

CURS NR. 4.

CAPITOLUL I.

CONȚINUTUL OBLIGATORIU AL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.

1. Clauzele obligatorii ale contractului individual de muncă.

În domeniul dreptului civil, în general, contractele sunt consensuale, iar acele clauze care nu au fost înscrise se completează cu dispozițiile care reglementează legal contractul. O altă regulă simplă este că, dacă un contract conține clauze care încalcă ordinea publică, dispozițiile legale imperative sau bunele moravuri, sunt lovite de nulitate absolută *numai clauzele ilicite*.

Dacă în urma eliminării clauzelor nule contractul va mai avea obiect, atunci se va considera valabil contractul cu clauzele valabile rămase.

În dreptul muncii nu întotdeauna este așa. În cazul contractului de muncă salariatul are drepturi minimale. De exemplu, așa cum am mai arătat, este vorba de salariul minim pe economia națională, de cel stabilit prin contractele colective de muncă, concediul de odihnă de 21 de zile pe an, repausul săptămânal sau programul de lucru de 40 de ore pe săptămână etc.

Nerespectarea *vreuneia* dintre aceste drepturi minimale atrage nulitatea clauzei care conține încălcarea dreptului minimal concret (până aici se respectă regulile contractelor civile). Dar, mai departe, *spre deosebire de regulile dreptului civil*, clauza nelegală *nu se înlătură*. Dacă angajatorul prin conținutul contractului de muncă nu respectă salariul minimal obligatoriu (în rest contractul ar avea un conținut legal), atunci înlăturarea clauzei de salarizare ar lăsa fără obiect contractul de muncă, defavorizând salariatul. Adică am asista neîndreptățirea *tocmai* a persoanei pe care legiuitorul a avut intenția să-i protejeze un drept minimal. La fel s-ar întâmpla și în cazul prevederii unui concediu de odihnă sub 21 de zile pe an (de exemplu 11 zile pe an). Dacă s-ar înlătura clauza care prevede un concediu anual mai mic, salariatul nu ar mai avea concediu.

Pentru nerespectarea drepturilor minimale legiuitorul oferă o soluție *echitabilă*, constând nu în eliminarea clauzelor nelegale, ci **în înlocuirea lor cu cele minimale obligatorii**. Legea protejează nu numai interesele salariatului, ci și pe cele ale angajatorilor, acolo unde este cazul. În sectorul public există salarii minime prevăzute pentru fiecare post, dar și *salarii maxime*. Dacă în cadrul unui contract individual finanțat din bugetul de stat se depășește salariul maxim obligatoriu, după constatarea nulității acestei clauze și eliminarea ei, se procedează la înlocuirea salariului nelegal, prevăzându-se în acest caz salariul maxim.

Clauzele obligatorii ale contractului individual de muncă sunt următoarele:

Conform art. 17 alin. 3 din Codul muncii:

”(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

a) identitatea partilor;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;

- d) funcția/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupațiilor din Romania sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;
- o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate;
- p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.”

Trebuie să precizăm că aceste elemente sunt totodată cele de informare ale angajatului atât înainte cât și cu ocazia semnării contractului individual de muncă. O altă precizare este că în conformitate cu art. 17 alin. 4 din Codul muncii: ”(4) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă, cu excepția informațiilor prevăzute la lit. m), o) și p).”

2. Clauzele esențiale ale contractului individual de muncă.

Elementele esențiale ale contractului individual de muncă sunt următoarele:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

Aceste elemente nu pot fi modificate decât cu acordul părților, tocmai de aceea sunt prevăzute de art. 41 alin. 3 din Codul muncii, dar ele privesc și contextul *informării din partea angajatorului*, deoarece toate aceste elemente, desigur la modul concret trebuie aduse la cunoștința angajatului *înainte de încheierea* contractului individual de muncă. Dar, după încheierea contractului să nu uităm că aceste elemente devin și mai

importante, deoarece vor constitui *prestațiile principale ale părților*. Ele sunt considerate *nucleul dur* al contractului individual de muncă.

A. Durata contractului individual de muncă.

Conform regulii de bază, contractul individual de muncă este pe *durată nedeterminată*. În principiu, contractul individual de muncă ar trebui să dureze, în fiecare caz, de la angajare și până la împlinirea de către salariat a vârstei legale de pensionare. Dorința salariatului este obținerea unei stabilități a locului de muncă, un nivel de trai decent pentru sine și familia lui.

Dar, pe de altă parte și patronul dorește un angajat cu o experiență care crește de la an la an, care "cu ochii închiși" își cunoaște toate atribuțiile de serviciu, le execută întocmai, îl cunoaște și a avut timp să se convingă de onestitatea acestuia.

Este și în interesul legiuitorului să asigure construirea unei societăți cu relații stabile. Din aceste motive, contractul de muncă pe durată determinată este *excepția*, iar legile o tratează ca atare, descurajând asemenea contracte, prin limitarea cazurilor permise. Desigur, trebuie să se asigure un echilibru, să se asigure posibilitatea unor asemenea contracte, pe rațiunea că, fiecare asemenea contract elimină un eventual șomaj și asigură posibilități de trai până la găsirea unui loc de muncă stabil de către cel angajat sau stabilizarea raportului de muncă pe durată nedeterminată.

Cazurile și limitările sunt prevăzute de art. 82-87 din Codul muncii:

” Art. 82 . [forma și condițiile contractului individual de munca pe durata determinată]

(1) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de munca pe durata determinată.

(2) Contractul individual de munca pe durata determinată se poate încheia numai în forma scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(3) Contractul individual de munca pe durata determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 83, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

(4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de munca pe durata determinată.

(5) Contractele individuale de munca pe durata determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de munca pe durata determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

Art. 83 . Cazurile de încheiere a contractului individual de munca pe durata determinată]

Contractul individual de munca poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului sau de munca, cu excepția situației în care acel salariat participă la greva;

b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;

c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;

d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;

e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;

f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;

h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

Art. 84. Durata și încetarea contractului individual de muncă pe durata determinată

(1) Contractul individual de muncă pe durata determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.

(2) În cazul în care contractul individual de muncă pe durata determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.

Art. 85 . Durata perioadei de probă în cazul contractului individual de muncă pe durată determinată

Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;

b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;

c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

[2 adnotări]

Art. 86 . [accesul la angajarea pe durată nedeterminată]

(1) Angajatorii sunt obligați să informeze salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.

(2) O copie a anunțului prevăzut la alin. (1) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.

[1 adnotare]

Art. 87 . [regimul juridic comun al contractului individual de muncă pe durata determinată]

(1) Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariații cu contract individual de muncă pe durata determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenți comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

(2) În sensul alin. (1), salariatul permanent comparabil reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durata nedeterminată și care

desfasoara aceeasi activitate sau una similara, in aceeasi unitate, avandu-se in vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

(3) Atunci cand nu exista un salariat cu contract individual de munca incheiat pe durata nedeterminata comparabil in aceeasi unitate, se au in vedere dispozitiile din contractul colectiv de munca aplicabil sau, in lipsa acestuia, reglementarile legale in domeniu.”

B. Locul muncii.

În general, prin *locul muncii* înțelegem *spațiul concret și delimitat* în care salariatul prestează în mod efectiv munca. Angajatorul posedă spațiul locului de muncă la modul stabil, în calitate de proprietar, chiriaș, comodatar etc. Dotarea (logistica) se asigură de către angajator.

Individualizarea spațiului de prestare a muncii se realizează prin indicarea în contractul individual de muncă a secției, atelierului, biroului etc. Se va indica orașul (satul), strada, numărul, sau în lipsa acestora se va indica locația prin alte elemente de descriere, sau o hartă (de exemplu prin intermediul Google Maps).

Dacă angajatorul are mai multe locații de genul celor mai sus indicate (stabile fiecare), se va putea înțelege în prealabil cu salariatul (adică, contractual, în scris), ca locul de muncă să fie considerat fiecare dintre acestea. O asemenea prevedere a CIM se recomandă, pentru a se înlătura neînțelegerile ulterioare. În asemenea situații este utilă a se indica o arie determinată (municipiul Cluj- Napoca, județul Cluj etc.).

Dar, locul desfășurării muncii poate fi și la *domiciliul salariatului*. În ultima vreme, mai ales în cazul informaticienilor se practică tot mai mult *telemunca* (online). În acest context ne referim la posibilități alternative, negociate cu ocazia încheierii contractului individual de muncă sau de o modificare ulterioară (prin act adițional).

Însă, sunt frecvente și cazurile în care însăși *natura muncii* presupune un loc de muncă nedeterminat prin stabilitate în spațiu cum ar fi munca pe diferite șantiere, întreținerea sistemelor de furnizare de energie telefonie sau internet, servicii de reparare a unor instalații ale clienților angajatorului etc. Și în asemenea situații este utilă indicarea *ariei geografice*.

C. Felul muncii. Importanța fișei postului.

Felul muncii înseamnă *prestația concretă a salariatului*, în acord cu profesia sau meseria lui.

Un prim reper pentru determinarea felului muncii îl constituie nomenclatorul denumit Clasificarea Ocupațiilor din România (COR). Desigur, chiar dacă acest nomenclator este de mare ajutor, trebuie să menționăm caracterul lui *sintetic*. Ajută la descoperirea caracterului decizional sau execuțional al ocupației, dar nu poate înlocui *fișa postului*, care se raportează la prestațiile concrete.

Fișa postului este documentul care *detaliază atribuțiile concrete* ale salariatului. Fișa postului este un act *bilateral*, supus *negocierilor și acceptată* de către salariat. Din toate aceste caracteristici se desprinde că *nu se poate modifica unilateral*.

În practică, fișa postului nu se înscrie în întregime în contractul individual de muncă (CIM), ci va îmbrăca forma unei *anexe*. Din punct de vedere al tehnicii juridice, asemenea acte *modificatoare* (la toate contractele civile, nu numai la cele de muncă) poartă denumirea *generică* de ”act adițional”. Acest act adițional poate fi *constitutiv*,

adică concomitent cu contractul individual de muncă (CIM), sau ulterior, adică *modificator*. Dacă actul adițional este *ulterior*, el va trebui să se bazeze pe *acordul de voință al părților*. A se înțelege: angajator și salariat, nu angajator sau salariat.

Cu toate acestea, angajatorul poate modifica unilateral fișa postului, dacă aceste modificări sunt mai neînsemnate și nu modifică esențial și substanțial atribuțiile salariatului. Refuzul unor asemenea modificări din partea angajatului pot reprezenta cazuri de *abuz de drept*. Care este limita? Este o *chestiune de fapt*. În caz de conflict se analizează de la caz la caz. În caz de litigiu conținutul atribuțiilor (neînscrise în fișa postului) se deduc din declarații de martori, SMS-uri, e-mail-uri etc.

Semnificațiile și consecințele fișei postului au efect asupra:

- întinderii prestației salariatului;
- obiectivelor de performanță și de evaluare periodică;
- răspunderii disciplinare.

D. Condițiile de muncă.

Condițiile de muncă desemnează de fapt *mediul înconjurător* în care se desfășoară munca, felul în care se prezintă locul de muncă, din punctul de vedere al dotărilor și factorilor care pot dăuna sănătății angajatului.

Obligațiile angajatorului nu se epuizează prin îndatorirea de plată a salariului. El trebuie să asigure condiții cât mai adecvate și potrivite felului muncii, sub aspect de logistică, dar și de igienă (reducerea la maximum posibil a toxicității).

Legiuitorul a avut și are o preocupare permanentă de a interzice munca în condiții inadecvate, adică dăunătoare sănătății, din partea unor categorii mai vulnerabile, cum ar fi de exemplu femeile sau minorii. Asemenea interdicții sunt consacrate chiar prin Constituția României în art. 41. alin. 2.

Condițiile de muncă care depășesc un mediu normal, sunt calificate ca fiind *deosebite* și sunt etichetate ca atare în funcție de:

- factori nocivi;
- nivel de efort fizic;
- nivel de efort intelectual.

Încă de mai mult de 30 de ani, pe plan legislativ prin Legea 31/1991 s-au propus soluții de reducere a duratei zilnice de lucru sub 8 ore pentru prestarea muncii în asemenea condiții. S-a recomandat procedura negocierii prin contracte colective de muncă.

Dar, o definiție și o clasificare mai precisă a *condițiilor grele de muncă* s-a realizat prin Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice. Chiar dacă legea se referă la pensii, ea are valoare de definiție mult mai largă, fiind criteriu determinant și pentru raporturile de muncă în curs de derulare.

Conform definiției *oficiale*:

- condițiile de muncă *deosebite* sunt cele prezente pe *toată* durata timpului de muncă;
- condițiile *speciale* de muncă sunt cele prezente pe durata a cel puțin 50% a timpului de muncă.

De exemplu un miner care lucrează permanent într-o exploatare minieră subterană se încadrează la categoria de *condiții deosebite*, iar un inginer de specialitate miner, care

este directorul întreprinderii miniere, se încadrează la categoria *condițiilor speciale de muncă*.

Prestarea muncii în condiții speciale sau deosebite atrage **consecințe juridice, adică efecte legale, cum ar fi:**

- prestarea muncii de către minori sub 18 ani atrage răspunderea penală a angajatorului (art. 13 alin (5), coroborat cu art. 265 C. muncii). Legea prevede pedeapsa închisorii în acest caz. Este vorba, evident de răspunderea penală *doar* a angajatorului, nu și a salariatului minor;
- salariatele gravide care lucrează în condiții insalubre sau greu de suportat trebuie transferate la o secție care le oferă mai multă protecție;
- examinările medicale periodice trebuie să se efectueze la cel puțin șase luni;
- se poate prevedea o nouă perioadă de probă, de această dată în interesul salariatului;
- deschiderea de proceduri de negocieri colective sindicale în vederea încheierii unor contracte de muncă colective sau soluții legislative de reducere a duratei timpului zilnic de muncă sub 8 ore sau concedii de odihnă anuale suplimentare (art. 115 C. muncii)
- acordarea de sporuri, alimentație de întărire, echipamente de protecție gratuite etc.

E. Salariul.

În executarea CIM prestația principală a angajatorului este plata salariului. Această prestație, ca obiect al CIM este reglementat de Titlul IV al C. muncii (art. 159-174 C. muncii).

Cuantumul salariului în *sectorul privat* este rezultatul negocierii individuale dintre angajator și salariat sau rezultatul negocierilor *colective* dintre sindicat și patronat.

În *sectorul public* legea stabilește, prin norme imperative limitele minime și maxime ale salariului, pentru fiecare post în parte. Conform art. 138 alin (1) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, contractele colective nu pot include drepturi în bani sau în natură, altele decât cele prevăzute în legislație.

F. Timpul de muncă și timpul de odihnă.

Timpul de muncă are definiție legală precisă. Conform art. 111 C. muncii "*Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.*"

Norma întreagă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. Prin excepție, norma întreagă în cazul minorilor, adică cea a tinerilor în vârstă de până la 18 ani este de 6 ore pe zi și de 30 de zile pe săptămână.

Repartizarea normală a timpului de muncă este uniformă, de 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus. În funcție de specificul activității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, pe zile, dar cu respectarea duratei de 40 de ore pe săptămână.

C. muncii, în art. 114, definește *durata maximă legală* a timpului de muncă, în sensul că o limitează la 48 de ore pe săptămână, iar această durată va include și orele

suplimentare. În cazuri excepționale se poate depăși numărul acestor ore, cu condiția ca, *media* calculată pe patru luni să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

Desigur sunt meserii sau profesii, în cazul cărora, datorită solicitării puternice a fizicului sau psihicului salariatului, contractele colective, cele individuale sau actele normative să prevadă o durată zilnică a timpului de muncă sub 8 ore. De exemplu, așa a fost nu demult programul de lucru al tuturor medicilor, dar s-a revenit, iar în prezent doar anumite specialități beneficiază de această reducere.

Dimpotrivă, în alte cazuri, natura muncii reclamă un program prelungit de 12 ore, de exemplu în cazul personalului de pază a unităților publice sau private. În asemenea situații, conform art. 115 alin. (2) din C. muncii durata de 12 ore va fi urmată (obligatoriu) de o perioadă de repaus de 24 de ore.

Sub aspectul *informării obligatorii*, conform art. 117 din C. muncii: ”Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștință salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.”

Munca suplimentară, pauzele de masă, repausul săptămânal și zilele de sărbători legale sunt reglementate de articolele 120-143 din C. muncii. Aceste texte legale sunt atât de clare, încât nu necesită comentarii suplimentare.

” Art. 120 . Definiția legală și condițiile muncii suplimentare

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de munca săptămânal, prevăzută la art. 112, este considerată munca suplimentară.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Art. 121 . Limitările muncii suplimentare

(1) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua munca suplimentară, cu respectarea prevederilor art. 114 sau 115, după caz.

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor art. 114 sau 115, după caz, este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Art. 122 . Compensarea muncii suplimentare prin ore libere plătite

(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(3) În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

Art. 123 . Compensarea muncii suplimentare prin acordarea unui spor la salariu

(1) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 122 alin. (1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.

(2) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin. (1), se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

Art. 124 . Interzicerea muncii suplimentare pentru minori

Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară.

SECTIUNEA 3 - Munca de noapte

Art. 125 . Definiția legală și durata muncii de noapte

(1) Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată munca de noapte.

(2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează munca de noapte cel puțin 3 ore din timpul sau zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează munca de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul sau lunar de lucru.

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

(4) Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

(5) În situația prevăzută la alin. (4), angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.

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

Art. 126 . Compensarea muncii de noapte

Salariații de noapte beneficiază:

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

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

Art. 127 . Examenul medical pentru munca de noapte

(1) Salariații care urmează să desfășoare munca de noapte în condițiile art. 125 alin. (2) sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic.

(2) Condițiile de efectuare a examenului medical și periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al ministrului sănătății.

(3) Salariații care desfășoară munca de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătura cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

Art. 128 . Interzicerea muncii de noapte pentru minori, gravide și mame care alăptează

(1) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

(2) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

SECTIUNEA 4 - Norma de muncă

Art. 129 . Definiția legală și conținutul

Norma de muncă exprimă 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. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

Art. 130 . Tipuri de norme de muncă

Norma de muncă se exprimă, în funcție de caracteristicile procesului de producție sau de alte activități ce se normează, sub formă de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sferă de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activități.

Art. 131 . Domeniul de aplicare a normelor de muncă

Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați.

Art. 132 . Elaborarea și reexaminarea normelor de munca

Normele de munca se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de munca se elaborează de către angajator după consultarea sindicatului reprezentativ ori, după caz, a reprezentanților salariaților.

Art. 133 . Perioada de repaus

Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă.

Art. 134 . Pauza de masă și alte pauze

(1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

(2) Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate.

(3) Pauzele, cu excepția dispozițiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil și din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă.

Art. 135 . Repausul zilnic

(1) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

Art. 136 . Munca în schimburi

(1) Muncă în schimburi reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariații se succed unul pe altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activități în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală, stabilită prin contractul individual de muncă.

(2) Salariat în schimburi reprezintă orice salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi.

SECTIUNEA 2 - Repausul săptămânal

Art. 137 . Repausul saptamanal

(1) Repausul saptamanal este de 48 de ore consecutive, de regula sambata si duminica.

(2) In cazul in care repausul in zilele de sambata si duminica ar prejudicia interesul public sau desfasurarea normala a activitatii, repausul saptamanal poate fi acordat si in alte zile stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

(3) In situatia prevazuta la alin. (2) salariatii vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de munca sau, dupa caz, prin contractul individual de munca.

(4) In situatii de exceptie zilele de repaus saptamanal sunt acordate cumulat, dupa o perioada de activitate continua ce nu poate depasi 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de munca si cu acordul sindicatului sau, dupa caz, al reprezentantilor salariatilor.

(5) Salariatii al caror repaus saptamanal se acorda in conditiile alin. (4) au dreptul la dublul compensatiilor convenite potrivit art. 123 alin. (2).

Art. 138 . Suspendarea repausului saptamanal

(1) In cazul unor lucrari urgente, a caror executare imediata este necesara pentru organizarea unor masuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru inlaturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalatiilor sau cladirilor unitatii, repausul saptamanal poate fi suspendat pentru personalul necesar in vederea executarii acestor lucrari.

(2) Salariatii al caror repaus saptamanal a fost suspendat in conditiile alin. (1) au dreptul la dublul compensatiilor convenite potrivit art. 123 alin. (2).

(3) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele apartinand cultelor religioase legale, altele decat cele crestine, se acorda de catre angajator in alte zile decat zilele de sarbatoare legala stabilite potrivit legii sau de concediu de odihna anual.

SECTIUNEA 3 - Sărbătorile legale

Art. 139 . Enumerarea sarbatorilor legale in care nu se lucreaza

(1) Zilele de sarbatoare legala in care nu se lucreaza sunt:

- 1 si 2 ianuarie;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Romane;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri inaintea Pastelui;
- prima si a doua zi de Pasti;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima si a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfantul Apostol Andrei cel Intai chemat, Ocrotitorul Romaniei;
- 1 decembrie;

- prima si a doua zi de Craciun;

- doua zile pentru fiecare dintre cele 3 sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora.

(2) Acordarea zilelor libere se face de catre angajator.

(21) Pentru salariatii care apartin de un cult religios legal, crestin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri inaintea Pastelui, prima si a doua zi de Pasti, prima si a doua zi de Rusalii se acorda in functie de data la care sunt celebrate de acel cult.

(3) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele apartinand cultelor religioase legale, altele decat cele crestine, se acorda de catre angajator in alte zile decat zilele de sarbatoare legala stabilite potrivit legii sau de concediu de odihna anual.

(31) Salariatii care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri inaintea Pastelui, prima si a doua zi de Pasti, prima si a doua zi de Rusalii, atat la datele stabilite pentru cultul religios legal, crestin, de care apartin, cat si pentru alt cult crestin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

(4) Pana la data de 15 ianuarie a fiecarui an, se stabilesc prin hotarare a Guvernului, pentru personalul din sistemul bugetar, zilele lucratoare pentru care se acorda zile libere, zile care preceda si/sau care succeda zilelor de sarbatoare legala in care nu se lucreaza, prevazute la alin. (1), precum si zilele in care se recupereaza orele de munca neefectuate.

Art. 140 . Programul special de lucru în zilele de sărbătoare

Prin hotărâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unitățile sanitare și pentru cele de alimentație publică, în scopul asigurării asistenței sanitare și, respectiv, al aprovizionării populației cu produse alimentare de strictă necesitate, a căror aplicare este obligatorie.

Art. 141 . Continuitatea activitatii in cazuri speciale

Prevederile art. 139 nu se aplica in locurile de munca in care activitatea nu poate fi intrerupta datorita caracterului procesului de productie sau specificului activitatii.

Art. 142 . Compensarea muncii în zilele de sarbatoare

(1) Salariatilor care lucreaza in unitatile prevazute la art. 140, precum si la locurile de munca prevazute la art. 141 li se asigura compensarea cu timp liber corespunzator in urmatoarele 30 de zile.

(2) In cazul in care, din motive justificate, nu se acorda zile libere, salariatii beneficiaza, pentru munca prestata in zilele de sarbatoare legala, de un spor la salariul de baza ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de baza corespunzator muncii prestate in programul normal de lucru.

Art. 143 . Stabilirea altor zile libere

Prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot stabili și alte zile libere.

CAPITOLUL II.

CLAUZE SPECIFICE FACULTATIVE ALE CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.

1.Considerente generale.

În acest capitol vor fi prezentate și analizate acele clauze care sunt specifice contractului de muncă, dar *nu sunt obligatorii*. Aceste clauze pot fi prevăzute și în contracte civile sau comerciale, dar sunt preponderent *specifice* CIM. Chiar dacă nu sunt clauze obligatorii, o dată ce sunt prevăzute, se impun cu putere de lege între părți, întocmai ca și clauzele esențiale.

Art. 20 alin. (2) din C. muncii patru clauze specifice, facultative:

- a.) clauza cu privire la formarea profesională;
- b.) clauza de neconcurență;
- c.) clauza de mobilitate;
- d.) clauza de confidențialitate.

Toate aceste clauze trebuie să respecte dispozițiile imperative ale art. 38 din C. muncii, care interzic salariaților la renunțarea la drepturile prevăzute de lege. Orice renunțare sau limitare de acest fel este lovită de nulitate absolută.

Desigur, se impune precizarea, că în afară de aceste clauze, în practică se pot întâlni și alte clauze facultative, care caracterizează raportul de muncă sau intră în vigoare după încetarea raportului de muncă.

Toate cele patru clauze au elemente comune:

- sunt *facultative*;
- sunt rezultatul unor *informări și negocieri individuale*;
- trebuie să respecte *drepturile minimale* ale salariaților și nu pot reprezenta vreo renunțare a niciunuia dintre aceste drepturi;
- pentru a fi valabile (ad *validitatem*), trebuie să îmbrace *forma scrisă*, în interiorul CIM sau într-un act adițional referitor la CIM;
- nerespectarea clauzelor facultative vor putea angaja *răspunderea patrimonială* al celui vinovat de nerespectarea lor;
- cuantumul răspunderii patrimoniale *nu poate fi anticipată prin clauză penală*, adică prin prevederea unei sume fixe pentru nerespectare. De exemplu, dacă se prevede că, angajatul (care lucrează la patron în calitate de coafor), nu va putea să deschidă în Cluj-Napoca, cartierul Zorilor, după încetarea contractului salon de coafor sau frizer, sub sancțiunea plății unei sume de 20.000 de euro. O asemenea clauză va fi lovită de nulitate absolută.

În exemplul mai sus arătat, înlăturarea clauzei penale nu va lăsa totuși fără eficiență toată clauza de neconcurență, fostul patron putând beneficia de restituirea sumelor plătite cu titlu de indemnizație de neconcurență. În plus, va putea cere despăgubiri în ceea ce privește pierderea unei părți a clientelei, desigur, trebuind să dovedească pagubele suferite. De exemplu va putea să înfățișeze instanței propriul registru de încasări, care reflectă venituri diminuate după deschiderea afacerii interzise din partea fostului salariat.

2. Clauza de neconcurență.

Clauza de neconcurență este reglementată de art. 21- 24 C. muncii, în felul următor:

” Art. 20 . Clauzele speciale ale contractului individual de muncă

(1) În afara clauzelor esențiale prevăzute la art. 17, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

(2) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

- a) clauza cu privire la formarea profesională;
- b) clauza de neconcurență;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidențialitate.

Art. 21 . Clauza de neconcurență

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

(2) Clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, quantumul indemnizației de neconcurență lunare, perioada pentru care își produce efectele clauza de neconcurență, terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității, precum și aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul.

(3) Indemnizația de neconcurență lunară datorată salariatului nu este de natură salarială, se negociază și este de cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute convenite acestuia pe durata contractului.

(4) Indemnizația de neconcurență reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil și se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii.

Art. 22 . Prelungirea efectelor clauzei de neconcurența

(1) Clauza de neconcurența isi poate produce efectele pentru o perioada de maximum 2 ani de la data incetarii contractului individual de munca.

(2) Prevederile alin. (1) nu sunt aplicabile in cazurile in care incetarea contractului individual de munca s-a produs de drept, cu exceptia cazurilor prevazute la art. 56 alin. (1) lit. c), e), f), g) si i), ori a intervenit din initiativa angajatorului pentru motive care nu tin de persoana salariatului.

Art. 23 . Limitările clauzei de neconcurență

(1) Clauza de neconcurență nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deține.

(2) La sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial pentru muncă instanța competentă poate diminua efectele clauzei de neconcurență.

Art. 24 . Efectele nerespectării clauzei de neconcurență

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

La aceste prevederi legale precise, aparent nu ar mai trebui adăugate comentarii.

Însă, pe de o parte se poate observa renunțarea la anumite drepturi din partea angajaților, la limita încălcării articolului 38 C. muncii. Problema a fost tranșată de Decizia Curții Constituționale a României nr. 1239 din 2010, prin care s-a statuat, că abaterile clauzei de neconcurență de la dispozițiile art. 38 C. muncii (în anumite limite) sunt permise și se justifică, deoarece renunțările sunt contraechilibrate de obținerea de foloase materiale (în beneficiul fostului salariat), constând în *indemnizația de neconcurență*.

O altă problemă ar reprezenta *problematica ariei geografice*, deoarece, interzicerea concurenței prin clauza despre care vorbim la nivel de localitate sau la nivelul mai multor localități (unde fostul patron are clientelă), se justifică.

Dar, oare, se justifică interzicerea unor activități de genul celor executate de salariat în cadrul fostului raport de muncă *pe tot teritoriul României*? Aparent, am asista la o "izgonire" totală a fostului angajat.

Pentru o rezolvare mai justă, trebuie să observăm, că, de obicei se interzice practicarea activității prestate la fostul patron, pentru a nu diminua clientela acestuia, tocmai prin *know-how* însușit la angajator. Concurența poate fi la fel de dăunătoare atât sub forma deschiderii de către fostul angajat a unei afaceri în calitate de patron sau angajarea acestuia prin CIM la o firmă concurentă.

În doctrină părerile sunt împărțite. Evident, excludem varianta practicării unei profesii sau meserii, deoarece, o asemenea clauză este interzisă la modul categoric și imperativ de art. 23 C. muncii.

Însă, dacă este vorba de o activitate inedită, extrem de rară (de exemplu, la nivel de UE) și cu o clientelă foarte restrânsă, atunci o interdicție națională se justifică, iar în caz contrar, instanța de judecată poate diminua efectele clauzei de neconcurență. Prin "efect" se poate înțelege și impactul teritorial.

Un exemplu "grăitor", la propriu și la figurat, ar fi cazul producerii făinei de greieri recomandate recent de UE, ca fiind un aliment sănătos. Obținerea produsului final ar implica un *know-how* complex. Îngrijirea și creșterea puietului de greieri (un fel de tineret bovin miniatur) implică o hrănire a acestora bazată pe o experiență îndelungată (ce au voie și ce nu au voie să consume puii de greieri). Împiedicarea evadării lor de la fermă necesită știința construirii securizate a perimetrului fermei.

Deasemenea, tăierea și uscarea bietelor cântăreți, precum și râșnițarea lor înspre făină ridică probleme tehnice serioase. La toate acestea se adaugă și clientela consumatoare probabil foarte scăzută. Îngrijitorul, măcelarul, uscătorul și râșnițorul de greieri, deși vor deveni curând patru ocupații separate în Clasificarea Ocupațiilor din România. Totuși, ele nu vor putea fi considerate ca profesii în sensul art. 23 din C. muncii. *Opinia mea este, ca într-un asemenea caz, clauza de neconcurență poate fi una națională, adică poate viza tot teritoriul României.*

3. Clauza de confidențialitate.

Este o clauză numită și specifică și, bineînțeles facultativă a CIM.

În timp ce clauza de neconcurență se activează după încetarea CIM, clauza de confidențialitate are aplicabilitate pentru *toată durata* CIM și chiar și *după încetarea* acesteia, în funcție de conținutul convenției părților.

Conform art. 26 C. muncii: " (1) Prin clauza de confidențialitate părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.

(2) Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese."

Clauza de confidențialitate nu poate fi *generală*, adică nu se poate institui o interdicție potrivit căreia părțile nu au dreptul să transmită niciun fel de date sau

informații luate la cunoștință în timpul exercitării CIM. O asemenea clauză este ineficientă și nulă.

În clauză se prevăd, dacă este cazul, *persoanele exceptate* de la confidențialitate, adică persoanele cărora angajatul poate (sau chiar are datoria) dezvălui informațiile confidențiale (sau chiar are datoria dezvăluirii), cum ar fi șefii ierarhic superiori sau angajații implicați în același raport de muncă.

Ce se întâmplă, dacă, angajatorul nesocotește drepturile salariatului, cu o implicare inclusivă a datelor și informațiilor confidențiale. Mai precis, mă refer la situația în care încălcarea drepturilor salariatului (implicit, a obligațiilor angajatorului), nu se poate dovedi decât prin dezvăluire în fața instanței de judecată a unor dovezi care conțin totodată date și informații confidențiale. De exemplu, printr-un mesaj de Whatsapp se dau indicații salariatului de către angajat ca acesta în mod repetat să execute sarcini care exced obligațiile din fișa postului, dar conțin și informații protejate de clauza de confidențialitate.

Ce se întâmplă? Va avea salariatul dreptul de a prezenta asemenea dovezi în cadrul unui litigiu? *Categoric, da.* Art.1354 din Codul civil prevede următoarele: "*Cel care cauzează un prejudiciu prin chiar exercițiul drepturilor sale nu este obligat să îl repare, cu excepția cazului în care dreptul este exercitat abuziv.*" Or, *liberul acces la justiție* este nu numai un simplu drept, este chiar un drept fundamental.

4. Clauza de mobilitate.

Conform art. 25 din C. muncii:

"(1) Prin clauza de mobilitate partile în contractul individual de muncă stabilesc ca, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

(2) Cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă."

Așa cum rezultă din textul legal, clauza de mobilitate trebuie să respecte următoarele *condiții*:

- să menționeze faptul că salariatul își va îndeplini obligațiile de serviciu în mai multe locuri de muncă. Punctele de lucru se vor menționa cu precizia maximă posibilă, dar și perioadele estimate. Chiar dacă nu este vorba de o determinare anticipată exactă a perioadelor, acestea trebuie să fie determinabile. În ceea ce privește spațiile unde vor avea loc deplasările, dacă nu se pot determina exact cu ocazia încheierii CIM, măcar să se precizeze o arie geografică (județul locului de muncă, județele limitrofe, rază de 150 de km. etc);
- să se determine durata, adică limitele de timp ale deplasărilor salariatului. De exemplu: o zi pe săptămână, trei zile pe lună etc.;
- să se determine sumele de bani suplimentare la care are dreptul salariatul, pe lângă cheltuielile ocazionate de transport, masă, cazare.