitate, este nevoie de acordul scris al unității la care persoana are funcția de bază (învățământul superior, pentru cadrele didactice este nevoie de acordul Senatului);
- într-o economie de piață funcțională, este puțin probabil ca o persoană să poată cumula un număr mare de CIM, deoarece fiecare angajator va solicita ca salariatul să presteze în mod real, la randament maxim, orele prevăzute în contract, ceea ce va duce la o imposibilitate practică de a avea un număr mare de astfel de contracte.

Angajatorii și salariații aflați în cumul sunt obligați să plătească toate contribuțiile stabilite prin lege, pentru fiecare contract individual de muncă în parte pe care l-au încheiat



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

15. Nulitatea CIM

- nulitatea nu retroactivează, fiind vorba despre un contract cu prestații succesive;
- constatarea nulității și stabilirea efectelor acesteia se poate face prin acordul părților, potrivit legii; iar numai în cazul în care părțile nu au ajuns la un acord, se va apela la instanța de judecată;
- cauzele de nulitate sunt cele reglementate de lege, părțile neputând să convină asupra altor cauze noi;
- în dreptul civil, nulitatea relativă se poate acoperi expres sau tacit, în timp ce nulitatea absolută nu poate fi acoperită;
- în cazul viciilor de consimțământ, nulitatea are caracter relativ și poate fi acoperită prin confirmare



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

16. Continut CIM

a. DREPTURILE ANGAJATORULUI

- să stabilească organizarea și funcționarea unității prin Regulamentul Intern;
- să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;
- să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- să stabilească obiectivele de performanță individuală și criteriile de evaluare a realizării acestora.
- de a-și organiza activitatea de resurse umane și salarizare prin asumarea atribuțiilor specific sau prin desemnarea unuia sau mai multor angajați cărora să le repartizeze, prin fișa postului, atribuții privind activitatea de resurse umane și salarizare sau prin contractarea unor servicii externe specializate în resurse umane și salarizare (în acest caz, este nevoie de un expert în legislația muncii care să coordoneze acest serviciu externalizat).

• Drepturi organizatorice

= dreptul de a reglementa modalitatea concretă în care se organizează și funcționează unitatea. Doar angajatorul poate stabili structura organizatorică a unității și, în consecință, va stabili și atribuțiile salariaților, pentru fiecare post prin fișele de post.

• **Normarea muncii.** Norma de muncă = cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate. Ea cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

• Criteriile de evaluare

Obiectivele de performanță individuală pentru salariat se stabilesc ulterior încheierii contractului, de către angajator, în mod unilateral și fără acordul salariatului respectiv. Obiectivele de performanță individuală și criteriile de evaluare a performanțelor individuale stabilite de către angajator trebuie să respecte principiul bunei-credințe în relațiile de muncă, deoarece ele joacă un rol important în cazul concedierii colective

• Regulamentul Intern - contine obligatoriu:

- reguli de protecție, igiena și securitate în muncă;
- reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- procedura de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă, a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;
- reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- reguli referitoare la procedura disciplinară;
- modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;
- criteriile și procedurile de evaluare profesională

• Dreptul de dispoziție și de control

Dispozițiile angajatorului îmbracă, de regulă, forma orală, dar pot fi formulate și în scris. Sub condiția legalității lor, aceste dispoziții trebuie să fie îndeplinite întocmai de către salariat.

În caz contrar, angajatorul poate aplica sancțiuni disciplinare celor care nu au respectat disciplina muncii.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

16. Continut CIM

a. OBLIGATIILE ANGAJATORULUI

- să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- să acorde salariaților toate drepturile care decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității;
- să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

- **Obligația de informare și consultare cu sindicatul în:**
 - în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
 - elaborarea normelor de muncă;
 - programarea concediilor de odihnă;
 - elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă;
 - elaborarea planurilor de formare profesională;
 - întocmirea regulamentului intern;
 - ipoteza transferului de întreprindere.
- Codul muncii condiționează luarea unor decizii de către angajator cu consimțământul celeilalte părți, astfel:
- modificarea contractului individual de muncă;
 - prelungirea delegării sau a detașării;
 - declararea nulității contractului individual de muncă;
 - prestarea de ore suplimentare;
 - acordarea zilelor de repaus în mod cumulativ.

- **Protecția salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia**

- **Obligația privind protecția salariaților în perioadele cu temperaturi extreme** care se mențin pe o perioadă de cel puțin 2 zile consecutive: reducerea intensității și ritmului activității fizice, ventilarea corespunzătoare, alternarea lucru cu repaus; asigurarea apei minerale adecvate/ceai fierbinte; asigurarea echipamentului individual de protecție, dușuri, distribuirea de, acordarea de pauze pentru refacerea capacității de termoreglare.
Dacă nu pot fi asigurate aceste măsuri: reducerea duratei zilei de lucru, eșalonarea pe două perioade a zilei de lucru: până la ora 11,00 și după ora 17,00, întreruperea colectivă a lucrului cu menținerea continuității activității în locurile de muncă unde nu poate fi întrerupt.

- **Comunicarea situației economice și financiare a unității** în mod clar, periodic sub amendamentul pastrării confidențialității de către salariați a datelor furnizate.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

16. Continut CIM

a.DREPTURILE ANGAJATULUI

- protecția datelor cu caracter personal,
- protecție împotriva concedierilor nelegale;
- dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- dreptul la concediu de odihnă anual;
- dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- dreptul la demnitate în muncă;
- dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- dreptul la acces la formare profesională;
- dreptul la informare și consultare;
- dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- dreptul la protecție în caz de concediere;
- dreptul la negociere colectivă și individuală;
- dreptul de a participa la acțiuni colective;
- dreptul de a constitui sau adera la un sindicat;
- alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

• Demnitatea în muncă

În vederea asigurării exercitării efective a dreptului lucrătorilor la protecția demnității lor în muncă, părțile se angajează, în consultare cu organizațiile patronilor și lucrătorilor:

1. să promoveze sensibilizarea, informarea și prevenirea în materie de hărțuire sexuală la locul de muncă sau în legătură cu munca și să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente;
2. să promoveze sensibilizarea, informarea și prevenția în materie de acte condamnabile sau explicit ostile și ofensatoare, dirijate în mod repetat împotriva oricărui salariat la locul de muncă sau în legătură cu munca, și să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

16. Continut CIM

a.OBLIGATIILE ANGAJATULUI

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

- **Obligația de fidelitate** este esențială pentru salariat, care trebuie să se abțină, pe durata raportului de muncă, de la comiterea oricărui fapt care ar putea prejudicia interesele angajatorului său. Astfel, obligația de fidelitate cuprinde, pe de o parte, neconcurența, respectiv obligația salariatului de a nu îl concura pe angajator, pe durata raportului de muncă (tocmai datorită încheierii unui contract individual de muncă), iar pe de altă parte, presupune confidențialitatea salariatului, respectiv obligația acestuia de a nu divulga anumite secrete ale angajatorului.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

16. Elementele obligatorii ale contractului cadru

- părțile contractului
 - obiectul său;
 - durata contractului;
 - locul de muncă (se introduc mențiuni referitoare la secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc. din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului);
 - felul muncii;
 - atribuțiile postului;
 - criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului;
 - condițiile de muncă;
 - durata muncii (se elimină prevederea ca fracțiunea de normă este de cel puțin 2 ore/zi);
 - concediul;
 - salarizarea (inclusive sporuri, indemnizații, alte adaosuri, prestații suplimentare în bani modalitatea prestațiilor suplimentare în natură);
 - drepturi legate de sănătate și securitate în muncă;
 - alte clauze (perioada de probă se stabilește în zile calendaristice, iar perioada de preaviz în cazul demisiei se stabilește în zile lucrătoare);
 - dreptul angajatorului de a stabili obiectivele de performanță individuală ale salariatului.
- Au fost introduse în modelul-cadru al contractului următoarele obligații ale angajatorului:
- să înmâneze salariatului un exemplar din CIM, anterior începerii activității;
 - să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din CIM, CCM aplicabil și din lege;
 - să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;
 - orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării CIM impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

17. Clauzele esențiale ale CIM

- **salariul** stabilit prin negociere (sector privat) sau lege (sector public);
- **condițiile de muncă;**
- **durata contractului;**
- **locul muncii** se refera la localitatea, unitatea în care salariatul prestează muncă;
- **felul muncii**
 - **Profesia** = calificarea unei persoane obținută pe baza studiilor sale finalizate prin diplome și/sau atestate.
 - **Meseria** = complexul de cunoștințe obținute prin școlarizare și prin practică, necesare pentru prestarea unor activități.
 - **Funcția** = activitatea desfășurată de o persoană într-o anumită ierarhie funcțională de conducere sau de execuție.
 - **Fișa postului** = enumerarea atribuțiilor care îi revin salariatului; ea definește postul ca atare, iar nu calitățile personale care se cer salariatului respective.
- **timpul de muncă și de odihnă** – repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, respectiv 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu 2 zile de repaus. Durata maximă legală a timpului de lucru pe saptamana nu poate depăși 48 de ore, inclusiv orele suplimentare. CIM poate să cuprindă clauze prin care să se stabilească un program individualizat de muncă.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

18. Clauze specifice prevăzute de Codul muncii

a. Clauza cu privire la formarea

profesională urmărește parcurgerea de către salariat, pe durata executării CIM, a unei forme de pregătire profesională. Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații.

- cel puțin o dată la 2 ani, dacă au min 21 de salariați;
- cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

Contractul de calificare profesională este cel în baza căruia salariatul în vârstă de peste 16 ani se obligă să urmeze cursurile de formare organizate de angajator, pe o durată cuprinsă între 6 luni și 2 ani, pentru dobândirea unei calificări.

Contractul de adaptare profesională se încheie în vederea adaptării salariaților debutanți la o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou, pe o durată determinată care nu poate depăși 1 an. Acest contract se încheie odată cu încheierea CIM sau ulterior acestuia, la debutul salariatului într-o funcție nouă, loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv de muncă nou.

B. Clauza de neconcurență ca să își produca efectele, trebuie să îndeplinească, cumulativ următoarele condiții:

- a) să fie expres prevăzută în CIM; acordul părților este obligatoriu pentru inserarea acesteia;
- b) trebuie prevăzute următoarele elemente, cumulat:
 - activitățile care sunt interzise salariatului care în mod real îl concurează pe angajator;
 - perioada pentru care își produce efectele clauza (max 2 ani de la încetarea CIM);
 - terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității;
 - aria geografică unde salariatul poate fi în competiție directă cu angajatorul;
 - cuantumul indemnizației de neconcurență (min 50 % din media veniturilor salariale brute din ultimele 6 luni anterioare încetării CIM sau, dacă durata contractului a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare convenite pe durata contractului).

Clauza își produce efectele cand CIM inceteaza:

- de drept, în cazurile prevăzute de art. 56 alin. (1) lit. c), e), f), g) i);
- prin acordul părților;
- din inițiativa angajatorului, pentru motive care țin de persoana salariatului;
- din inițiativa salariatului.

C. Clauza de mobilitate poate fi înscrisă în conținutul CIM, fie la momentul încheierii lui, fie poate forma obiectului unui act adițional, ulterior încheierii lui. În toate cazurile, această clauză trebuie negociată, trebuie să exprime acordul de voință al părților și trebuie să conțină cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau natură la care salariatul este îndreptățit

D. Clauza de confidentialitate pe toată durata CIM și după încetarea acestuia, părțile convin să nu transmită date sau informații de care au luat la cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă. Clauza poate să își producă efectele și după încetare CIM, dar, spre deosebire de clauza de neconcurență, ea trebuie să preexiste acestui moment, pentru a își putea produce efectele.

Încălcarea clauzei de confidentialitate de oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese ar dacă sunt întrunite condițiile legale, salariatul poate fi sancționat și disciplinar. Între părți se poate încheia un contract de confidentialitate, fie înaintea semnării CIM, fie ulterior semnării CIM, inclusiv pe durata concilierii între părți.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

18. Clauze specifice neprevăzute de Codul muncii

A. Clauza privind drepturile de proprietate intelectuală (drepturile de autor sau drepturile de proprietate industrială)
Drepturile patrimoniale pentru operele create de către salariat în cadrul unui CIM aparțin autorului respectiv. În cazul în care este reglementată o astfel de clauză contrară, aceste drepturi patrimoniale pot fi cedate de către autor, pentru o perioadă determinată, de maximum 3 ani, angajatorului (după expirarea perioadei pentru care au fost cedate, ele se vor întoarce la autor).

B. Clauza de stabilitate este stabilită prin acordul părților și prin care i se garantează salariatului menținerea sa în muncă pentru o anumită perioadă determinată de timp (această clauză este întâlnită, de regulă, în contractele pe durată nedeterminată).
Scopul acestei clauze este, practic, acela de a îl împiedica pe angajator să îl concedieze pe salariat, lăsându-i posibilitatea de a demisiona. În cazul în care angajatorul nu respectă această clauză, poate fi ținut de plata unor despăgubiri.

C. Clauza de obiectiv prin care salariatul se obligă să obțină prin munca sa un rezultat cuantificabil, concret, o lucrare determinată de interes major pentru angajator.
Pentru a fi considerată valabilă, această clauză trebuie să fie exactă și realizabilă.

D. Clauza de risc prin care se pot obține două categorii de avantaje: fie majorarea avantajelor pe care salariatul le are deja potrivit legii și/sau contractului colectiv aplicabil, fie se stabilesc și alte avantaje suplimentare față de cele deja existente.

E. Clauza de conștiință prin care salariatul are posibilitatea de a nu executa un ordin legal de serviciu, dacă acest lucru ar contraveni conștiinței sale, fără a exista repercusiuni disciplinare asupra sa.
Motivele pentru care salariatul poate să nu execute un ordin legal emis de către angajator (organ ierarhic superior) pot fi de ordin: religios, moral, politic, științific, de politețe.

F. Clauza de restricție a timpului liber prin care salariatul se obligă ca în timpul său liber, o anumită perioadă, să rămână la domiciliul său sau în altă parte, fiind pregătit să răspundă convocării și să se prezinte la locul de muncă, în cel mai scurt timp (sau în termenul convenit), pentru a îndeplini o anumită sarcină precisă de serviciu. În schimb, salariatul este îndreptățit să primească un spor la salariu sau timp liber.

G. Clauza de prelungire este posibilă exclusiv în cadrul unui CIM pe durată determinată și constă în înțelegerea părților ca, la împlinirea termenului, acestea să fie de acord cu încheierea unui nou contract, pe durată determinată sau nedeterminată.

H. Clauza privind delegarea de atribuții în cazul salariatului cu funcție de conducere, acesta poate delega unui salariat din subordinea sa o parte din atribuțiile sale. Acest lucru se realizează prin încheierea unui act adițional la CIM, care va cuprinde, pe lângă noile atribuții de serviciu, și o serie de beneficii suplimentare în bani și/sau în natură în favoarea salariatului care a acceptat noile atribuții.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

19. Clauze interzise în legislația muncii

- clauza de exclusivitate – prin care salariatul s-ar obliga să nu lucreze la niciun alt angajator (adică să nu poată cumula două sau mai multe funcții);
- clauza prin care salariatul s-ar obliga să nu părăsească unitatea un anumit număr de ani;
- clauza prin care salariații ar renunța la drepturile conferite de lege;
- clauzele penale prin care se agravează răspunderea patrimonială a salariatului;
- clauza prin care s-ar da posibilitatea angajatorului de a modifica unilateral oricând felul muncii, locul muncii sau salariul;
- clauza prin care s-ar restrânge dreptul salariatului de a demisiona;
- clauza prin care s-ar interzice dreptul părților de a se adresa instanțelor judecătorești;
- clauza prin care salariatul ar fi obligat să acopere și prejudiciul moral produs angajatorului.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

20. Elemente generale privind executarea și interpretarea CIM

Principiul bunei-credințe este cel care guvernează instituția executării contractului individual de muncă.

De regulă, salariații cu funcție de execuție aflați în executarea contractului, pentru a își îndeplini obligațiile contractuale, vor realiza o serie de acțiuni care se transpun în fapte materiale, în timp ce salariații cu funcții de conducere, cei care dețin atribuții de conducere și control pot adopta și acte juridice în limitele atribuțiilor de serviciu.

Executarea contractului individual de muncă trebuie să decurgă, în mod firesc, pe tot parcursul existenței sale, iar în anumite situații, o serie de clauze își pot produce efectele și după încetarea contractului (spre exemplu, în mod legal, obligația de a asigura protecția informațiilor clasificate se menține și după încetarea raportului de muncă atâta timp cât informația respectivă va rămâne clasificată sau, contractual, ca și consecință a unei clauze de confidențialitate).

Promovarea poate avea loc fie în cadrul aceleiași funcții (pe orizontală), fie într-o funcție superioară în cadrul aceleiași profesii (pe verticală).

Promovarea în funcție implică, în realitate, o modificare substanțială a raportului de serviciu, deoarece în majoritatea cazurilor, unei funcții superioare îi corespund alte atribuții specifice, cât și alt salariu.

Promovarea în funcție nu se poate face fără acordul salariatului.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

21. Informarea și consultarea salariaților pe parcursul executării CIM, în probleme ce privesc evoluția întreprinderii (unității) naționale

Prin **informare** se înțelege transmiterea de către angajator de date către reprezentanții salariaților în scopul de a permite cunoașterea problematicii supuse consultării, consultarea reprezentând schimbul de puncte de vedere și dialogul efectiv purtat între reprezentanții lucrătorilor și angajator.

În privința **conținutului** informării și consultării, acestea trebuie să cuprindă:

- a) informarea privind evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților întreprinderii sau unității și situația economică prezentă;
- b) informare și consultare cu privire la situația, structura și evoluția probabilă a locurilor de muncă în întreprindere sau în unitățile componente, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare în cazul în care situația locurilor de muncă este amenințată;
- c) informarea și consultarea cu privire la deciziile susceptibile să ducă la modificări importante în organizarea muncii sau în contractele de muncă, inclusiv a celor vizate prin dispozițiile Directivei 98/59/CE122 (consultarea reprezentanților salariaților pentru a ajunge la un acord, când angajatorul intenționează să procedeze la concedieri colective).

Marile companii au obligația de a raporta anual o serie de aspecte nefinanciare și informații privind diversitatea, printr-o declarație care trebuie să conțină:

- o descriere succintă a modelului de afaceri;
- o descriere a politicilor adoptate în legătură cu aspectele nefinanciare menționate;
- rezultatele politicilor respective;
- principalele riscuri legate de aspectele menționate, care decurg din operațiunile întreprinderii, și modul în care întreprinderea gestionează riscurile respective;
- indicatorii de performanță relevanți pentru domeniul de activitate al companiei.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

22. Comitetul European de Întreprindere sau informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară

Întreprindere de dimensiune comunitară = orice întreprindere care angajează cel puțin 1.000 de lucrători în statele membre și cel puțin 150 de lucrători în fiecare din cel puțin două state membre diferite.

Grup de întreprinderi = un grup care cuprinde o întreprindere care exercită controlul și întreprinderile controlate; iar prin grup de întreprinderi de dimensiune comunitară sunt vizate acele grupuri de întreprinderi care au următoarele caracteristici:

- angajează cel puțin 1.000 de lucrători în statele membre;
- cuprinde cel puțin două întreprinderi membre ale grupului în state membre diferite;
- cel puțin o întreprindere membră a grupului angajează cel puțin 150 de lucrători într-un stat membru și cel puțin o altă întreprindere membră a grupului angajează cel puțin 150 de lucrători într-un alt stat membru.

Informare = transmiterea de date de către angajator reprezentanților lucrătorilor, pentru a le permite să se familiarizeze cu subiectul tratat și să îl examineze; informarea se efectuează într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător pentru a permite reprezentanților lucrătorilor să realizeze o evaluarea aprofundată a posibilului impact și, atunci când este cazul, să se pregătească în vederea acțiunilor de consultare cu organul competent din cadrul întreprinderii de dimensiune comunitară sau grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară în cauză;

Consultare = stabilirea unui dialog și schimbul de opinii între reprezentanții lucrătorilor și conducerea centrală sau orice alt nivel mai adecvat de conducere, într-un moment, într-un mod și cu un conținut care să le permită reprezentanților lucrătorilor să emită un aviz, pe baza informațiilor puse la dispoziția lor, privind măsurile propuse la care se referă consultarea, fără a afecta responsabilitățile conducerii, și într-un termen rezonabil, care poate fi luat în considerare în cadrul întreprinderii de dimensiune comunitară sau al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară.

Un organism special de negociere este constituit în conformitate cu următoarele orientări:

- statele membre determină modul de alegere sau de desemnare a membrilor organismului special de negociere, care trebuie să fie aleși sau desemnați pe teritoriul lor;
- membrii organismului special de negociere sunt aleși sau numiți în număr proporțional cu numărul de lucrători angajați în fiecare stat membru de către întreprinderea de dimensiune comunitară sau de grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară, alocându-se fiecărui stat membru câte un loc pentru fiecare tranșă de lucrători angajați în statul membru respectiv, care reprezintă 10% din numărul de lucrători angajați în toate statele membre în ansamblu, sau o fracțiune din tranșa respectivă;
- conducerea centrală și conducerea locală, precum și organizațiile europene competente ale lucrătorilor și ale angajatorilor sunt informate asupra componenței organismului special de negociere și asupra deschiderii negocierilor.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

22. Comitetul European de Întreprindere sau informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară

Pentru a putea încheia un acord referitor la modalitățile de punere în aplicare a informării și consultării lucrătorilor, conducerea centrală convoacă o reuniune cu organismul special de negociere. Aceasta informează direcțiile locale în această privință. Organismul special de negociere poate să decidă, cu cel puțin două treimi din voturi, să nu înceapă negocierile sau să anuleze negocierile deja începute. În acest caz, se pune capăt procedurii în vederea stabilirii acordului referitor la modalitățile de informare și consultare a lucrătorilor. Cheltuielile aferente negocierilor sunt suportate de conducerea centrală, astfel încât să permită organismului special de negociere să își îndeplinească sarcina în mod corespunzător.

Incheiat în scris între conducerea centrală și organismul special de negociere, stabilește:

- întreprinderile membre ale grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară sau unitățile din întreprinderea de dimensiune comunitară, care sunt reglementate de acord;
- componența comitetului european de întreprindere, numărul membrilor, repartiția locurilor, ținând seama, în măsura posibilităților, de necesitatea unei reprezentări echilibrate a lucrătorilor în funcție de activități, categorii și sexe, și durata mandatului;
- atribuțiile și procedura de informare și de consultare a comitetului european de întreprindere, precum și modalitățile de corelare a informării și consultării comitetului european de întreprindere și a informării și consultării organismelor naționale de reprezentare a lucrătorilor;
- locul, frecvența și durata reuniunilor comitetului european de întreprindere;
- după caz, componența, modalitățile de numire, atribuțiile și modalitățile de reunire a comitetului restrâns constituit în cadrul comitetului european de întreprindere;
- resursele financiare și materiale care vor fi alocate comitetului european de întreprindere;
- data de intrare în vigoare a acordului și durata acestuia, modalitățile conform cărora acordul poate fi modificat sau denunțat, precum și cazurile în care acordul este renegociat și procedura de renegociere a acestuia, inclusiv, după caz, atunci când intervin modificări ale structurii întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

22. Comitetul European de Întreprindere sau informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară

Pentru a îi proteja pe reprezentanții lucrătorilor, membrii comitetului european de întreprindere informează reprezentanții lucrătorilor unităților sau ai întreprinderilor aparținând unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară sau, în absența reprezentanților, totalitatea lucrătorilor cu privire la conținutul și rezultatele procedurii de informare și consultare puse în practică în conformitate cu dispozițiile prezentei directive.

Fiecare stat membru asigură respectarea obligațiilor prevăzute de Directiva 2009/38/CE de către conducerile unităților dintr-o întreprindere de dimensiune comunitară și de către conducerile întreprinderilor membre ale unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară, care sunt situate pe teritoriul său, și de către reprezentanții lucrătorilor sau, după caz, de către lucrătorii acestora, indiferent dacă sediul conducerii centrale se află sau nu pe teritoriul său.

Informarea și consultarea comitetului european de întreprindere sunt corelate cu informarea și consultarea organismelor naționale de reprezentare ale lucrătorilor, ținând seama, în mod corespunzător, de competențele și de sfera de intervenție a fiecăreia dintre acestea.

Relațiile dintre cele două părți, comitetul european de întreprindere și conducerea centrală, trebuie să se desfășoare în bază principiului colaborării și respectării reciproce, fără de care nu se poate realiza o informare corectă și obiectivă a salariaților. În acest sens, constituie contravenții:

- obstrucționarea constituirii, organizării sau funcționării grupului special de negociere, a comitetului european de întreprindere sau împiedicarea instituirii ori aplicării procedurii de informare sau consultare a angajaților de către un membru al conducerii centrale ori al conducerii de un alt nivel în cadrul unei întreprinderi de dimensiune comunitară sau al unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară ori de către o persoană care acționează în numele acestora (este vorba despre o persoană contravenientă, chiar dacă aceasta este din afara întreprinderii sau a grupului respectiv);
- discriminarea unui membru al grupului special de negociere, al comitetului european de întreprindere sau al unui reprezentant al salariaților, care acționează conform prezentei Legi nr. 217/2005;
- divulgarea informațiilor cu caracter confidențial de către persoanele cărora le-au fost comunicate în cadrul procedurilor prevăzute de lege.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

23. Implicarea lucrătorilor în activitatea societăților europene

Toate întreprinderile a căror activitate nu este limitată la unele nevoi locale să își poată organiza activitatea la nivel comunitar. Regulamentul stabilește cadrul juridic pentru crearea și gestionarea societăților de dimensiuni europene, obiectivul fiind acela de a permite societăților din diferite state membre de a fuziona sau de a crea o societate de tip holding.

Asigurarea drepturilor dobândite de către lucrători cu privire la implicare în procesul decizional al societății respective reprezintă un principiu fundamental și obiectivul declarat al acestei directive. Drepturile lucrătorilor existente înainte de constituirea societății europene trebuie să stea la baza elaborării drepturilor lucrătorilor de a fi implicați în procesul decizional al unei astfel de societăți.

Constituirea grupului special de negociere care să îi reprezinte pe angajați se realizează în societățile participante sau din filiale, sucursale ori alte sedii secundare aferente.

Membrii grupului sunt aleși sau numiți proporțional cu numărul total al angajaților. Membrii grupului special de negociere sunt desemnați de organizațiile sindicale legal constituite.

Grupul special de negociere și organele de conducere ale societăților participante decid, în scris, asupra modalităților de informare, consultare și alte mecanisme de implicare a angajaților în activitatea societății europene.

Scopul negocierilor purtate este acela de a ajunge la un acord cu privire la modalitățile prin care angajații să fie implicați în activitatea societăților europene.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

24. Modificarea CIM – elemente generale

Modificarea CIM poate viza oricare dintre clauzele esențiale ale contractului:

- durata contractului;
- locul muncii;
- felul muncii;
- condițiile de muncă;
- salariul;
- timpul de muncă și timpul de odihnă.

CIM nu se renegociază periodic în baza unei obligații legale (sau contractuale), de aceea fiecare parte este liberă să propună celeilalte, în orice moment, renegocierea unor clauze contractuale. Acceptul celeilalte părți duce la demararea negocierilor, care se finalizează fie printr-un acord de modificare a contractului, fie prin menținerea prevederilor contractuale, în lipsa unui consens.

Modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este reglementată de art. 42, art. 43 și art. 45 C. muncii, iar o astfel de posibilitate rezultă implicit din acordul inițial pe care salariatul l-a dat în momentul încheierii contractului individual de muncă.

Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră, cu titlul de sancțiune disciplinară sau ca o măsură de protecție a salariatului.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

24. Modificarea CIM – delegarea

Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă. Salariatul va îndeplini sarcinile de serviciu în interesul angajatorului care l-a delegat.

Caracteristicile delegării:

- este o măsură temporară, care poate fi luată unilateral de către angajator, pentru o perioadă de maximum 60 de zile calendaristice în decursul a 12 luni, prelungirea fiind posibilă numai cu acordul salariatului, pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice;
- prima perioadă, de 60 de zile calendaristice, are caracter obligatoriu pentru salariat, acesta neputând refuza delegarea, în virtutea încheierii contractului individual de muncă; în următoarele perioade, prelungirea nu se poate face decât cu acordul expres al salariatului, refuzul acestuia de a prelungi delegarea neputând constitui motiv de sancționare disciplinară; trebuie remarcat faptul că prin „prelungirea” delegării trebuie să se înțeleagă că a doua delegare este în continuarea primei delegări (fără întrerupere);
- angajatorul trebuie să deconteze, în caz de delegare, cheltuielile de transport, cazare, precum și să plătească o anumită indemnizație salariatului, în condițiile legii sau contractului colectiv aplicabil;
- încetează la expirarea termenului, după executarea lucrărilor sau sarcinilor care au făcut obiectul delegării, prin revocarea delegării, prin acordul părților sau prin încetarea contractului individual de muncă

Efectele delegării:

- pe toată durata delegării salariatul va rămâne în raport de muncă cu angajatorul său, păstrându-și funcția/postul, salariul corespunzător, precum și toate drepturile care sunt prevăzute în contractul individual de muncă;
- cel aflat în delegație trebuie să respecte normele de disciplina muncii și de sănătate și securitate în muncă;
- numai angajatorul său, care l-a delegat, îi poate aplica salariatului o sancțiune disciplinară; astfel, dacă salariatul a produs o pagubă unității la care a fost delegat, iar între cele două unități există un contract civil, unitatea care a fost prejudiciată se va îndrepta împotriva celei care l-a delegat pe salariat cu o acțiune în daune pentru acoperirea pagubei sale; la rândul ei, unitatea care a dispus delegarea se va regresa împotriva propriului salariat; dacă între cele două unități nu există un raport contractual, unitatea păgubită de către salariat va putea să solicite despăgubiri, pe cale judecătorească, fie de la angajatorul care a dispus delegarea, fie de la salariatul delegat, fie în solidar de la ambii. În ambele situații, paguba trebuie să fi fost produsă de salariat în executarea atribuțiilor de serviciu (sau în legătură cu acestea), în caz contrar, dacă salariatul a cauzat un prejudiciu în afara atribuțiilor sale de serviciu, unității la care a fost delegat, răspunderea sa va fi angajată exclusiv pe baza normelor de drept civil.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

24. Modificarea CIM – detasarea

Detasarea reprezintă actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia

Caracteristicile detasării:

- este o măsură temporară care se poate lua unilateral, fără acordul salariatului, pentru o perioadă de maximum un an; prelungirea detașării este posibilă, numai pentru motive obiective care impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți (angajator și salariat), din 6 în 6 luni;
- este o măsură obligatorie doar pentru prima perioadă de cel mult un an (în baza consimțământului dat la încheierea CIM);
- este urmată de încadrarea temporară a salariatului la un alt angajator, respectiv unde a fost detașat (contractul individual de muncă cu angajatorul care a dispus detașarea se suspendă pe perioada detașării);
- presupune plata cheltuielilor de transport și de cazare, precum și o indemnizație de detașare de către angajator, potrivit legii sau a prevederilor contractului colectiv de muncă aplicabil;
- încetează prin expirarea termenului, prin revocarea ei, prin acordul părților, prin încetarea contractului individual de muncă și la inițiativa salariatului.

Efectele detasării :

- CIM cu angajatorul care a dispus detașarea se suspendă pe durata detașării, fiind cedat parțial pe o perioadă determinată celui de-al doilea angajator, la care salariatul va presta activitatea;
- salariatul poate refuza detașarea inițială de până la un an, în mod excepțional, pentru motive personale temeinice: gravitatea, faptul că salariatul își crește singur copilul minor, din cauza stării sale de sănătate dovedite cu certificat medical, deoarece salariatul este unic întreținător de familie, în situația în care nu se asigură cazarea, pentru alte motive temeinice;
- salariatul își va păstra postul/funcția și salariul avute la angajatorul care a dispus detașarea;
- pe durata detașării salariatul va beneficia de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de la angajatorul la care este ;
- după ce s-au stabilit care drepturi îi sunt mai favorabile, ele vor fi acordate de către angajatorul la care s-a dispus detașarea;
- dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea trebuie să fie îndeplinite de angajatorul care a dispus detașarea;
- în cazul în care există divergențe între cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile, detașatul poate reveni la locul său de muncă inițial și se poate adresa cu o acțiune în justiție împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori pentru a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite;
- puterea disciplinară față de salariat se exercită, de regulă, de către angajatorul la care salariatul este detașat;
- salariatul detașat va răspunde patrimonial față de angajatorul la care este detașat pentru prejudiciile cauzate în legătură cu munca prestată; tot la fel, angajatorul la care este detașat poartă răspunderea pentru prejudiciile cauzate celui detașat, precum și față de terți și pentru daunele produse de salariat, în legătură cu munca sa.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

24. Modificarea unilaterală și temporară a programului de lucru și a salariului

Posibilitatea de a diminua salariul prin act unilateral al angajatorului e posibilă doar cu respectarea cumulativă, a anumitor condiții:

- să fie vorba de o măsură cu caracter temporar; aceasta poate fi menținută nelimitat în timp, dar numai până la remedierea situației care a cauzat-o;
- motivele care pot conduce la luarea unei asemenea decizii au un caracter economic, tehnologic, structural sau similar;
- reducerea temporară a activității trebuie să vizeze o situație care să dureze de cel puțin 30 de zile lucrătoare.

În aceste cazuri, angajatorul va putea reduce, unilateral programul de lucru al salariatului de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului.

Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75 % din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

Modificarea salariului, în sensul majorării lui, prin voința unilaterală a angajatorului, fără să intervină o schimbare a atribuțiilor postului, va fi în mod normal posibilă

Transferul reprezintă o trecere, la cererea sau cu acordul său, a unui salariat, de la un angajator, la un alt angajator.

Impreviziune = părțile sunt ținute să își execute obligațiile, chiar dacă executarea lor a devenit mai oneroasă, fie datorită creșterii costurilor executării propriei obligații, fie datorită scăderii valorii contraprestației.

Cu toate acestea, dacă executarea contractului a devenit excesiv de oneroasă datorită unei schimbări excepționale a împrejurărilor, care ar face vădit injustă obligarea debitorului la executarea obligației, instanța poate dispune:

- fie adaptarea contractului, pentru a distribui în mod echitabil între părți pierderile și beneficiile care rezultă din schimbarea împrejurărilor;
- fie încetarea contractului, la momentul și în condițiile pe care le stabilește.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

25. Suspendarea CIM

Suspendarea CIM poate interveni în următoarele situații:

SUSPENDAREA DE DREPT:

- Concediul de maternitate care se poate lua pentru o perioadă de 126 de zile calendaristice. Durata minimă obligatorie a concediului de lăuzie să fie de 42 de zile calendaristice.
- Concediul pentru incapacitate temporară de muncă – de cel mult 183 de zile pe an, începând cu prima zi de boală
- Carantina
- Exercitarea unei funcții în cadrul autorității executive, legislative sau judecătorești pe toată durata mandatului
- Îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat
- Forța majoră
- Arestarea preventivă a salariatului, în condițiile Codului de procedură penală
- De la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei
- Alte cazuri, reglementate expres prin legale.

SUSPENDAREA PRIN ACORDUL PARTILOR:

- În cazul concediilor fără plată pentru studii
- Concediul fără plată pentru interese personale

SUSPENDAREA DIN INIȚIATIVA SALARIATULUI:

- Concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau 3 ani în cazul copilului cu handicap;
- Concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurante până la împlinirea vârstei de 18 ani
- Concediul paternal – se acorda la cerere pentru 5 zile lucrătoare.
- Concediul pentru formare profesională, cu plată sau fără plată
- Exercitarea unor funcții electice în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului
- În situația absențelor nemotivate ale salariatului;
- Concediul de acomodare cu durata de maximum 1 an, include și perioada încredințării copilului în vederea adopției.
- Desfășurarea, pe bază de contract încheiat în condițiile legii, a unei activități specifice în calitate de asistent maternal, asistent personal al persoanei cu handicap grav sau asistent personal profesionist.
- Concediul de risc maternal

SUSPENDAREA DIN INIȚIATIVA ANGAJATORULUI:

- Pe durata cercetării disciplinare prealabile
- În cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești
- În cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă
- În cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare
- Pe durata detașării
- Pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

26. Incetarea CIM

INCETAREA DE DREPT (art. 56 alin. (1)):

- La data decesului salariatului / angajatorului persoană fizică, sau în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența
- La data declarării morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică
- La data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariatul care optează în scris pentru continuarea executării CIM, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani;
- La data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțial, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;
- La data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II.
- Urmare a constatării nulității absolute a CIM, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților / prin hotărâre judecătorească definitivă
- Urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare
- Urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești
- De la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei
- Urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția
- La data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată
- Retragerea acordului părinților sau reprezentanților legali în cazul minorului cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani
- În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești
- Imposibilitatea fortuită de executare

PROCEDURA INCETARII DE DREPT:

Constatarea cazului de încetare de drept a CIM se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în **termen de 5 zile lucrătoare**.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

26. Incetarea CIM

ÎNCETAREA PRIN ACORDUL PĂRȚILOR (art. 55 lit. b))

Dacă părțile convin ca încetarea CIM să aibă loc la o dată ulterioară, până la momentul respectiv, contractul își va produce toate efectele în mod normal.

Încetarea CIM prin acordul părților presupune o renunțare din partea salariatului la pretențiile materiale (de natură salarială) pe care le-ar mai putea emite față de angajatorul său.

După ce acordul părților a fost realizat, CIM nu mai poate înceta pe un alt temei legal, cu excepția intervenției unora dintre cauzele de încetare de drept al contractului

CONCEDIREREA PENTRU MOTIVE CARE ȚIN DE PERSOANA SALARIATULUI :

- salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplina muncii ori de la cele stabilite prin CIM, CCM aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
- salariatul este arestat preventiv / arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile;
- prin decizia organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

CONCEDIREREA (art. 58 alin. (1):

Incetarea CIM din inițiativa angajatorului și poate fi dispusă:

- pentru motive care țin de persoana salariatului [art. 61 lit. a)-d)];
- pentru motive care nu țin de persoana salariatului (art. 65); poate fi individuală sau colectivă.

Interdicții permanente în concedierea salariaților:

- pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;
- pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

Interdicții temporare de a concedia:

- pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical;
 - pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
 - pe durata în care femeia salariată este gravidă, iar angajatorul a luat la cunoștință anterior emiterii deciziei de concediere;
 - pe durata concediului paternal
 - în cazul transferului de întreprindere, al unității sau al unor părți ale acesteia
- În toate cazurile de interdicție temporară a concedierii, este posibilă încetarea de drept, prin acordul părților sau prin demisie.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

26. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

CONCEDIEREA INDIVIDUALĂ A SALARIAȚILOR (art. 65 alin. (1))

Dificultățile economice, transformările tehnologice și reorganizarea activității reprezintă, în continuare, principalele motive pentru desființarea locurilor de muncă.

Cerința suplimentară a **desființării locului de muncă** coroborată cu faptul ca această desființare trebuie să **fie efectivă** (respectiv, locul de muncă să fie șters din organigrama angajatorului) și să **aibă o cauză reală** (să aibă un caracter obiectiv) și **serioasă** (când are la bază necesități evidente pentru îmbunătățirea activității)

Organismele abilitate să determine legalitatea concedierii au obligația de a verifica:

- dacă motivele invocate sunt veritabilele temeiuri ale concedierii;
- dacă motivele în cauză sunt suficiente;
- se analizează existența unui eventual abuz de drept.

CONCEDIEREA COLECTIVĂ A SALARIAȚILOR (art. 68)

Concedierea într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana, a unui număr de:

- cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mulți de 20 de salariați, și mai puțin de 100 de salariați;
- cel puțin 10 % din salariații, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de angajați;
- cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

Angajatorul este obligat să comunice o copie a notificării la ITM și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului / reprezentanților salariaților.

În termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării, sindicatul / reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării sau diminuării numărului salariaților concediați. Angajatorul are obligația de a răspunde, în scris și motivat, la propunerile formulate de acestia, în termen de 5 zile de la primirea acestora.

Dacă angajatorul va decide aplicarea măsurii concedierii colective, acesta are obligația de a notifica, în scris, ITM și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere. Notificarea trebuie să cuprindă: toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, rezultatele consultărilor cu sindicatele sau reprezentanții salariaților (consemnate în procesele-verbale), în special motivele de concediere, numărul total al salariaților și, respectiv, numărul celor afectați de concediere, data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile. La aceeași dată, o copie a acestei notificări trebuie comunicată și sindicatului sau reprezentanților salariaților.

Plățile compensatorii se asigură, de regulă, din fondul de salarii și prezintă următoarele caracteristici:

- dreptul la plata compensatorie se naște de la data comunicării deciziei scrise de concediere colective și se acordă fiecărui salariat disponibilizat o singură dată pentru disponibilizările făcute în/la aceeași unitate;
- sumele de bani se achită în rate egale, lunare numai dacă fostul salariat nu se reîncadrează în muncă, deci dacă a devenit șomer;
- plățile compensatorii se pot cumula și cu alte înlesniri și drepturi prevăzute de contractele colective de muncă;
- în toate cazurile, salariații disponibilizați prin concedieri colective vor beneficia de indemnizația de șomaj

Dacă face angajări, în termen de 45 de zile calendaristice de la concediere, angajatorul va acorda prioritate salariaților concediați colectiv anterior, pentru posturile reînființate, indiferent dacă acestea sunt identice sau doar similare, fără a îi mai supune vreunui examen, concurs sau perioadă de probă (notificare în scris). Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării notificării de către angajator, pentru a își manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

26. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

Efectele concedierii neimputabile salariaților:

Măsurile de protecție legală sunt următoarele:

a. preaviz de minim 20 de zile lucrătoare, în cazurile de concediere pentru incapacitate fizică și/sau psihică a salariatului, în caz de necorespondere profesională, în caz de desființare a locului de muncă și în caz de concediere colectivă. Dacă pe durata termenului de preaviz intervine o cauză de suspendare a contractului individual de muncă, termenul de preaviz se suspendă și el în mod corespunzător;

b. angajatorul este obligat să ofere salariatului un alt loc de muncă vacant în unitate sau, după caz, să ia **măsuri pentru recalificarea** acestuia, anterior luării măsurii de concediere;

c. concedierea salariatului fără culpa sa antrenează dreptul la plata unor compensații

d. plata indemnizației de șomaj,
e. concedierea salariatului din motive neimputabile lui nu întrerupe vechimea în muncă pe durata acordării plăților compensatorii, în timp ce concedierea din motive imputabile o întrerupe

f. imposibilitatea solicitării insolvenței persoanei fizice

REVOCAREA DECIZIEI DE CONCEDIERE:

Actul de revocare trebuie să îndeplinească următoarele cerințe cumulativ:

- să provină de la același organ care a decis concedierea;
- să îmbrace forma scrisă;
- să opereze pentru motive de nelegalitate și/sau netemeinicie.

CONTROLUL ȘI SANȚIONAREA CONCEDIERILOR NELEGALE:

Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

Elemente lipsa din decizia de concediere care pot atrage nulitatea: motivele care au determinat concedierea, durata preavizului, criteriile de stabilire a ordinii de prioritate în cazul concedierii colective, lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant.

În cazul constatării netemeinicii și/sau nelegalității actului de concediere, **instanța va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul dacă nu ar fi fost concediat.**

Durata de timp pentru care se acordă despăgubirile diferă în raport cu următoarele situații:

- dacă salariatul solicită, prin cererea de chemare în judecată, repunerea părților în situația anterioară, deci reintegrarea în muncă, despăgubirile se vor acorda de la data concedierii nelegale și ulterior pronunțării hotărârii judecătorești irevocabile, până la punerea în executare efectivă a hotărârii;
- dacă salariatul nu solicită decât plata unor despăgubiri, iar nu repunerea în situația anterioară, respectiv reintegrarea în muncă, prin hotărârea irevocabilă a instanței favorabile salariatului, contractul său de muncă va înceta de drept, iar fostul salariat va fi îndreptățit să primească despăgubirile calculate de la data concedierii și până la momentul pronunțării instanței de recurs.

REINTEGRAREA ÎN MUNCĂ:

Reluarea funcției deținute anterior în același post sau într-un post similar, în baza vechiului contract de muncă, precum și curgerea vechimii în muncă ca și cum contractul nu ar fi fost întrerupt niciodată. Un post similar sau echivalent presupune:

- aceeași calificare profesională;
- atribuții de serviciu și responsabilități asemănătoare;
- salariu cel puțin egal cu cel deținut anterior.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

26. Demisia

Posibilitatea creată pentru salariat, de lege, de a denunța unilateral contractul individual de muncă.

Demisia prezintă următoarele trăsături caracteristice:

1. este un act juridic unilateral;

- în cazul în care angajatorul nu este de acord cu demisia salariatului, acest lucru nu influențează cu nimic efectele demisiei (demisia nu se aprobă);
- dacă salariatul continuă să presteze munca și după încheierea termenului de preaviz, fără ca angajatorul să se opună prestării muncii, din punct de vedere juridic, trebuie considerat că, prin acordul părților, s-a revenit asupra demisiei, și CIM inițial este în vigoare;
- în cazul în care salariatul l-a notificat în scris pe angajator cu privire la intenția sa de a demisiona și demisia a fost înregistrată, ulterior, salariatul nu mai poate reveni asupra intenției sale (decât dacă angajatorul este de acord), iar contractul individual de muncă va înceta la finele termenului de preaviz;

2. trebuie **formulată în scris**, nefiind un act care se prezumă. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada ei prin orice mijloc de probă;

3. forma scrisă este o condiție ad validitatem;

4. demisia **nu trebuie motivată**, cu toate acestea, nimic nu îl poate împiedica pe salariat ca în notificarea scrisă făcută angajatorului să treacă și motivele care au condus la luarea acestei decizii.

Termenul de preaviz nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru funcțiile de execuție și 45 de zile lucrătoare pentru funcțiile de conducere.

Este posibilă o renunțare totală la preaviz sau la o reducere a acestuia.

Termenul de preaviz începe să curgă de la comunicarea notificării.

CIM încetează în momentul împlinirii termenului de preaviz, nu de drept, ci ca efect al voinței unilaterale a salariatului.

Demisia nu implică consecințe negative pentru salariat, mai puțin faptul că acesta se află în imposibilitatea de a beneficia de ajutorul de șomaj



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

24. Modificarea unilaterală și temporară a programului de lucru și a salariului

Posibilitatea de a diminua salariul prin act unilateral al angajatorului e posibilă doar cu respectarea cumulativă, a anumitor condiții:

- să fie vorba de o măsură cu caracter temporar; aceasta poate fi menținută nelimitat în timp, dar numai până la remedierea situației care a cauzat-o;
- motivele care pot conduce la luarea unei asemenea decizii au un caracter economic, tehnologic, structural sau similar;
- reducerea temporară a activității trebuie să vizeze o situație care să dureze de cel puțin 30 de zile lucrătoare.

În aceste cazuri, angajatorul va putea reduce, unilateral programul de lucru al salariatului de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului.

Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75 % din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

Modificarea salariului, în sensul majorării lui, prin voința unilaterală a angajatorului, fără să intervină o schimbare a atribuțiilor postului, va fi în mod normal posibilă

Transferul reprezintă o trecere, la cererea sau cu acordul său, a unui salariat, de la un angajator, la un alt angajator.

Impreviziune = părțile sunt ținute să își execute obligațiile, chiar dacă executarea lor a devenit mai oneroasă, fie datorită creșterii costurilor executării propriei obligații, fie datorită scăderii valorii contraprestației.

Cu toate acestea, dacă executarea contractului a devenit excesiv de oneroasă datorită unei schimbări excepționale a împrejurărilor, care ar face vădit injustă obligarea debitorului la executarea obligației, instanța poate dispune:

- fie adaptarea contractului, pentru a distribui în mod echitabil între părți pierderile și beneficiile care rezultă din schimbarea împrejurărilor;
- fie încetarea contractului, la momentul și în condițiile pe care le stabilește.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

26. Încetarea CIM

ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ ÎN CAZUL IMPREVIZIUNII

Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență Art. 282 vizează aceste situații de încetare a contractului individual de muncă. Legea reglementează un caz distinct de încetare a contractului individual de muncă, respectiv denunțarea contractului.

Denunțarea poate fi contestată de către fostul salariat la instanța judecătorească doar dacă:

- fie denunțarea s-a făcut cu încălcarea legii – nu s-a acordat preavizul;
- fie denunțarea s-a realizat prin săvârșirea unui abuz de drept

ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ ÎN CAZUL IMPREVIZIUNII

Dacă executarea unor sarcini din contractul individual de muncă a devenit prea dificilă pentru salariat datorită unor schimbări extraordinare a circumstanțelor – spre exemplu, degradarea sau deteriorarea tehnologiei de lucru, care ar face în mod evident nedreaptă obligarea salariatului de a presta munca –, aceasta poate determina instanța de judecată să dispună fie adaptarea contractului noilor realități, dacă acest lucru este posibil, fie încetarea contractului.



CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

27. Caracteristici

- este izvor de drept, având un caracter general, permanent și fiind obligatoriu erga omnes; deci este un contract regulamentar;
 - este un act juridic bilateral, din care izvorăsc drepturi și obligații reciproce ale părților;
 - este sinalagmatic, atât angajatorul, cât și salariații au drepturi și obligații proprii;
 - este oneros;
 - este comutativ, părțile realizează reciproc prestații în schimbul celor pe care s-au obligat să le efectueze în favoarea celeilalte, aceste prestații fiind cunoscute de la început;
 - presupune prestații succesive;
 - este numit;
 - este solemn, forma scrisă fiind obligatorie;
- Părțile contractului colectiv de muncă, **angajatorul și angajații/lucrătorii**

ANGAJATORUL

- la nivel de unitate = organul de conducere, stabilit prin lege, statut sau regulament de funcționare;
- la nivel de grup de unități = persoana/persoanele mandatată/mandatate de conducerea unităților din grup să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă;
- la nivel de sector de negociere colectivă = organizațiile/federațiile patronale legal constituite și reprezentative potrivit legii și/sau de către reprezentantul legal al autorității publice centrale competente;
- la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, al societăților cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale, precum și la nivelul grupului de unități constituit de acestea = conducătorul regiei autonome, companiei naționale sau al societății, respectiv, conducătorii unităților din grup; în cazul autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forța de muncă, de către conducătorii autorităților și instituțiilor publice;
- la nivel național = confederațiile patronale legal constituite și reprezentative, potrivit legii.

ANGAJATII

- la nivel de unitate: organizațiile sindicale sau reprezentanții angajaților/lucrătorilor aleși prin votul a jumătate plus unu din numărul total al angajaților/lucrătorilor din unitate și mandatați special în acest scop
- la nivel de grup de unități: federațiile sindicale reprezentative la nivelul grupului de unități împreună cu sindicatele legal constituite și reprezentative la nivelul unităților din grup
- la nivelul sectoarelor de negociere colectivă, federațiile sindicale
- la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale și societăților cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale, la nivelul instituțiilor bugetare, al autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forța de muncă, de către organizațiile sindicale reprezentative, potrivit legii
- la nivel național, de către confederațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit legii



CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

28. Organizatiile patronale si sindicale

PATRONATUL

a) la nivel național:

- au statut legal de confederație patronală;
- au independență organizatorică și patrimonială;
- au structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu din județele României, inclusiv în municipiul București;
- au ca membri patroni ale căror unități cuprind cel puțin 7% din angajații/lucrătorii din economia națională, cu excepția angajaților/lucrătorilor din sectorul bugetar;

b) la nivel de sector de activitate:

- au statut legal de patronat/federație patronală;
- au independență organizatorică și patrimonială;
- au ca membri patroni ale căror unități cuprind cel puțin 10% din efectivul angajaților/lucrătorilor sectorului de negociere colectivă, cu excepția angajaților/lucrătorilor din sectorul bugetar

c) la nivel de unitate – legea nu introduce alt criteriu de reprezentativitate, cum este și normal, angajatorul fiind de drept cel cu care se va negocia.

SINDICATUL

a) la nivel național:

- au statut legal de confederație sindicală;
- au independență organizatorică și patrimonială;
- au în componență structuri proprii în cel puțin jumătate plus unu din numărul total al județelor României, inclusiv municipiul București;
- organizațiile sindicale membre cumulează un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților economiei naționale

b) la nivel de sector de negociere colectivă sau grup de unități:

- au statut legal de sindicat sau de federație sindicală;
- au independență organizatorică și patrimonială;
- organizațiile sindicale membre cumulează un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților din sectorul de negociere colectivă sau din grupul de unități, după caz;

c) la nivel de unitate:

- au statut legal de sindicat sau federație sindicală;
- au independență organizatorică și patrimonială;
- numărul de membri ai sindicatului sau, ai sindicatelor componente ale federației sindicale reprezintă cel puțin 35% din numărul total de angajați aflați într-un raport juridic de muncă sau un raport de serviciu cu unitatea.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

29. Negocierea colectivă

OBLIGATIVITATEA NEGOCIERII COLECTIVE

Negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați, precum și la nivel de sector de negociere colectivă.

Obligativitatea negocierii contractului colectiv nu conduce în mod automat și la obligativitatea încheierii aceluși contract. Negocierea colectivă reprezintă un principiu de drept al muncii care reflectă preocuparea legiuitorului pentru protejarea salariilor de la nivel de unitate.

Inițiativa negocierii colective aparține oricărui dintre partenerii sociali, astfel încât atât angajatorul dar și salariații, prin reprezentant au această posibilitate de a deschide drumul spre încheierea unui contract colectiv de muncă care să reprezinte un instrument de lucru pentru ambele părți implicate în raportul de muncă dar și o pătură intermediară, esențială, între reglementarea legală și contractele individuale de muncă.

DURATA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Contractul colectiv de muncă se încheie în toate cazurile pe o perioadă determinate.

Durata minima a contractului colectiv de muncă (indiferent de nivel), este de 12 luni, iar durata maxima este de 24 de luni cu excepția situației în care contractul colectiv de muncă se încheie pe durata realizării unei lucrări determinate.

Daca părțile decid asupra prelungirii aplicării contractului colectiv de muncă, o pot face, o singură dată, cu cel mult 12 luni, în condițiile stabilite de lege.

- daca contractul colectiv de muncă a fost încheiat pe o durată de 12 luni, el poate fi prelungit, o singură dată, prin acordul părților, cu încă maximum 12 luni;
- Daca contractul colectiv de muncă a fost încheiat inițial pe 24 de luni, el poate să fie prelungit cu maximum 12 luni, durata sa totală ajungând la 36 de luni.

OBIECTUL NEGOCIERII COLECTIVE

Negocierea colectivă are drept obiect salariile și condițiile de muncă. La care se adauga si:

- clauze de interzicere a faptelor de discriminare
- planul anual de formare profesională (anexa)
- modalitățile de asigurare a măsurilor de securitate și sănătate în muncă
- prevederile legale referitoare la drepturile angajaților/lucrătorilor au un caracter minimal.

Nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior, iar, CIM-urile nu pot conține clauze care să prevadă drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.



CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

29. Procedura negocierii colective

În situația în care există încheiat un CCM în vigoare, inițiatorul negocierii colective (oricare dintre părți), poate iniția negocierea cu cel puțin 60 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă la nivel de unitate/grup de unități/sector de negociere colectivă.

Durata negocierii este de maximum 45 de zile, fiind un termen de recomandare, care poate fi depășită doar prin acordul părților.

În termen de 15 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere, angajatorul sau organizația patronală are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă și să organizeze prima reuniune.

Negocierea presupune, în practică, o serie de întâlniri între cele două părți unde se vor analiza toate clauzele care vor fi inserate în noul contract, unde vor exista propuneri și contrapropuneri, unde perioadele de negociere pot fi întrerupte pentru anumite intervale de timp în care părțile se retrag de la discuții

La prima întâlnire părțile vor trebui să se pună de acord cu privire la:

- informațiile pe care angajatorul le poate pune la dispoziția delegaților sindicali sau ai reprezentanților salariaților/lucrătorilor, informații publice sau cu caracter confidențial, și data la care urmează a îndeplini această obligație;
- locul și calendarul reuniunilor;
- durata maximă stabilită pentru negocieri;
- dovada reprezentativității părților sau dovada alegerii reprezentanților angajaților;
- dovada convocării tuturor părților îndreptățite să participe;
- pentru negocierile la nivel de unitate existența dovezii personalității juridice a organizațiilor sindicale
- orice alte detalii semnificative privind procedura negocierii.

La finalul fiecărei runde de negocieri toate aspectele discutate vor fi notate într-un proces-verbal care trebuie să fie semnat de toți reprezentanții mandatați ai părților.

Renegocierea contractului colectiv de muncă este posibilă în următoarele cazuri reglementate expres de lege:

- în cazul constatării nulității unor clauze din contractul colectiv de muncă de către instanță;
- în situația modificării clauzelor CCM pe durata executării lui;
- când își pierde reprezentativitatea organizația patronală sau sindicală, orice parte interesată poate solicita renegocierea lui anterior termenului de expirare.



CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

30. Încheierea, forma și înregistrarea contractului colectiv de muncă

Se încheie în formă scrisă, se semnează de către părți, se depune și se înregistrează, după cum urmează:

- contractele colective de muncă la nivel de unitate la inspectoratul teritorial de muncă;
- contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unități și al sectoarelor de activitate la Ministerul Muncii și Justiției Sociale.

A. ACTELE NECESARE PENTRU ÎNREGISTRAREA CCM

1. cererea de înregistrare, înregistrată la registratura ITM care va conține:

- nr. ieșire din unitate, sediul unității, cod fiscal, nr. telefon, nr. fax, obiectul de activitate și ramura, natura capitalului social, nr. total de salariați beneficiari ai CCM și durata contractului
- că s-au respectat toate clauzele din CCM la nivel superior
- după caz, notificarea de încetare a CCM încheiat anterior

2. CCM încheiat la nivel de unitate, semnat de partenerii sociali, ștampilat și semnat pe fiecare pagină

3. procesele-verbale de negociere a CCM, semnate de părțile mandatate

4. dovada de reprezentativitate a salariaților

5. dovada de reprezentativitate a patronului

6. dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere

7. împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării CCM

B. ACTELE NECESARE PENTRU ÎNREGISTRAREA ACTULUI ADIȚIONAL LA CCM

1. cererea către inspectoratul teritorial de muncă, care va cuprinde în mod obligatoriu:

- nr de ieșire din unitate, denumirea societății, sediul unității, codul fiscal, nr. telefon, nr. fax, obiectul de activitate și ramura, natura capitalului social, numărul total de salariați.

2. actul adițional încheiat între cele două părți semnate;

3. procesele-verbale de negociere

4. dovada modificării reprezentativității părților semnate ale CCM, după caz.

CCM nu vor fi înregistrate dacă:

- părțile nu au depus dosarul în conformitate cu prevederile legii;
- nu s-a făcut dovada invitării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;
- nu sunt semnate de toți reprezentanții părților la negociere, mandați în acest scop.
- în mod excepțional, la nivel de unitate, CCM va fi înregistrat fără semnătura tuturor părților prezente la negociere numai dacă partea semnatară care reprezintă interesele salariaților acoperă cel puțin 35% din totalul salariaților;
- contractul colectiv de muncă poate fi înregistrat și fără semnătura organizațiilor sindicale care nu sunt reprezentative.
- la nivel de unitate, în cazul în care există două organizații sindicale care îndeplinesc simultan condițiile prevăzute la art. 54, contractul colectiv de muncă poate fi înregistrat și numai cu semnătura organizației sindicale care reprezintă cel puțin 50% plus unu din angajații/lucrătorii



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

30. Încheierea, forma și înregistrarea contractului colectiv de muncă

NULITATEA CCM

Cazurile de nulitate absolută pot fi parțiale, astfel încât aceasta să nu afecteze întreg conținutul CCM.

Pentru a asigura buna desfășurare a raporturilor de muncă, până la renegocierea drepturilor, clauzele a căror nulitate a fost constatată vor putea fi înlocuite de prevederile mai favorabile cuprinse în lege sau în CCM aplicabil de la un nivel superior.

Drepturile salariaților cuprinse în contractele colective de muncă trebuie să fie superioare sau cel puțin egale cu cele din legislația muncii, iar obligațiile salariaților pot fi la nivelul maxim admis de legislația muncii sau la un nivel mai scăzut.

EFACTELE CCM

- pentru toți angajații din unitate, CCM încheiate la acest nivel;
- pentru toți angajații încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat CCM și care sunt semnate ale contractului;
- pentru toți angajații încadrați în unitățile din sectorul de negociere colectivă pentru care s-a încheiat CCM la nivel de sector de negociere colectivă și care fac parte din organizațiile patronale semnate, respectiv pentru toți angajații încadrați în unitățile organizațiilor patronale și ale angajatorilor din sectorul de negociere colectivă respectiv care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă sectorial;
- pentru toți angajații de la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, societăților cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale; - pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile aflate în subordinea sau în coordonarea autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă și care au constituit grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități;
- pentru toți angajații din unitățile din economia națională pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel național și care fac parte din organizațiile patronale semnate, respectiv pentru toți angajații încadrați în unitățile organizațiilor patronale și ale angajatorilor care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă la nivel național.

INTERPRETAREA CLAUZELOR

- contractul se interpretează după voința concordantă a părților, iar nu după sensul literal al termenilor;
- clauzele se interpretează unele prin altele, dând fiecăreia înțelesul care rezultă din ansamblul contractului;
- clauzele susceptibile de mai multe înțelesuri se interpretează în sensul care se potrivește cel mai bine naturii și obiectului contractului;
- clauzele îndoielnice se interpretează ținând seama de natura contractului, de împrejurările în care a fost încheiat, de interpretarea dată anterior de părți, de sensul general atribuit clauzelor și expresiilor în domeniu și de uzanțe;
- clauzele se interpretează în sensul în care pot produce efecte;
- dacă după aplicarea regulilor de interpretare, contractul rămâne neclar, acesta se va interpreta în favoarea celui care se obligă



CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

31. Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea

Executarea contractului colectiv de muncă presupune punerea în aplicare a clauzelor contractuale negociate, cât și respectarea drepturilor și a obligațiilor asumate de părți.

Modificarea este posibilă prin acordul părților și imposibilă prin actul unilateral al uneia dintre părți și vizează următoarele aspecte:

- înlăturarea unei clauze care nu mai corespunde realității;
- completarea unei clauze;
- introducerea unor noi clauze;
- reformularea unor dispoziții;
- modalitatea în care au fost interpretate anumite dispoziții contractuale

Poate fi suspendat în următoarele situații:

- prin acordul părților;
- în caz de forță majoră;
- în cazul în care toți salariații din unitate participă la grevă, iar munca nu se mai poate desfășura, pe lângă suspendarea contractului individual de muncă, credem că este necesară și normală suspendarea contractului colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate.

Încetează în următoarele situații:

- la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat (dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii);
- la data dizolvării unității;
- la data lichidării judiciare a unității;
- prin acordul părților.



CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

32. Particularitățile CCM încheiate în cadrul autorităților publice

Nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi salariale a căror acordare și quantum sunt prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal. În mod excepțional, CCM în sectorul bugetar se negociază, în condițiile legii, după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele și în condițiile stabilite prin acestea.

Răspunderea pentru nerespectarea prevederilor legale la încheierea contractelor colective de muncă din sectorul bugetar revine angajatorului.

Înregistrarea și publicarea pe pagina de internet și în Monitorul Oficial al României, după caz, a acordurilor colective de muncă negociate pentru funcționarii publici se fac conform procedurii prevăzute de lege pentru înregistrarea contractelor colective de muncă.



CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

33. Acordurile colective

Autoritățile și instituțiile publice pot încheia anual, în condițiile legii, acorduri cu sindicatele reprezentative ale funcționarilor publici sau cu reprezentanții funcționarilor publici, care să cuprindă numai măsuri referitoare la:

- a) constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă;
- b) sănătatea și securitatea în muncă;
- c) programul zilnic de lucru;
- d) perfecționarea profesională;
- e) alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale

Cuprind cel puțin următoarele elemente:

- informațiile referitoare la cele două părți;
- perioada pentru care se încheie acordul colectiv;
- domeniul de aplicare;
- obligațiile asumate de către cele două părți;
- data încheierii și semnăturile reprezentanților;
- alte informații, conform obligațiilor instituite prin lege.

Particularități:

- salariile nu pot forma obiectul negocierilor colective, ele fiind stabilite prin lege
- negocierea este obligatorie doar atunci când este solicitată, în mod expres, de una dintre părți; în cazul în care nicio parte nu solicită să negocieze, se va considera că s-a renunțat de comun acord la încheierea acordului colectiv pe anul viitor;
- orice negociere care îi vizează pe funcționarii publici trebuie să se încadreze în bugetul stabilit pe anul respectiv;
- comisiile paritare sunt stabilite prin lege.