

ION TRAIAN ȘTEFĂNESCU
– coordonator –

&

Dicționar de drept al muncii

Autorii:

Lect. univ. dr. Gheorghe Monica (M.G.)

Lect. univ. dr. avocat Sorică Irina (I.S.)

Prof. univ. dr. Ștefănescu Ion Traian (I.T.Ș.)

Conf. univ. dr. avocat Uluitu Aurelian Gabriel (A.G.U.)

Conf. univ. dr. avocat Vartolomei Brândușa (B.V.)

Lect. univ. dr. avocat Vidat Ana (A.V.)

Avocat dr. Voinescu Veronica (V.V.)

*Lucrarea a fost elaborată avându-se în vedere actele normative,
practica judiciară și literatura juridică publicate
până la data de 10 septembrie 2014.*

ION TRAIAN ȘTEFĂNESCU
– coordonator –

Dicționar
de drept
al muncii

Universul Juridic
București
2014

Cuvânt înainte

Au trecut aproape două decenii de la apariția primului Dicționar de drept al muncii – lucrare științifică inedită la vremea respectivă.

În răstimpul care s-a scurs, s-au produs modificări substanțiale în legislația (dreptul) muncii. Explicațiile de fond ale acestor modificări rezidă în adoptarea Codului muncii (Legea nr. 53/2003) și în apartenența României, din anul 2007, la Uniunea Europeană. Așadar, pe de o parte – depășindu-se etapa de tranziție – instituțiile dreptului muncii sunt azi, aliniate cerințelor unei economii de piață și, pe de altă parte, ele au devenit consonante cu legislația europeană.

Schimbarea care s-a produs în acești ani este, cu certitudine, de ordin calitativ. Dar, și sub aspect cantitativ, evoluția este notabilă: de la aproape 180 de termeni în Dicționarul din 1997 la peste 260 de termeni în Dicționarul de față.

Accepțiunea dreptului muncii avută în vedere în Dicționar este cea clasică, respectiv având ca obiect contractele individuale și colective de muncă și raporturile juridice conexe lor. Altfel spus, dreptul muncii – *stricto sensu*. În măsura necesară au fost cuprinși și o serie de termeni limitrofi care aparțin altor ramuri de drept.

Dicționarul a fost conceput ca un instrument de lucru pentru cei care sunt chemați să cunoască și să aplice normele legale cu privire la raporturile de muncă, întemeiate pe contractul individual de muncă (salariați, angajatori, organizații sindicale și organizații patronale). Explicațiile referitoare la conceptele cuprinse în Dicționar se adresează și studenților, masteranzilor și doctoranzilor în drept sau în științe limitrofe.

Dicționarul nu cuprinde numai termenii care sunt definiți expres de legislația muncii. Cu toate că *omnis definitio periculosa est* sunt descifrați, în pofida dificultăților, și termenii care nu pot fi decât deduși din cuprinsul reglementărilor legale (regulament de organizare și

funcționare, interviu, obiective de performanță individuală, ordine publică socială ș.a.).

Orice dicționar este, de regulă, numai explicativ, în timp ce Dicționarul de față are și un caracter aplicativ. Deliberat, componenta sa teoretică este completată cu aspecte concrete, necesare și utile, spre a se putea folosi în activitatea practică.

La sfârșitul lucrării sunt alăturate, cronologic, lista principalelor acte normative în vigoare din domeniul legislației muncii și, parțial, al legislației securității sociale. La fel, se regăsesc, lista convențiilor O.I.M. ratificate de România, regulamente și directive în materie de muncă ale U.E., alte instrumente internaționale (ratificate sau la care țara noastră a aderat).

Prof. univ. dr. Ion Traian Ștefănescu



ABATERE DISCIPLINARĂ, faptă în legătură cu munca – acțiune sau inacțiune – săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care încalcă normele legale, regulamentul intern, c.i.m. sau c.c.m. aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale superiorilor ierarhici [art. 247 alin. (2) C.m.]. Și încălcarea normelor de comportare la locul de muncă poate constitui **a.d.** dacă acest lucru este prevăzut expres în regulamentul intern. **A.d.** există nu numai dacă este săvârșită în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu; este **a.d.** și fapta săvârșită doar în legătură cu munca. Reprezintă **a.d.** și fapta săvârșită în afara locului de muncă dacă salariatului i se cere legal să aibă o reputație neștirbită sau dacă se afectează imaginea sau prestigiul angajatorului ori al produselor sale. În cazul salariaților, **a.d.** nu sunt descrise, faptă cu faptă, de către lege ca atunci când este vorba despre infracțiuni sau contravenții. Ele pot fi enumerate enunțiativ ori chiar exhaustiv prin regulamentul intern. Pentru a se stabili dacă o faptă constituie **a.d.** – spre a se putea pune problema răspunderii disciplinare – este necesar să fie întrunite elementele sale constitutive, respectiv: perturbarea disciplinei muncii; calitatea de salariat a celui în cauză; caracterul ilicit al faptei (neconcordanța dintre faptă și obligațiile salariatului); existența vinovăției, indiferent de forma ei, urmând ca gradul acesteia să fie apreciat, de la caz la caz, în funcție de pregătirea, capacitatea (aptitudinile) și experiența profesională ale salariatului și să fie folosit pentru dozarea sancțiunii disciplinare; legătura causală dintre fapta salariatului și

rezultatul dăunător asupra disciplinei muncii. Dacă sunt dovedite: fapta în materialitatea ei, încălcarea obligațiilor salariatului, vinovăția, celelalte elemente ale **a.d.** – rezultatul dăunător și legătura cauzală – se prezumă (putându-se face, însă, proba contrară). Este posibil ca stabilirea **a.d.** să implice analiza ordinelor superiorilor ierarhici, neavând putere obligatorie asupra salariatului – deși este subordonat – decât cele legale. Executarea unui ordin vădit ilegal antrenează răspunderea disciplinară a salariatului (distinct de răspunderea șefului ierarhic care a dat ordinul respectiv). (I.T.Ș.)

ACCIDENT DE MUNCĂ, vătămare violentă a organismului, precum și intoxicația acută profesională, care au loc în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu și care provoacă incapacitate temporară de muncă de cel puțin 3 zile calendaristice, invaliditate ori deces [art. 5 lit. g) din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă]. Sunt **a. de m.** și acele accidente enumerate exhaustiv de art. 30 alin. (1) lit. a)-r) din această lege; este o enumerare extinsă care cuprinde, practic, toate situațiile care se pot produce în timpul executării obligațiilor de serviciu sau în legătură cu munca. Dacă **a. de m.** are loc în timpul deplasării la sau de la locul de muncă, această deplasare trebuie să se facă fără abateri nejustificate de la traseul normal, iar transportul să aibă loc în condițiile prevăzute de reglementările de securitate și sănătate în muncă sau de circulație în vigoare. În raport cu urmările produse și cu numărul celor accidentați, **a. de m.** se clasifică în: **a. de m.** care produc incapacitate temporară de muncă de cel puțin 3 zile calendaristice; **a. de m.** care produc invaliditate; **a. de m.** mortale; **a. de m.** colective, când sunt accidentate cel puțin 3 persoane în același timp și din aceeași cauză. Comunicarea **a. de m.** trebuie să se facă de îndată angajatorului de către conducătorul locului de muncă sau de către orice altă persoană care are cunoștință de producerea accidentului respectiv. După cercetarea **a. de m.** – realizată în funcție de gravitatea sa de către angajator sau de I.T.M. – se întocmește un proces-verbal. Înregistrarea **a. de m.** de către angajator se face pe

baza acestui proces-verbal. După acest moment, **a. de m.** se raportează de către angajator I.T.M. Regula o constituie înregistrarea **a. de m.** la angajatorul la care s-a produs accidentul respectiv. (I.T.Ș.)

ACORD AL PĂRȚILOR, întâlnire concordantă a voințelor părților c.i.m. exprimate cu intenția de a naște, modifica ori stinge raporturi juridice de muncă. **A.p.** intervine cu ocazia încheierii, modificării [art. 41 alin. (1) C.m.], suspendării (art. 54 C.m.), încetării c.i.m. [art. 55 lit. b) C.m.]. Condițiile de validitate cu privire la **a.p.** sunt cele aplicabile oricărui acord de voință menit să producă efecte juridice: capacitatea părților, exprimarea valabilă a consimțământului, cauza acordului să existe în mod real și să fie licită și morală – adică să nu fie contrară legii, ordinii publice și bunelor moravuri – obiectul acordului să fie determinat și licit. Se adaugă forma scrisă. Există situații în care legislația muncii face referire în mod expres la **a.p.**: modificarea c.i.m. poate fi realizată, ca regulă, doar prin **a.p.** [art. 41 alin. (1) C.m.]; prelungirea detașării se poate dispune numai pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea și doar cu acest acord [art. 46 alin. (2) C.m.]; c.i.m. poate fi suspendat prin **a.p.** în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale (art. 54 C.m.); constatarea nulității și stabilirea efectelor acesteia se pot realiza prin **a.p.** [art. 56 și 57 alin. (6) C.m.]; c.i.m. pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile legii, și după expirarea termenului inițial, cu **a.p.**, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări [art. 82 alin. (3) C.m.]; modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin **a.p.** [ca act adițional la c.i.m. – art. 196 alin. (2) C.m.]; în situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, poate să solicite salariatului,

printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților [art. 254 alin. (3) C.m.]. Însăși încheierea c.i.m. presupune existența unui **a.p.**, exprimat în forma impusă de legislația muncii, forma scrisă [art. 16 alin. (1) C.m.]. Un **a.p.**, cu incidență practică, este uzitat și pentru încetarea c.i.m. Un astfel de acord își produce efectele, în toate cazurile, de la data stabilită de părți [art. 55 lit. b) C.m.]. Relativ frecvent, în locul concedierii salariatului sau al demisiei sale, părțile preferă soluția încetării c.i.m. prin acordul lor. (V.V.)

ACORD COLECTIV, convenție încheiată în formă scrisă între organizațiile sindicale reprezentative ale funcționarilor publici sau ale funcționarilor publici cu statut special ori prin reprezentanții aleși ai acestora și autoritatea sau instituția publică reprezentată prin conducătorul acesteia [art. 1 lit. j) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social și art. 22 alin. (1) din H.G. nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective]. Forma scrisă a **a.c.** este cerută *ad validitatem*. Prin **a.c.** se stabilesc anual 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 sau desemnați ca reprezentanți ai funcționarilor publici. Sunt excluse din domeniul de negociere clauzele referitoare la categoria drepturilor ale căror condiții de acordare și quantum sunt stabilite în mod expres prin lege. Spre exemplu, problemele care vizează drepturi de natură salarială (sub aspectul quantumului salariilor) nu pot face obiectul negocierii colective. Negocierea **a.c.** este obligatorie la nivel de unitate, doar în cazul în care este expres solicitată de una dintre părți, în termen de 30 de zile de la data aprobării bugetului autorității sau instituției publice. În cazul în care reprezentanții funcționarilor publici sau conducătorul autorității ori instituției publice nu solicită demararea procedurilor aferente încheierii