



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

FONDUL SOCIAL EUROPEAN. Investește în oameni!

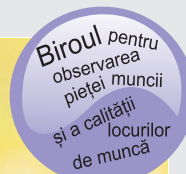
Transpunerea Directivelor U.E. în legislația muncii din România

Piața muncii, între haosul românesc și echilibrul european

Autori:

Lector univ. dr. Radu Răzvan Popescu

Lector univ. dr. Cristian Jura



Coordonator Birou:
conf.univ.dr.Liviu Voinea



Proiect implementat de Blocul Național Sindical

București, 2011



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

TRANSPUNEREA DIRECTIVELOR UE ÎN LEGISLAȚIA MUNCII DIN ROMÂNIA

ISBN: **978-973-0-10879-8**

Material editat în cadrul proiectului

*Biroul pentru observarea pieței muncii
și a calității locurilor de muncă*

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Sectorial
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

INVESTEȘTE ÎN OAMENI !



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Transpunerea Directivelor U.E. în materie în legislația muncii din România





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

I. Considerații generale

Regulamentul este principalul izvor al dreptului comunitar derivat, fiind obligatoriu cu privire la toate elementele sale și singura categorie de acte comunitare cu o aplicabilitate directă. El este obligatoriu în toate elementele sale, neputând fi aplicat parțial, și impune tuturor statelor membre nu doar rezultatul care trebuie atins ci și modalitățile de aplicare și de execuție; în plus, el este direct aplicabil (nu poate fi transpus în dreptul intern) și se adresează tuturor subiecților din dreptul intern.



Directiva este actul normativ comunitar care impune statului membru obținerea unui anumit rezultat lăsând în același timp, statul să aleagă forma și mijloacele prin care va atinge obiectivul respectiv; bineînțeles, este un act obligatoriu care vizează anumiți destinatari și nu este imediat aplicabilă (ea trebuie transpusă în dreptul intern într-un anumit termen). În multe cazuri, directiva conține norme concrete care trebuie preluate ca atare în legislația internă. Astfel, anumite prevederi se pot aplica direct de către instanțele naționale, dacă sunt suficient de precise și clare, iar statul nu a adoptat, în termenul stabilit, măsuri de transpunere în legislația internă a obiectivelor directivei în cauză.

În fiecare directivă sunt **prevăzute termene-limită** pentru introducerea la nivel național a legislației necesare pentru atingerea obiectivelor. Dacă aceste termene sunt depășite, directiva va avea oricum efect (**indirect**) asupra legislației naționale, dar, dacă textul este destul de clar, astfel încât să poată avea aplicabilitate directă (lucru decis de Curtea Europeană de Justiție), efectele sale vor fi directe, în mod similar cu regulamentele.

Cetățenii UE pot invoca în instanță neimplementarea de către state a unor directive, dar în general nu pot invoca neimplementarea acestora într-un proces împotriva altei persoane. Pentru acest ultim caz există însă excepții pe baza unui principiu de drept comunitar numit efect incidental, ce permite invocarea ca factor incident a neimplementării de către state a directivelor chiar și într-un proces împotriva unei alte persoane.

Statele au anumite obligații și anterior expirării termenului de transpunere, ele trebuind să se abțină, până la acest moment, „de a lua măsuri de natură a compromite grav” rezultatul urmărit de directivă, iar aprecierea unor astfel de cazuri este lăsată la latitudinea judecătorului național.

O transpunere incorectă a directivei constituie o încălcare a obligațiilor comunitare și este de natură să angajeze răspunderea statului în fața C.J.C.E.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Totodată, statele trebuie să notifice Comisiei europene măsurile naționale de transpunere, absența ori întârzierea notificării având aceleași urmări pe planul răspunderii statale.

De asemenea, există condiția ca măsura internă să fie adoptată într-un anumit termen, determinat de instituția comunitară care a emis directiva. Ca regulă, termenul este menționat în chiar conținutul directivei.

Acest termen are un caracter imperativ. Autoritățile naționale nu se pot prevala de durata prea redusă a acestui termen pentru a nu transpune directiva.

O transpunere târzie a directivei constituie o încălcare a obligațiilor comunitare și duce la angajarea răspunderii statului.

Prima mențiune cu privire la *lucrători* este formulată în Tratatul asupra Comunității Europene unde Capitolul I al Titlului al III-lea este denumit formal „Lucrătorii” și se dispune că este „necesară *eliminarea oricărei discriminări, bazată pe cetățenie, între lucrătorii statelor membre, în ce privește ocuparea locurilor de muncă, remunerarea și alte condiții de muncă...*”, sub rezerva respectării condițiilor referitoare la ordinea publică, securitatea și sănătatea publică.

Este important de remarcat că, deși întreaga legislație comunitară face referire la noțiunea de *lucrător*, nici tratatele și nici legislația secundară adoptată până în prezent nu definesc în mod clar și concis această noțiune. Este evident că această noțiune trebuie corelată cu cea folosită de statele membre ale U.E., respectiv cea de salariat, angajat sau muncitor, dar, în același timp, trebuie remarcat faptul că „*lucrătorul*” are o sferă de cuprindere mult mai vastă decât noțiunile similare (asemănătoare) folosite în diverse legislații interne europene.

În acest context, Curtea de Justiție de la Luxemburg a fost cea care a conturat și delimitat această noțiune esențială în materie, încă din 1964 când afirma faptul că noțiunea de lucrător „... este specifică dreptului comunitar, și nu dreptului intern, căci, dacă acest termen ar fi avut originea în dreptul intern, atunci fiecare stat ar fi avut posibilitatea de a modifica înțelesul noțiunii de lucrător migrant, eliminând astfel anumite categorii de persoane de la beneficiul protecției acordate de Tratat...” (Hotărârea din 19 martie 1964, în dosarul 75/63).

Astfel, Curtea a trasat cu precizie elementele de bază care trebuie să caracterizeze, în mod cumulativ, noțiunea de *lucrător*:

- **să presteze o activitate economică;**
- activitatea economică prestată **să fie remunerată;**
- activitatea prestată să se desfășoare **în cadrul unui raport sau relație de muncă.**

În ceea ce privește primul criteriu, în practică este posibil ca, deși lucrătorul prestează o activitate concretizată prin primirea unei remunerații, privită în ansamblu, activitatea beneficiarului prestației să aibă un cu totul alt caracter (spre exemplu, de binefacere) fără a putea considera că acesta ar putea determina scopul muncii depuse în favoarea sa.

În acest sens, Curtea a decis, în Hotărârea sa din 5 octombrie 1988, că în situația comunităților religioase, munca depusă de unii dintre membrii reprezintă o activitate economică „*în măsura în care aceasta*



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

tinde să garanteze o independență economică pentru comunitate". Totuși, Curtea arată că „remunerațiile acordate de comunitate pot fi considerate ca o contraprestație indirectă a muncii lor” ceea ce sugerează faptul că aceste persoane pot fi considerate lucrători.

Dincolo de obținerea unei remunerații pentru munca depusă, este necesar ca lucrătorul să contribuie în mod activ la crearea „de plus valoare” în beneficiul angajatorului. Astfel, chiar și studenții pot fi asimilați lucrătorilor dacă participă în mod activ la anumite activități cu caracter economic, obținând anumite venituri care nu au un caracter accesoriu.

În ceea ce privește cel de-al doilea criteriu, existența unei remunerații (oricât de mică), pentru munca depusă demonstrează existența unei activități economice reale și serioase din partea lucrătorului.

Ceea ce interesează în acest caz este delimitarea „lucrătorilor” salariați de cei independenți deoarece aceștia din urmă nu intră în sfera „lucrătorului” comunitar.

Astfel, considerăm că temeiul juridic pentru ca un lucrător să fie salariat este existența contractului individual de muncă care îi conferă salariatului o anumită stabilitate în muncă, o periodicitate, în sensul în care, salariul este plătit la anumite intervale de timp, în mod regulat.

Deci, criteriul fundamental care îl diferențiază pe lucrător de prestatorul de servicii este faptul că acesta din urmă își exercită activitatea independent, în timp ce lucrătorul se află într-un raport de subordonare față de angajator. Mai mult, Curtea a extins sfera noțiunii de lucrător și la foștii lucrători.

În ceea ce privește cea de-a treia condiție, aceasta constă în relația de subordonare care trebuie să existe între lucrător, pe de o parte, și angajatorul său, pe de altă parte. Deși subordonarea poate îmbrăca diverse forme, două dintre ele captează atenția, respectiv subordonarea juridică și cea economică. Curtea a ales ca și criteriu determinant **subordonarea juridică** pentru a delimita cele două categorii de „lucrători”.

În doctrina de specialitate din România s-a arătat că sunt lucrători, în sensul dreptului comunitar și al practicii Curții: **salariații, indiferent de tipul contractului individual de muncă, inclusiv ucenicii, cei care se află într-un stadiu de formare profesională la un angajator, cei care fără a fi lucrători propriu-ziși sunt asimilați acestora, expres, prin anumite prevederi legale (respectiv, cei care se află în căutarea unui loc de muncă, la prima angajare; șomerii apti de muncă și care au mai fost angajați; persoanele incapabile de muncă datorită unui accident de muncă sau îmbolnăviri profesionale).**

Totodată, nu sunt considerați lucrători: persoanele care exercită profesii liberale, micii întreprinzători, funcționarii publici, cei care prestează munca în baza unor convenții civile precum și cei care prestează munca în baza unor contracte individuale de muncă dar sunt excluse, în mod expres, de la aplicarea unor directive sectoriale.

În legislația română singura definiție a lucrătorului o regăsim în Legea nr.319/2006 a securității și sănătății în muncă care afirmă că lucrătorul este „*orice persoană angajată de un angajator, inclusiv stagiarii și ucenicii cu excluderea personalului casnic*” (această definiție este valabilă doar în materia sănătății și securității în muncă).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

II. Tipuri speciale de contract individual de muncă

1. Obligația angajatorului de a informa lucrătorul asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă

Directiva Consiliului nr.91/533/CEE din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa pe fiecare lucrător în parte, în scris, asupra principalelor condiții de angajare și de muncă instituie, în sinteză, obligația angajatorului de a-l informa pe lucrător asupra condițiilor aplicabile contractului sau relației de muncă astfel încât fiecare lucrător salariat să dispună de un document care să conțină informații asupra elementelor esențiale ale contractului sau ale relației de muncă.



Obiectivele urmărite de această Directivă ar putea fi sintetizate în felul următor:

- necesitatea stabilirii, la nivel comunitar, a unei obligații generale potrivit căreia fiecare lucrător trebuie să dispună de un document care să cuprindă informații cu privire la elemente esențiale ale contractului sau raportului său de muncă: Evident, din rațiuni de flexibilitate a reglementării, statele membre pot exclude din câmpul de aplicare a Directivei anumite cazuri limitate de raporturi de muncă (art.1, pct.2);
- obligația de informare ce trebuie îndeplinită de angajator poate fi acoperită prin intermediul unui contract scris, al unei scrisori de angajare, al unuia sau mai multor asemenea alte documente sau, în lipsa acestora, al unei declarații scrise a angajatorului;
- obligația de informare protejează și pe salariații care, în cadrul Pieței Interne a Uniunii, sunt detașați, în considerarea serviciului, dintr-un stat în altul (art.4 – „lucrătorul expatriat”);
- obligația statului de a garanta salariaților posibilitatea de a-și valorifica drepturile ce decurg din Directivă.

Informarea pe care angajatorul trebuie să o facă lucrătorului său va privi cel puțin următoarele elemente:

- identitatea părților;
- locul de muncă; în lipsa unui loc de muncă fix sau predominant, precizarea că lucrătorul muncește în diverse locuri;
- titlul, calitatea sau categoria locului de muncă pe care lucrătorul îl ocupă sau caracterizarea ori descrierea sumară a muncii;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

- data începerii executării contractului sau a relației de muncă;
- durata contractului sau a relației de muncă, dacă este vorba de un contract sau o relație de muncă temporară;
- durata concediului anual plătit la care lucrătorul are dreptul sau, dacă această precizare nu este posibilă în momentul prezentării informării, modalitățile de stabilire și de determinare a concediului;
- durata perioadei de preaviz pe care trebuie să o respecte angajatorul și lucrătorul în cazul încetării contractului sau a relației de muncă sau, dacă această precizare nu este posibilă în momentul prezentării informării, modalitățile de stabilire a duratei preavizului;
- nivelul salariului de bază inițial, alte elemente constitutive ale acestuia, precum și periodicitatea plății salariului la care lucrătorul are dreptul;
- durata de lucru zilnică sau săptămânală normală a lucrătorului;
- dacă este cazul: menționarea convențiilor colective care stabilesc condițiile de muncă ale lucrătorului sau, când este vorba de convenții colective încheiate în afara unității de către organe sau instituții paritare private, menționarea organului competent sau a instituției paritare competente în cadrul căruia au fost încheiate.

Lucrătorul expatriat, respectiv cel ce este solicitat să lucreze într-o altă țară sau țări, altele decât statul membru a cărui legislație și/sau practică reglementează contractul sau relația de muncă, înainte de plecare va fi informat, printr-un document, cu următoarele elemente suplimentare:

- a) durata muncii exercitată în străinătate;
- b) devizele în care îi va fi plătit salariul;
- c) dacă este cazul, avantajele în bani și în natură ale muncii în străinătate;
- d) dacă este cazul, condițiile de revenire în țară.

Această procedură nu este obligatorie în situația în care durata muncii în străinătate nu depășește o lună.

În principiu, orice modificare a elementelor contractului individual de muncă trebuie notificată în scris de către angajator lucrătorului său în termen de cel mult o lună de la data la care modificarea a început să producă efecte.

Art.8 paragraful 1 al Directivei menționează că statele membre sunt obligate să introducă în ordinea lor juridică internă dispozițiile necesare pentru a permite lucrătorului care se consideră lezat prin nerespectarea prevederilor Directivei 91/533 să își valorifice drepturile în instanță.

Trebuie reținut și faptul că directivele nu conțin și nu pot să conțină, de regulă, sancțiuni în caz de neaplicare, fiecare stat membru fiind obligat la momentul transunerii să decidă sancțiunile care se impun, sancțiuni care trebuie să fie specific anumitor realități sociale din fiecare stat membru.

Din punctul nostru de vedere, o contribuție esențială în aplicarea spiritului directivei o pot avea partenerii sociali – patronatul și sindicatele – care pot, pe calea negocierii colective, relua și dezvolta cadrul juridic statuat prin acest important instrument de politică socială al Uniunii Europene. Orice dezvoltări ale textului directivei sunt, după cum se cunoaște, permise cu singura condiție de a contribui la realizarea țelului, a obiectivelor promovate de UE prin acest instrument comunitar.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Codul muncii, în art. 17-19, a reglementat pentru prima oară în legislația română obligația de informare a persoanei care solicită angajarea sau, după caz, a salariatului de către angajator, anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă.

Directiva nr.91/533 îl obligă pe angajator să aducă la cunoștința salariatului „elementele esențiale ale contractului sau relației de muncă”(art.2 paragraf.1) . Așadar, directiva folosește noțiunea de *elemente esențiale* ale contractului individual de muncă, în timp ce art.17 alin.1 din Codul muncii face referire la „clauzele esențiale” ale acestuia, ceea ce, din punctul nostru de vedere, nu este același lucru.

Considerăm că noțiunea de *elemente esențiale* include și noțiunea de *clauze esențiale* așa cum este ea reglementată în Codul muncii.

Codul muncii nu conține o dispoziție expresă în temeiul căreia angajatorul care are obligația de a-l informa pe salariat cu privire la elementele esențiale ale contractului individual de muncă, să poată face referire la dispozițiile legale sau la cele ale contractului colectiv aplicabil, fără să mai concretizeze aceste elemente. Totuși art. 17 alin.4 prevede că în cazul în care se modifică unul din elementele prevăzute la alin.2 al aceluiași articol, în timpul executării contractului individual de muncă se impune încheierea unui act adițional la contract „*într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege*”. Acest lucru înseamnă că și la informarea inițială cu aceleași elemente, angajatorul poate face referire la reglementările legale.

Ar fi fost mult mai bine ca, în spiritul Directivei 91/533, legiuitorul român să fi preluat acele prevederi care stabilesc limitativ situațiile în care angajatorul poate recurge la referirile din textul de lege.

Jurisprudența Curții de Justiție de la Luxemburg a subliniat câteva aspecte în legătură cu obligația angajatorului de a-l informa pe salariat cu privire la elementele esențiale ale contractului său de muncă.

Astfel, informarea stabilită în art.2 paragraful1 al Directivei 91/533 se bucură de o prezumție de veritate, comparabilă cu cea recunoscută în ordinea juridică internă unui document similar întocmit de angajator și comunicat salariatului.

În cauza Kampelman (cauza C-253-258/96) în care Curtea a statuat în acest fel i s-a cerut să se pronunțe, în cadrul unei chestiuni prejudiciale, asupra interpretării art. 2 paragraf 2 lit.c din Directiva 91/533.

Problema interpretării textului comunitar s-a pus în cazul mai multor litigii în care angajatorul s-a opus promovării unor salariați la un grad superior, pentru motivul că nu ar fi probat că aveau vechimea necesară exercitării funcțiilor respective, deși dețineau informații scrise în sens contrar, care le-au fost trimise de angajatorul lor cu mai mulți ani înainte. În speță, salariații respectivi au fost informați în scris de către angajatorul lor despre funcția și nivelul activității la care ei se situau.

După mai mulți ani, ei au cerut promovarea în funcții superioare, dar au fost refuzați pe motiv că evaluarea activității care le-a fost notificată anterior a fost incorectă și pentru că munca lor corespundea în realitate, potrivit angajatorului, unui nivel inferior, care nu putea fi luat în considerare pentru accederea la o funcție superioară, conform convenției colective aplicabile.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Instanța germană a solicitat Curții de Justiție răspuns la următoarele întrebări:

1. Deoarece Directiva 91/533 vizează protejarea lucrătorilor contra unei eventuale neregularități a drepturilor lor și realizarea unei mai mari transparențe pe piața muncii, dispozițiile art.2 au ca scop să ușureze sarcina probei care revine salariatului, astfel încât lista elementelor minime care figurează în art.2 paragraful 2 al directivei evită ca lucrătorul să se găsească în imposibilitatea de a prezenta proba elementelor enumerate, atunci când vrea să își valorifice drepturile contractuale în litigii aduse în fața jurisdicțiilor de muncă?

2. În ipoteza unui răspuns afirmativ la prima întrebare, dispozițiile art.2 paragraf 2 lit.c, ii din directivă sunt direct aplicabile față de stat, când acesta acționează ca angajator cu statut de drept privat?

3. În ipoteza unui răspuns afirmativ la cea de-a doua întrebare, printre elementele referitoare la calitatea sau categoria locului de muncă pe care angajatorul este ținut să le comunice în baza art.2 paragraf 2 lit.c, ii al directivei, valoarea postului trebuie înțeleasă în sensul că lucrătorul trebuie să o poată dovedi, având în vedere ierarhia într-un grad și la un nivel de activitate dat care îi este comunicat, atunci când clasarea sa în grila remunerațiilor stabilite prin convenția colectivă presupune în mod obligatoriu ca el să îndeplinească criteriile unui anumit nivel de activitate pe o anumită treaptă sau grad?

4. În ipoteza unui răspuns afirmativ la cea de-a treia întrebare, informarea făcută în baza art.2 paragraf 2 lit.c, ii, al directivei are un efect constrângător în așa fel încât angajatorul trebuie să țină seama de valoarea postului comunicat salariatului atâta vreme cât el nu a produs proba caracterului incorect al clasificării sau până nu a demonstrat clar salariatului că l-a clasat în mod eronat, de o manieră incorectă ori că valoarea activității a scăzut în decursul timpului datorită modificării convenției colective?

Curtea de Justiție a răspuns în felul următor:

1. În legătură cu întrebările 1 și 4 trebuie reținut că dispozițiile Directivei nr. 91/533 nu afectează reglementările naționale referitoare la sarcina probei. Dar, trebuie ținut seama că obligația angajatorului de informare a fost instituită în scopul protejării lucrătorilor contra unei eventuale contestări a drepturilor lor și asigurării unei mai mari transparențe pe piața muncii, or acest obiectiv nu ar putea fi atins dacă lucrătorului nu i s-ar admite să utilizeze, în fața instanțelor naționale, informarea conținută în comunicarea vizată de art.2 paragraful 1 al Directivei nr.91/533

2. În ceea ce privește cea de-a doua întrebare, Curtea a reamintit că, potrivit jurisprudenței ei constante, o dispoziție a unei directive are efect dacă ea este din punct de vedere al conținutului său necondiționată și suficient de precisă. (Cauza Becker, 8/81). În speță, se poate constata că art.2 paragraful 2 lit.c al directivei enumeră de o manieră clară și fără echivoc unele elemente esențiale ale contractului individual de muncă pe care angajatorul este ținut să le aducă la cunoștința lucrătorului, cum sunt „titlul, gradul, calitatea sau categoria locului de muncă ocupat de lucrător” sau „caracterizarea ori descrierea sumară a muncii”. În acest fel se poate stabili cu o precizie suficientă, doar pe baza dispozițiilor din directivă, conținutul drepturilor conferite particularilor, a căror întindere nu lasă loc la nicio marjă de apreciere din partea statelor membre. Deci, aceste dispoziții sunt necondiționate și suficient de precise pentru ca particularii să se poată prevala de le direct în fața jurisdicțiilor naționale, dacă statul nu le-a transpus sau dacă le-a transpus incorect.

3. Referitor la cea de-a treia întrebare Curtea a decis că nu este cazul să răspundă, deoarece statul german a optat pentru o categorie de elemente vizate de art.2 paragraf 2 lit.c, ii, din directivă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Considerăm că este interesantă această speță prezentată Curții de Justiție mai ales din perspectiva ultimelor modificări aduse Codului muncii din România și că statul român se va confrunta, în viitorul apropiat, cu probleme similare.

Precizăm că prin modificările de substanță aduse Codului muncii prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 65/2005, adoptată cu modificări prin Legea nr. 371/2005, precum și prin Legea nr. 40/2011 s-a realizat armonizarea acestor texte din Cod cu Directiva 91/533/CEE.

2. Durata nedeterminată

În această materie nu au fost adoptate reglementări specifice, doar partenerii sociali europeni, prin *Acordul cadru asupra muncii pe durată determinată*, pus în aplicare prin *Directiva 99/70/CE* au apreciat că forma generală a relațiilor de muncă o reprezintă contractul pe durată nedeterminată, contractele pe durată determinată fiind specifice anumitor sectoare de activitate.

Totodată este important de subliniat faptul că în dezbaterile care au avut loc la nivelul Uniunii Europene cu privire la modernizarea dreptului muncii, care au avut drept rezultat aprobarea principiilor flexisecurității ca strategie a politici sociale europene, încercarea de a se pune pe același plan cele două categorii de contracte individuale de muncă (pe durată nedeterminată și pe durată determinată) s-a soldat cu un eșec.

Comisia a stabilit că cel pe durată determinată (fiind mai puțin avantajos pentru salariați) își va păstra caracterul de excepție, iar regula o va constitui, în continuare, cel pe durată nedeterminată. A fost confirmată, încă o dată, faptul că legislația muncii (și la nivel comunitar) trebuie să fie una de protecție pentru salariat, ținând cont, bineînțeles, în același timp, de interesele angajatorului.

Potrivit legislației române, prin tradiție contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată, potrivit art.16 din Codul muncii, iar prin excepție se poate încheia pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de art.80-86 din același Cod.

Se observă însă, că deși regula rămâne contractul pe durată nedeterminată, legiuitorul a favorizat prin modificări succesive încheierea contractelor pe durată determinată (a se vedea în acest sens modificările aduse de O.U.G. nr.65/2005, O.U.G. 55/2006 și ultimele modificări). Se pare că tendința legiuitorului este aceea de a transforma contractul pe durată determinată din excepție într-o situație de fapt normală.

3. Contractul cu timp parțial

În raport cu evoluția șomajului și răspunzând totodată unei schimbări în mentalitatea lucrătorilor, unele state europene și SUA au reglementat sau, după caz, facilitat încheierea unor asemenea contracte. Abia în 1994, Organizația Internațională a Muncii adoptă *Convenția nr. 175/1994*, consacrată contractului de muncă în timp parțial. La numai trei ani de la adoptarea convenției, când nu fusese încă ratificată decât de un



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

număr redus de state, partenerii sociali comunitari, respectiv Uniunea Confederațiilor Angajatorilor și Industriașilor (UNICE), Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică (CEEP) și Confederația Europeană a Cadrelor (CES) au negociat și încheiat *Acordul-cadru din 6 iunie 1997 relativ la munca cu timp parțial* pentru ca, la 15 decembrie 1997, acest acord potrivit procedurilor, la propunerea Comisiei Europene, să fie însușit de UE prin *Directiva 97/81/CE* a Consiliului de punere în aplicare a Acordului-cadru (anexat la directivă).

Potrivit definiției din clauza 3 a Acordului-cadru, lucrătorul cu timp parțial este salariatul a cărui durată normală de muncă, calculată pe o bază săptămânală sau în medie pe o perioadă de muncă ce poate merge până la un an, este inferioară celei a unui lucrător cu timp integral comparabil (lucrător cu normă întreagă din aceeași unitate sau, dacă nu există, comparația se va face prin referință contractului colectiv de muncă aplicabil).

În realitate, acest tip de contract este folosit pe de o parte în scopul reducerii șomajului, iar pe de altă parte pentru a răspunde unor cerințe specifice fie viitorului salariat fie angajatorului (fiind o modalitate de concretă a flexibilizării muncii).

În concluzie, în cazul contractului individual de muncă cu timp parțial, sunt stabilite pentru statele membre următoarele repere în politica de reglementare a acestui tip de contract:

- interdicția discriminării în ceea ce privește condițiile de muncă în raport cu salariații cu timp integral de muncă;
- aplicarea principiului *pro rata temporis*, acolo unde este cazul; în cazuri justificate, din motive obiective, după consultări cu partenerii sociali, statele membre pot, acolo unde este cazul, condiționa accesul la acest tip de contract de îndeplinirea unor cerințe cum sunt vechimea în muncă, durata muncii sau salarizarea, condiții ce trebuie revizuite periodic în raport de principiul nediscriminării;
- promovarea, prin efortul statelor membre și al partenerilor sociali, a muncii în timp parțial;
- făcând aplicarea principiului libertății muncii, Acordul-cadru dispune că refuzul lucrătorului de a se transfera de la munca cu normă întreagă la munca cu fracțiune de normă sau invers nu constituie în sine un motiv de concediere;
- în raport cu statutul angajatorului în orice economie de piață, acesta este solicitat de Acordul-cadru să ia considerație, pe cât posibil, cererea lucrătorului de a trece de la munca cu normă întreagă la munca parțială și invers

În legislația română, contractul individual de muncă cu timp parțial este reglementat prin art. 100-104 din Codul muncii.

Prin O.U.G. nr. 55/2006 s-au adus o serie de modificări codului muncii, printre care și cea referitoare la art.101 care definește salariatul cu fracție de normă; în actuala reglementare, acesta este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru , calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru ale unui salariat cu normă întreagă. S-a eliminat condiția prevăzută anterior ca programul de lucru să fie corespunzător unei fracțiuni de normă de cel puțin două ore pe zi, respectiv 10 ore pe săptămână. În consecință, contractul de muncă cu timp parțial poate fi încheiat și pentru o activitate sub două ore pe zi, respectiv sub 10 ore pe săptămână.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

În privința dreptului salariaților de a fi aleși sau de a participa la alegerea reprezentanților salariaților, art. 225 alin.1 din Codul muncii prevede doar că pot fi aleși în calitate de reprezentanți persoanele care au împlinit vârsta de 21 de ani și care au lucrat cel puțin 1 an fără întrerupere la angajatorul respectiv. Considerăm că ar fi necesar, *de lege ferenda*, să se arată cum sunt luați în calcul și salariații cu timp parțial.

Drepturile salariaților se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, *pro rata temporis*, în conformitate cu prevederile din directivă, deci, în mod normal și reținerile din salariu se raportează la o treime din salariul net lunar realizat de cel care lucrează cu timp parțial.

Concediul anual de odihnă se acordă ca durată integral, dar indemnizația de concediu se calculează proporțional cu timpul efectiv lucrat (*pro rata temporis*).

Abrogarea prin O.U.G.nr.65/2005 a alin.3 din art.103 și a alin.4 din art.140 din Codul muncii scoate în evidență următoarea stare de fapt: legiuitorul a înțeles să aplice salariaților din România un regim juridic raportat strict la reglementarea cuprinsă în Acordul-cadru european asupra muncii cu timp parțial, pus în aplicare prin Directiva 97/81/CE, coroborată cu Directiva 2003/88/CE.

4. Contractul de muncă pe durată determinată

Munca pe durată determinată a fost reglementată prin *Directiva 99/70/CE* a Consiliului din 28 iunie 1999, care a pus în aplicare *Acordul-cadru încheiat la 18 martie 1999 de către UNIE, CEEP și CES*.

Lucrător cu contract de muncă pe durată determinată este, în sensul Acordului-cadru, persoana care a încheiat un contract sau are o relație de muncă cu un angajator a cărui durată este determinată prin condiții obiective de genul unei date exacte, îndeplinirea unor sarcini determinate sau intervenția unui eveniment determinant. În termeni similari cu Acordul-cadru privind munca în timp parțial, este definit lucrătorul cu contract de muncă pe durată nedeterminată comparabil, ca element de referință pentru statutul lucrătorului cu contract de muncă pe durată determinată. Acest lucrător comparabil trebuie să aibă o muncă sau un post identic sau similar, în aceeași unitate sau, dacă nu există un asemenea lucrător, comparația se va realiza prin raportarea la convenția colectivă aplicabilă.

În esență, munca pe durată determinată trebuie reglementată de statele membre cu luarea în considerație a următoarelor coordonate:

- interdicția oricărei discriminări prin raportarea la lucrătorul cu contract de muncă pe durată nedeterminată;
- aplicarea, ori de câte ori este posibil, a principiului *pro rata temporis*;
- consultarea obligatorie a partenerilor sociali;
- criteriile pentru perioadele de vechime în muncă cerute pentru unele locuri de muncă trebuie să fie identice pentru lucrătorii cu contract pe durată determinată cu cele pentru lucrătorii cu contract pe perioadă nedeterminată.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

În vederea prevenirii utilizării în mod abuziv a acestor contracte de muncă, Acordul-cadru prevede ca statele membre, după ce se consultă cu partenerii sociali, să adopte una sau mai multe din următoarele măsuri:

- motivele obiective care să justifice reînnoirea contractelor de muncă pe durată determinată;
- durata maximă a contractelor pe durată determinată succesive;
- numărul de reînnoiri permis pentru contractele pe durată determinată.

Statele membre au obligația, după consultarea partenerilor sociali, să stabilească condițiile în care contractele de muncă pe durată determinată sunt considerate succesive și când sunt considerate încheiate pe o perioadă nedeterminată.

Angajatorii au obligația de a informa lucrătorii pe durată determinată cu privire la locurile de muncă vacante permanente din unitate pentru ca aceștia să poată solicita asemenea locuri, iar pe de altă parte trebuie să le faciliteze accesul la formare profesională pentru a-și îmbunătăți competențele profesionale, dezvoltarea carierei și mobilitatea profesională.

În raport de prevederile comunitare, reglementarea contractului de muncă pe durată determinată din Codul muncii(art.80-86) prezintă o serie de caracteristici.

Modificările aduse recent mențin la nivel formal regula potrivit căreia durata contractului de muncă este nedeterminată. Legislația română începe să se abată de la ceea ce reprezintă un *acquis mondial* în materie, de la principiul care guvernează de aproape un secol raportul de muncă, **stabilitatea în muncă fondată pe baza principiului contractului individual de muncă pe durată nedeterminată.**

Schimbările sociale și economice din ultimele decenii au impus acceptarea unui număr sporit de cazuri în care se pot încheia contracte pe durată determinată sau cu timp parțial care au asigurat flexibilizarea pieței muncii. Totuși, această realitate nu ar trebui să poată estompa rolul contractelor de muncă pe durată nedeterminată, pentru că, orice s-ar spune (indiferent de modul de reglementare), contractele cu timp parțial sau pe durată determinată reflectă o anumită precaritate a raportului de muncă, respectiv a statutului salariatului.

- Au fost extinse cazurile în care se pot încheia contracte pe durată determinată: durata maximă posibilă pentru contractele pe durată determinată a fost extinsă de la 18 luni la 24 de luni, și, prin ultimele modificări, la 36 de luni
- S-a limitat la 3 numărul contractelor pe durată determinată succesive care pot fi încheiate între aceleași părți
- S-au reglementat mai clar condițiile în care un contract pe durată determinată poate fi considerat succesiv față de cel anterior.

Considerăm că o gravă încălcare a spiritului Acordului-cadru asupra muncii pe durată determinată (pus în aplicare prin Directiva 99/70/CE) și a tradiției legislației române (ce avea ca regulă contractele pe durată nedeterminată), a fost făcută prin abrogarea articolului 84 din Codul muncii.

Acest articol prevedea că la încetarea celui de-al treilea contract individual de muncă pe durată determinată (sau la expirarea termenului pentru care a fost încheiat), dacă pe postul respectiv fi angajat un salariat, acesta va fi angajat pe bază de contract pe durată nedeterminată.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

De asemenea, Codul muncii nu reglementează în acord cu Directiva 99/70 că se poate încheia un contract individual de muncă pe durată determinată numai pentru împlinirea unor sarcini precise și temporare.

În legislațiile unor state membre ale Uniunii Europene din care s-a inspirat legiuitorul român, în special din legislația franceză, contractul individual de muncă pe durată determinată nu este posibil a se încheia pentru activități normale și permanente ale angajatorului.

A se vedea, art.7 din Legea din 3 iulie 1978 a contractelor de muncă pe durată determinată din Belgia; art. 33 din Codul obligațiilor din Elveția; Art. D. 121-2 Codul muncii francez.

Așadar, prin aceste modificări legislația muncii din România încorporează formal Acordul-cadru asupra muncii pe durată determinată, încheiat între partenerii sociali la nivel european și pus în aplicare prin Directiva 99/70/CE, dar se îndepărtează de spiritul acestei reglementări precum și de reglementările în materie din alte state ale U.E.

A se vedea, Lege nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003

– Codul muncii publicata în Monitorul Oficial nr. 0225 din 31 Martie 2011.

5. Munca la distanță

Reprezintă o formă de organizare și/sau de prestare a muncii în condițiile tehnologiilor moderne ale informației, pe baza unui contract sau a unei relații de muncă, în care munca se desfășoară – de regulă – în afara întreprinderii. Tele-munca constituie obiect de reglementare al *Acordului-cadru din 16 iulie 2002* încheiat la Bruxelles, de către aceiași parteneri sociali care au încheiat acordurile-cadru privind munca în timp parțial și munca pe durată determinată (CES, UNICE/UEAPME și CEEP).

Așa cum am arătat, spre deosebire de cele două acorduri-cadru invocate mai înainte, acest acord *nu a fost încă adoptat ca directivă*, după procedura cunoscută, la propunerea tuturor părților semnatare, cu avizul Comisiei, de către Consiliul UE.

În esență, Acordul-cadru stabilește următoarele coordonate:

- în cazul tele-muncii trebuie aplicat principiul libertății muncii, prestarea muncii în această modalitate trebuind să fie convenită de lucrător și angajator;
- prestarea muncii în această modalitate poate fi convenită inițial și, evident, ca orice clauză a contractului individual de muncă, pe toată durata acestuia, cu respectarea normelor Directivei 91/533/CE privind obligația angajatorului de a informa lucrătorul asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă;
- inițiativa prestării muncii în sistem tele-muncă aparține deopotrivă lucrătorului și angajatorului, iar refuzul lucrătorului de a presta o asemenea muncă nu poate constitui motiv de modificare a contractului de muncă sau de concediere;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

- în genere, lucrătorul beneficiază de aceleași condiții de muncă și de aceleași drepturi garantate de legislație sau contractele colective aplicabile în cazul celorlalți lucrători comparabili, inclusiv de drepturile care țin de reprezentarea lucrătorilor;

- evident, angajatorul este obligat să ia toate măsurile pentru a asigura protecția datelor utilizate și prelucrate de tele-lucrător, dar dacă utilizează mijloace de supraveghere, acestea trebuie să fie proporționale cu scopul urmărit. Tot angajatorului îi revine obligația să ia măsuri pentru respectarea normelor comunitare referitoare la prescripțiile minime de securitate și sănătate relative la munca prestată cu echipamente cu ecran de vizualizare (*Directiva 90/270/CEE*).

Definiția dată de Acordul –cadru european a fost preluată și în alte țări ale U.E., spre exemplu:

- în Belgia, în art. 2 din Convenția colectivă de muncă la nivel național privind telemunca nr. 85 din 9 noiembrie 2005;
- în Franța, în art. 1 din Acordul național interprofesional din 19 iulie 2005 privind telemunca;
- în Italia, în art. 1 din Acordul interconfederal pentru implementarea Acordului-cadru european privind telemunca din 9 iunie 2004.

România nu are nicio reglementare în acest sens deși astfel de practici sunt întâlnite tot mai des în condițiile flexibilizării procesului de muncă și dezvoltării tehnologice evidente.

6. Munca la domiciliu

Munca la domiciliu nu a constituit obiect de reglementare pentru Uniunea Europeană, dar, evident, reprezintă o preocupare esențială în raport cu amploarea acestui fenomen, cu precaritatea muncii, cu riscurile generate de absența unor măsuri de sănătate și securitate a muncii.

În această materie, Organizația Internațională a Muncii este în avans față de UE adoptând *Convenția nr. 177/1996 privind munca la domiciliu*, dar putem aprecia că UE și OIM se află „pe aceeași undă” întrucât Comisia, printr-o Recomandare din 27 mai 1998, a sugerat statelor membre ratificarea acestei convenții și a solicitat să o informeze cu măsurile luate pentru aplicarea acesteia.

România a reglementat munca la domiciliu de o manieră rigidă prin art. 105-107 din Codul muncii, fără însă a ratifica Convenția O.I.M.

În raport de prevederile internaționale, art. 105 alin. 1 din Codul muncii restrânge prestarea muncii doar la domiciliul salariatului, în timp ce în alte legislații, inclusiv în Convenția nr. 177/1996 a O.I.M., se prevede posibilitatea prestării muncii și într-un alt loc stabilit de salariat, cu condiția ca acesta să nu aparțină angajatorului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Tot în art.105 alin.1 din Codul muncii se stabilește ca salariații care lucrează la domiciliu să își îndeplinească atribuțiile specifice funcției pe care o dețin, dar legiuitorul român nu a prevăzut și posibilitatea ca salariatul să fie ajutat de membrii familiei sale, așa cum prevăd reglementările din alte state membre ale Uniunii E.

A se vedea: Elveția, art.351 din Codul obligațiilor: „lucrătorul nu este ținut să execute în persoană toată munca la care părțile au convenit, el putând fi ajutat de membrii familiei sale”;

Franța, art. L 721-1 și urm. din Codul muncii;

Italia, prin Legea nr.858 din 16 decembrie 1980 privind munca subordonată economic.

De asemenea, din prevederile Codului muncii nu rezultă o evidență specială pe care angajatorul ar trebui să o aibă în legătură cu activitatea salariatului, produsele pe care le recepționează etc.

Formularea din art.106 lit.c din Codul muncii, conform căreia în contractul de muncă trebuie să se prevadă „modalitatea concretă de realizare a controlului” salariatului este una prea generală.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

III. Executarea contractului individual de muncă

1. Organizarea timpului de muncă

Sediul materiei este reprezentat de *Directiva 2003/88/C.E.E. din 4 martie 2003 referitoare la unele aspecte ale organizării timpului de muncă* care a intrat în vigoare la 2 august 2004, abrogând Directiva 93/104/C.E.

Ideile fundamentale care conduc politica U.E. în materia organizării timpului de muncă și de odihnă, preluate din directiva din 1993, se regăsesc reafirmate în Directiva 2003/88/CEE, astfel:

- organizarea timpului de muncă constituie un element concret în realizarea dimensiunii sociale a pieței interne;
- dreptul la repaus zilnic, săptămânal și la un concediu anual plătit;
- dreptul la condiții satisfăcătoare de protecție a sănătății și securității muncii;
- în privința perioadei săptămânale de repaus (duminică), legislațiile naționale din statele comunitare trebuie să observe diversitatea factorilor culturali, etnici și religioși sau a altor factori de o asemenea natură;
- limitarea duratei muncii de noapte, ca și a numărului de ore suplimentare, trebuie notificată autorităților competente; ea reprezintă un obiectiv esențial în politica socială comunitară;
- persoanelor care lucrează noaptea trebuie să li se recunoască dreptul la o evaluare gratuită a sănătății, atât la angajare, cât și ulterior, la intervale periodice de timp;
- ameliorarea securității, igienei și sănătății lucrătorilor reprezintă un obiectiv tot atât de important ca și obiectivele economice ale Uniunii Europene;
- dreptul la securitatea, igiena și sănătatea lucrătorilor nu poate fi condiționat de obiective cu caracter pur economic;
- prevederile directivei în ce privește perioada de repaus – zilnic, săptămânal și anual – sunt și trebuie considerate minimale;
- principiile și instrumentele Organizației Internaționale a Muncii referitoare la organizarea timpului de muncă, trebuiesc avute – în egală măsură – în vedere în legislațiile interne ale statelor comunitare.



Timpul de muncă. Durata maximă de lucru săptămânală (pentru fiecare perioadă de 7 zile) nu trebuie să depășească 48 de ore, inclusiv orele suplimentare, limitarea acestora putând fi realizată, în raport cu legislațiile naționale, prin dispoziții legislative sau administrative ori convenții și acorduri colective încheiate între partenerii sociali.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Directiva 2003/88 permite ca, în acest caz, să poată fi utilizată o *perioadă de referință care să nu depășească 4 luni*. Totodată, în situația derogărilor privind perioadele de referință pentru anumite activități cum ar fi activitatea de pază, depărtarea de locul de muncă etc. care sunt stabilite prin negocieri colective, perioadele de referință *nu pot depăși 6 luni*. Prin convenții colective încheiate între partenerii sociali, se pot stabili – în situații obiective sau tehnice ori impuse de organizarea muncii – perioade de referință *de până la 12 luni*.

Lucrătorii beneficiază de o pauză pe parcursul unei zile de muncă (dacă aceasta este mai mare de 6 ore), durata și caracteristicile sale putând fi fixate pe calea negocierii colective între partenerii sociali ori, în lipsa acestei negocieri, prin legislația națională.

Curtea de Justiție a precizat că dispoziția comunitară care permite statelor membre să nu aplice art.6 din directivă referitor la durata maximă săptămânală de muncă poate fi invocată doar dacă salariatul își dă acordul în acest sens (Hotărârea din 3 octombrie 2000, în cauza C-380/98).

Munca suplimentară este prevăzută în art.117-121 din Codul muncii.

Dispozițiile interne pun în aplicare prevederile comunitare în materie, respectiv art.6 lit.b din directiva 2003/88. Totuși, din dispozițiile Codului muncii referitoare la munca suplimentară se deduc câteva elemente importante:

- pe de o parte, este necesar acordul salariatului pentru a efectua muncă suplimentară, angajatorul neputând să-l forțeze pe acesta să muncească peste programul normal de lucru, decât în caz de forță majoră,
- pe de altă parte, munca suplimentară împreună cu cea prestată în timpul normal de lucru nu poate depăși 48 de ore decât în condițiile stabilite de art.111 din Codul muncii.

Din toate aceste reglementări rezultă că legiuitorul român nu a prevăzut o limită superioară a orelor suplimentare, ceea ce înseamnă că salariatul își poate da acordul să presteze ore suplimentare pe parcursul întregului an calendaristic, ajungându-se astfel la 300 de ore, ceea ce considerăm că nu este în sensul reglementării comunitare.

Majoritatea statelor membre ale U.E. au înțeles acest lucru și au limitat numărul orelor suplimentare care se pot presta în mod legal într-un an.

În Franța, spre exemplu, timpul normal de lucru este de 35 ore săptămânal, dar durata maximă de muncă este de 48 de ore săptămânal, iar durata medie este de 44 de ore, calculată pe o perioadă de referință de 12 săptămâni consecutive. Așadar, orele suplimentare pot fi prestate în limitele contingentului anual care poate fi depășit sau redus prin acorduri colective.

În Elveția lucrurile sunt și mai clare. Prin Legea federală a muncii în industrie, artizanat și comerț din 13 martie 1994, revizuită în 1998, munca suplimentară este limitată la 2 ore pe zi sau 170 ore anual. În Italia, limita maximă a numărului de ore suplimentare este de 250 ore anual. (conform art.5 paragraful 3 al Decretului lege din 8 aprilie 2003).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Codul muncii român nu reglementează în nici un fel munca suplimentară a salariaților cu funcție de conducere, ceea ce implică înseamnă că și acestor persoane li se aplică tot dispozițiile art. 117-121.

Deși toți salariații enumerați expres în art. 294 din Cod au funcții de conducere, în realitate atribuțiile și responsabilitățile lor diferă în cadrul societăților în care activează. Astfel, dacă unui șef de serviciu i se pot aplica prevederile referitoare la munca suplimentară, credem că unui președinte de consiliu de administrație nu ar trebui să i se aplice aceleași prevederi. De altfel, în conformitate cu directiva în materie, mai multe state din U.E. au prevăzut o serie de reglementări speciale în această materie pentru salariații cu funcție de conducere. Astfel, în Elveția orele suplimentare ale salariaților cu funcție de conducere nu se compensează; în Franța, salariații cu funcții de conducere se împart în trei categorii fiecare categorie beneficiind de un anumit regim aplicabil orelor suplimentare.

În ceea ce privește situațiile în care poate fi prestată munca suplimentară, Codul muncii român reglementează două ipoteze: când nu este necesar acordul salariatului (forța majoră) și atunci când este necesar acest acord (în toate celelalte cazuri).

Considerăm că soluția ar fi trebuit să fie una nuanțată, legiuitorul având posibilitatea de a alege cum va interpreta reglementarea comunitară:

- fie alegând **modelul elvețian**, unde lucrătorul este ținut să execute munca suplimentară în măsura în care el poate să și-o asume (conform art. 321 din Codul obligațiilor). Orele suplimentare trebuie prestate la cererea angajatorului și în interesul acestuia, astfel încât orele suplimentare prestate de salariat la inițiativa sa nu intră în această categorie. De asemenea, orele suplimentare trebuie să fie ordonate de către angajator din timp, astfel încât, în cazul în care salariatului i se aduce la cunoștință că trebuie să efectueze ore suplimentare, în aceiași zi să poată refuza acest lucru;

- fie după **modelul francez** unde orele suplimentare nu pot fi refuzate de salariat, ele fiind obligatorii dacă se încadrează în limitele de contingent anual.

Curtea de Justiție s-a pronunțat asupra obligativității prestării orelor suplimentare prin decizia din 8 februarie 2001 (Cauza C-350/99), fiind sesizată într-o chestiune prejudicială.

În speță, un salariat din Germania a refuzat să presteze ore suplimentare, fapt pentru care a fost concediat. Contractul său de muncă nu conținea nici o referire la prestarea de ore suplimentare astfel încât s-a pus problema dacă este aplicabilă Directiva 91/533. Curtea a considerat că o clauză prin care se stabilește că salariatul este obligat să presteze muncă suplimentară la solicitarea angajatorului său reprezintă un element esențial care trebuie adus la cunoștință în scris. Astfel, introducerea în contractul individual de muncă a unei clauze potrivit căreia orele suplimentare trebuie prestate atunci când angajatorul decide, concretizează posibilitatea acordată de lege în acest sens.

Munca de noapte/munca în tură. În regulă generală, timpul de lucru normal pentru lucrătorii de noapte nu trebuie să depășească, *în medie*, 8 ore într-o perioadă de 24 de ore. Lucrătorii de noapte a căror muncă implică riscuri deosebite sau tensiuni psihice ori mentale importante nu trebuie să lucreze mai mult de 8 ore în cursul unei perioade de 24 de ore, reglementarea (legală sau negociată) trebuind să ia în considerare efectele și riscurile inerente muncii pe timp de noapte.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Codul muncii a reglementat prin art. 122-125 o serie de prevederi care sunt în concordanță cu exigențele comunitare precum și cele internaționale, respectiv Convenția nr.171 din 1990 a O.I. M.. Astfel, munca de noapte este cea prestată între orele 22.00-6.00, iar durata normală a muncii de noapte nu va depăși 8 ore într-o perioadă de 24 de ore. Angajatorul care utilizează frecvent munca de noapte are obligația informării despre aceasta a inspectoratului teritorial de muncă.

Deși atât Convenția OIM cât și legislațiile altor state europene fac referire la necesitatea consultării reprezentanților salariaților înainte de a introduce orare de muncă de noapte, Codul muncii român nu prevede nimic în acest sens.

Repausul zilnic de odihnă pentru lucrători este de *minim 11 ore consecutive*.

În cursul unei perioade de 7 zile, lucrătorul trebuie să beneficieze de un repaus săptămânal, respectiv de o *perioadă minimă de odihnă fără întrerupere de 24 de ore, cărora li se adaugă cele 11 ore de odihnă zilnică*. Directiva în art.3 permite ca, în acest caz, să poată fi utilizată o perioadă de referință care însă să nu depășească 14 zile.

Concediul anual. Statele membre trebuie să garanteze oricărui lucrător dreptul de a beneficia de un concediu anual plătit *de cel puțin patru săptămâni*, potrivit legislației sau practicilor naționale. Această perioadă minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație decât în mod excepțional, în cazul încetării contractului individual de muncă.

Legislația română răspunde, în linii generale, exigențelor comunitare. Potrivit art. 140 din Codul muncii, durata minimă a concediului de odihnă anual plătit este de 20 de zile lucrătoare. Durata efectivă se stabilește prin contractul individual de muncă aplicabil, cu respectarea legii și a contractelor colective aplicabile și se acordă proporțional ca activitate prestată într-un an calendaristic.

Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite, stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

Concomitent cu reducerea timpului de muncă, ultimele decenii ale secolului XX au adus cu ele, ca noutate, concediile de odihnă de lungă durată plătite și concediile sabatice, însă nici una din aceste măsuri nu a dat, încă rezultatele scontate, respectiv crearea de noi locuri de muncă.

Apartenența României la Uniunea Europeană implică și aplicarea directă a unor norme referitoare la timpul de muncă și de odihnă pentru anumite categorii de lucrători. Astfel, este aplicabil Regulamentul nr.561/2006 de armonizare a anumitor dispoziții din domeniul social privind transportul rutier, de amendare a Regulamentului nr.3821/85 și Regulamentul nr.2135/98 de abrogare a Regulamentului nr.3820/85 sau operațiuni de transport rutier care fac obiectul Acordului european privind activitatea echipajelor vehiculelor care efectuează transporturi rutiere internaționale



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

2. Sănătatea și securitatea în muncă

În decursul existenței sale, O.I.M. a abordat problematica sănătății și securității în muncă sub mai multe aspecte:

- Convenția nr.102(1952) privind normele minime de securitate socială; *această Convenție a fost ratificată de România prin Legea nr.115/2009 parțial, statul român neacceptând obligațiile care decurg din Partea a VI-a „Prestații în caz de accidente și boli profesionale” și din Partea a IX-a „Prestații de invaliditate”.*
- Convenția nr.121(1964) privitoare la despăgubirile acordate în caz de accident de muncă sau de boală profesională;
- Convenția nr.155(1981) privind securitatea și sănătatea muncitorilor;
- Convenția nr.161(1985) cu privire la serviciile de sănătate în muncă;
- Convenția nr.174(1993) cu privire la accidentele industriale majore;
- Convenția nr.176(1995) cu privire la sănătatea și securitatea lucrătorilor în mine.

Sănătatea și securitatea la locul de muncă au constituit elemente fundamentale ale politicii sociale și au fost adoptate, treptat, începând din secolul trecut, în statele ce aveau să devină membre ale Comunităților Europene. Odată cu constituirea comunităților europene, a devenit tot mai necesară - în condițiile în care existau mari diferențieri între statele membren - o abordare globală a problemelor de sănătate și securitate la locul de muncă.

În 1978 a fost adoptat primul Program de acțiune cincinal, care și-a propus ca obiectiv central elaborarea unor dispoziții care să asigure *protecția contra substanțelor periculoase*.

Pentru realizarea acestui obiectiv, în 1980, prin *Directiva-cadru 80/1.107/CEE*, s-a statuat asupra *protecției contra riscurilor rezultând din expunerea în timpul muncii la agenți chimici, fizici și biologici*.

În aplicarea acestei directive au fost elaborate *patru directive specifice*:

- 82/602 privind protecția contra riscurilor de saturnism;
- 83/477 asupra ambianței;
- 86/188 asupra zgometului;
- 88/364 asupra protecției contra anumitor agenți.

Odată cu introducerea în Tratatul CEE a art.118A prin Actul Unic European, *în 1987*, politica comunitară în materie de sănătate și securitate ia o turnură deosebită, urmărind, în principal, trei obiective:

- amplificarea eforturilor pentru a proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor la locul de muncă;
- unificarea condițiilor pentru toți lucrătorii, indiferent de statul membru în care aceștia lucrează;
- lupta contra dumpingului social odată cu crearea pieței interne.

Competențele Comunității sunt, după Actul Unic European, mult amplificate.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

În 1989, Consiliul a adoptat una din cele mai importante *Directive-cadru nr. 89/391/CEE privind punerea în aplicare a măsurilor care privesc promovarea îmbunătățirii sănătății și securității lucrătorului în muncă*, modificată prin Regulamentul 1882/2003 cu același obiect de reglementare care a constituit baza pentru adoptarea, ulterior, a 13 *directive specifice* care acoperă fie sectoarele expuse accidentelor și bolilor profesionale, fie protecția unor ramuri sau activități profesionale, fie contra unor riscuri particulare cum ar fi amianta.

Astfel, două dintre ele cuprind reglementări referitoare la echipamentul de muncă, iar celelalte 11 norme specifice privind securitatea muncii pe domenii economice sau în funcție de factorii de risc (pentru muncitorii din construcții care lucrează pe șantiere temporare sau mobile; în industria extractivă prin foraj; în industria extractivă sub cerul liber sau în subteran; în industria pescuitului; împotriva riscurilor dorsolombare; a riscurilor expunerii la agenți biologici; a riscurilor expunerii la agenți cancerigeni etc.).

În eforturile de armonizare a legislației naționale cu cea comunitară este necesar a fi observate principiile incluse în această *Directivă-cadru*:

- principiul responsabilității angajatorului pentru securitatea și sănătatea muncii;
- principiul asigurării sănătății și securității lucrătorilor prin prevenirea riscurilor profesionale;
- principiul eliminării, pe cât posibil, a factorilor de risc și de accident;
- principiul informării, consultării și participării lucrătorilor la activitatea de protecție a sănătății și securității în muncă;
- principiul formării lucrătorilor și a reprezentanților acestora în sensul respectării normelor de sănătate și securitate în muncă.

Ca de altfel toate directivele-cadru în materie socială, *Directiva 89/391/C.E.E.* se aplică, deopotrivă, activității prestate *atât în sectorul privat, cât și în cel public*. Ea nu se aplică, din rațiuni evidente, forțelor armate, poliției sau altor activități specifice protecției civile, sectoare de activitate guvernate însă de norme specifice restrictive.

După cum am amintit mai sus, în baza art. 16 paragraful 1 al *Directivei 89/391/C.E.E.* au fost adoptate ulterior *directive specifice* cum ar fi, spre exemplu, *Directiva 89/655/C.E.E.* privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători în timpul muncii a echipamentelor de protecție individuală, preluată în varianta codificată *Directiva 2000/104/CE*, *Directiva 91/383/CEE* privind măsurile de promovare a sănătății și securității în muncă pentru lucrătorii care au relația de muncă pe durată determinată sau o relație de muncă interimară, *Directiva 2000/54/CE* cu privire la protecția lucrătorilor în cazul expunerii la agenți biologici în timpul muncii.

Codul muncii consacră un întreg titlu (Titlul V), sănătății și securității în muncă, stabilind o serie de reguli generale (Capitolul I) între care obligațiile și răspunderile angajatorului, reglementări speciale și măsuri pentru protejarea securității și sănătății salariaților, instituind comitetul de securitate și sănătate în muncă (capitolul II) precum și măsuri speciale de protecție a salariaților prin servicii medicale (capitolul III).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă transpune integral acquis-ul comunitar în materie și este armonizată cu Directiva-cadru 89/391/CEE.

Dispozițiile de principiu din Codul muncii se află corelate cu o serie de reglementări în materie din care amintim Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și bolile profesionale.

În vederea aderării României la U.E. s-a înregistrat un proces de transpunere, pe calea hotărârilor de guvern, a directivelor specifice în materie. Astfel, prin H.G. nr.493/2006 au fost stabilite cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de zgomot (transpune Directiva 2003/10/CE), prin H.G. 971/2006 s-au reglementat cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și/sau de sănătate la locul de muncă (transpune Directiva 92/58/CEE), prin H.G. nr.1028/2006 privind cerințe minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare (transpune Directiva nr.1090/270/CEE), prin H.G. nr.1091/2006 privind cerințe minime de securitate și sănătate pentru locul de muncă (transpune Directiva 1089/654/CEE), prin H.G. nr. 1092/2006 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți biologici în muncă (transpune Directiva 2000/54).

3. Protecția tinerilor în procesul muncii

Directiva Consiliului 94/33/CE din 24 iunie 1994 reprezintă un *document de referință* pentru dreptul social comunitar, o sinteză a preocupărilor în materie ale Uniunii Europene. Ea dezvoltă o serie de norme de principiu din Tratatul instituind Comunitatea Europeană, din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor din 1989, precum și din *Convenția OIM nr.182(1999) privind interzicerea celor mai grave forme de muncă ale copiilor*. Din punct de vedere al dreptului internațional al muncii, Directiva 94/33 reprezintă *un progres substanțial* în structurarea unei concepții coerente de protecție a tinerilor, a copiilor și adolescenților.

Directiva 94/33/CE se aplică persoanelor sub 18 ani care au un contract de muncă sau o relație de muncă definită, ca atare, de normele statelor membre. Ea nu se aplică muncitorilor ocazionali sau de scurtă durată care privesc serviciile casnice prestate în gospodăria privată sau muncile considerate ca nefiind dăunătoare, grave sau periculoase în cadrul întreprinderilor familiale.

Directiva consfințește, în prima secțiune, o serie de *principii esențiale* pentru dreptul social comunitar:

- interzicerea generală a muncii copiilor; vârsta minimă de admitere la muncă salarială nu poate fi inferioară celei la care încetează învățământul obligatoriu, dar în niciun caz mai mică de 15 ani;
- munca desfășurată de copii și adolescenți trebuie să fie strict reglementată și protejată;
- statul este chemat să vegheze ca fiecare patron să asigure tinerilor condiții de muncă adaptate vârstei lor, fără a dăuna securității și sănătății sau dezvoltării lor fizice, psihice, morale, sociale sau să compromită educația acestora.

Este pentru prima dată când într-un document internațional este definit tânărul ca fiind persoana în vârstă de până la 28 de ani, adolescentul între 15 și 18 ani și copilul persoana până la 15 ani.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Am putea deci aprecia că, în ansamblul sau, Directiva 94/33/CE se constituie într-un *cod al muncii special consacrat muncii tinerilor*. După cum se cunoaște însă, directiva nu este direct aplicabilă în legislația internă, obiectivele sale sunt obligatoriu de atins de către statele membre pe căile și prin mijloacele pe care le cred de cuviință.

Dispozițiile din Codul muncii sunt în concordanță cu reglementările comunitare în materie.

O serie din dispozițiile prevăzute în această Directivă au fost preluate prin H.G. nr.600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă care răspunde și exigențelor Directivei Consiliului nr.89/391/CEE privind măsuri pentru promovarea îmbunătățirii sănătății lucrătorilor la locul de muncă.

Având ca obiectiv transpunerea în normele interne a reglementărilor internaționale și europene ale muncii, considerăm că ar fi normal ca legiuitorul român să preia modelul francez și să includă în Codul muncii toate normele esențiale în materie.

4. Protecția lucrătoarelor gravide, care au născut sau care alăptează

U.E. a adoptat *Directiva 92/85/CEE privind aplicarea unei măsuri de promovare a îmbunătățirii securității în muncă a lucrătoarelor gravide, care au născut sau care alăptează*.

Directiva definește cele trei situații în care se poate afla o lucrătoare: este gravidă, a născut sau alăptează și statuează asupra acelor măsuri pe care trebuie să le dispună fiecare stat membru pentru ca acestea să nu fie utilizate la munca de noapte, de regulă, să stabilească în favoarea acestora o reducere a timpului de lucru efectiv, să stabilească prestații adecvate pentru concediul de maternitate și posibilitatea ca în cazul în care se consideră lezate de nerespectarea dispozițiilor prescrise de directivă să-și poată valorifica drepturile în instanță. Potrivit directivei, concediul de maternitate trebuie să fie de cel puțin 19 săptămâni continue, repartizate înainte și după naștere.

Legislația română acoperea, în ansamblul său, până la ultimele modificări, exigențele directivei în materie. **Considerăm că, deși nu contravine formal reglementării comunitare, OUG nr.111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, contravine spiritului acestei directive care statuează în sensul protejării unei anumite valori, respectiv maternitatea.**

5. Concilierea responsabilităților profesionale cu cele familiale ale părinților

Această problemă a făcut obiectul de reglementare pentru *Directiva 96/34/CEE cu privire la concediul parental*. Potrivit reglementării comunitare, pot beneficia de acest concediu lucrătorii care au un contract sau o relație de muncă, cu ocazia nașterii sau adoptării unui copil, pentru a se putea ocupa de creșterea și îngrijirea lui, cel puțin 3 luni până la împlinirea vârstei de 8 ani. Lucrătorul care va beneficia de acest concediu are dreptul la menținerea postului pe care l-a ocupat anterior sau dacă acest lucru nu mai este posibil la un post echivalent sau similar, iar solicitarea de concediu parental nu trebuie sub nici o formă să constituie motiv de desfacere a contractului individual de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Bineînțeles, directiva permite statelor membre ca împreună cu partenerii sociali să se stabilească măsurile adecvate specifice fiecărui stat în parte.

Deși instituția concediului paternal a fost introdusă în legislația română prin Legea 210/1999 privind concediul paternal, țara noastră este departe de a îndeplini prevederile directivei.

Potrivit acestei legi, concediul paternal reprezintă o perioadă de timp de 5 zile, plătite de către angajator, care se acordă tatălui copilului pentru participarea acestuia la îngrijirea celui nou născut și se acordă în primele 8 săptămâni de la naștere.

6. Protecția persoanelor cu handicap

Aceasta a făcut obiectul de reglementare pentru o recomandare și două rezoluții comunitare.

Astfel, *Recomandarea nr.86/379/CEE din 24 iulie 1986 cu privire la locurile de muncă pentru handicapați* consacră principiul asigurării unui tratament echitabil acestor persoane în materia locurilor de muncă și a formării profesionale. Acest principiu se aplică în ceea ce privește:

- accesul la un loc de muncă și la formare profesională, normală sau specifică;
- menținerea în muncă sau formare profesională a acestor persoane;
- posibilități de promovare și formare continuă.

Politica tuturor statelor membre cu privire la persoanele cu handicap trebuie să îndeplinească două condiții: pe de o parte eliminarea discriminărilor, pe de altă parte inițierea unor acțiuni pozitive cu privire la stabilirea unor plafoane minime referitoare la locurile de muncă pentru persoanele cu handicap în întreprinderile publice sau private, alcătuirea unui ghid practic pentru ocuparea locurilor de muncă pentru persoanele cu handicap și, nu în ultimul rând, măsuri de încurajare a întreprinderilor publice și private pentru a crea locuri de muncă pentru aceste persoane.

Rezoluția Consiliului și a reprezentanților guvernelor statelor membre din 20 decembrie 1996 referitoare la egalitatea de șanse pentru persoanele cu handicap invită statele membre să examineze dacă politica lor în acest domeniu permite persoanelor cu handicap să participe la viața socială, dacă se suprimă orice obstacol în calea deplinei participări a persoanelor cu handicap și dacă deschide toate aspectele sociale la această participare.

Rezoluția Consiliului din 17 iunie 1999 asupra egalității de șanse în materia locurilor de muncă pentru persoanele cu handicap invită țările membre să ia următoarele măsuri:

- pe de o parte, în cadrul politicii naționale de ocupare a locurilor de muncă, să se pună accentul pe promovarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități și să se elaboreze politici pozitive și preventive adecvate favorizării inserției persoanelor cu handicap pe piața muncii,
- pe de altă parte, să se folosească fondurile structurale europene ca inițiativă pentru a promova egalitatea de șanse în domeniul locurilor de muncă pentru persoane cu handicap.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap în România se realizează prin Legea nr. 448 din 6 decembrie 2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap care redă parțial prevederile comunitare în materie.

În timp ce legislația română definește sintagma *persoană cu handicap*, *Directiva 2000/78/CE privind crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă*, nu cuprinde o definiție a noțiunii de handicap.

În aceste condiții, Curtea de Justiție a stabilit că pentru a putea combate orice formă de discriminare, noțiunea de *handicap* trebuie înțeleasă ca vizând o limitare care rezultă de obicei, din deficiențe fizice, mentale sau psihice și care împiedică participarea persoanei în cauză la viața profesională pentru o perioadă lungă de timp.

7. Egalitatea de șanse și tratament

În *Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 807 din 26 noiembrie 2009* a fost publicată *Hotărârea Guvernului nr. 1381 privind unele măsuri de reorganizare în cadrul Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați*. Reorganizarea Agenției s-a făcut în temeiul Legii nr. 329/2009, privind reorganizarea unor autorități și instituții publice, raționalizarea cheltuielilor publice, susținerea mediului de afaceri și respectarea acordurilor-cadru cu Comisia Europeană și Fondul Monetar Internațional.

Potrivit hotărârii de Guvern, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șansa între Femei și Bărbați (ANES), funcționează cu un număr de 41 de posturi la nivel central, funcționari publici și personal contractual, inclusiv președintele, prin desființarea structurilor teritoriale, ca urmare a reorganizării activității.

Structura organizatorică, statul de funcții și repartizarea numărului de posturi se aprobă prin ordin al ministrului Muncii, Familiei și Protecției Sociale. Încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu ale personalului din cadrul structurilor teritoriale ca urmare a reorganizării Agenției se face în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a hotărârii. Reprezentant al Agenției în teritoriu este președintele comisiilor județene, respectiv a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați – care este desemnat prin ordin al ministrului Muncii, Familiei și Protecției Sociale. Hotărârea a abrogat art. 4 alin. (2), art. 6, art. 8-10, art. 11 alin. (3) din Statutul Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șansa între Femei și Bărbați (ANES).

Hotărârea nr. 237/ 24.03.2010, publicată în [Monitorul Oficial 242 din 15 aprilie 2010](#), aprobă Strategia Națională pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010-2012 și Planul General de Acțiuni. Egalitatea între femei și bărbați este un drept fundamental, o valoare comună a Uniunii Europene și a României și o condiție necesară pentru realizarea obiectivelor europene și naționale de creștere economică, ocupare a forței de muncă și a coeziunii sociale. Instituția responsabilă desemnată cu implementarea Strategiei a fost ANES.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Obiectivul general constă în îmbunătățirea cadrului de implementare a politicilor de egalitatea de gen la nivelul tuturor politicilor și programelor naționale în vederea atingerii de facto a egalității între femei și bărbați la toate nivelurile vieții economice, sociale, politice și culturale.

Obiective specifice:

- introducerea perspectivei de gen în educația formală și nonformală;
- combaterea stereotipurilor de gen din sistemul de învățământ;
- reducerea diferențelor de gen în salarizare;
- încurajarea concilierii vieții de familie cu viața profesională;
- promovarea perspectivei de gen în viața socială;
- sensibilizarea mass-media cu privire la principiul egalității de șanse între femei și bărbați;
- încurajarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la toate nivelurile de luare a deciziei;
- implementarea și monitorizarea indicatorilor dezvoltați potrivit Platformei de acțiune de la Beijing; raportarea anuală a stadiului de implementare a acțiunilor cuprinse în Planul general de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010-2012 de toate instituțiile cu responsabilități în domeniu;
- evaluarea finală a Planului general de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010-2012 de toate instituțiile cu responsabilități în domeniu.

Strategia pentru perioada 2010-2012 își propune să răspundă prin măsuri și activități concrete situațiilor problematice care au fost identificate de-a lungul timpului pe anumite direcții de intervenție specifice, precum: educația, piața muncii, viața socială, roluri și stereotipuri de gen, participarea la procesul de luare a deciziilor.

Activitățile prevăzute în Planul General de Acțiuni au ca grup țintă femeile aflate în situație sau risc de marginalizare, reprezentanții organizațiilor sindicale și ai organizațiilor patronale, angajați și angajatori, elevi și studenți, educatori, profesori și reprezentanți mass-media.

În luna iunie 2010, *"ținând cont de constrângerile bugetare, dar și pentru încadrarea în fondurile alocate, se impune o regândire a întregului sistem instituțional și reorganizarea, în regim de urgență, atât a aparatului central al ministerului, cât și a tuturor instituțiilor aflate în subordinea sau sub autoritatea sa"*, Guvernul a adoptat Ordonanța de Urgență 68/2010, publicată în [Monitorul Oficial 446 din 1 iulie 2010](#), privind unele măsuri de reorganizare a Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale și a activității instituțiilor aflate în subordinea, în coordonarea sau sub autoritatea sa.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Prevederile Ordonanței de Urgență 68/2010 stipulează în art. 2 alin. 1 reorganizarea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale în sensul reducerii de posturi, prin preluarea activității Autorității Naționale pentru Protecția Familiei și a Drepturilor Copilului, a Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, a Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap, cât și activitatea Institutului Național pentru Combaterea Excluziunii Sociale a Persoanelor cu Handicap, instituții publice care se desființează.

Tot Ordonanța de Urgență 68/2010 prevede la Art. 6.

“La data intrării în vigoare a prezentei ordonante de urgență se abroga:

b) art. 24-30 din Legea [nr. 202/2002](#) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 150 din 1 martie 2007;”

Practic s-au abrogat articolele referitoare la organizarea și funcționarea ANES.

Parlamentul European a precizat în Rezoluția sa din 17 iunie 2010 că actuala criză economică și financiară nu poate și nu trebuie să fie un motiv pentru încetinirea progresului făcut în sensul implementării politicilor privind egalitatea de șanse.

Legea 202/2002, republicată în [Monitorul Oficial, Partea I nr. 150 din 01/03/2007](#) a fost emisă în vederea promovării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, eliminându-se orice tip de discriminare pe criteriu de sex din toate sferele vieții publice.

Legea 202/2002 transpunea în legislația națională următoarele directive:

1. **Directiva Consiliului nr. 76/207/CEE din 9 februarie 1976** pentru implementarea principiului egalității de tratament pentru bărbați și femei referitor la accesul la ocupare, pregătire profesională, promovare și condiții de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 39 din 14 februarie 1976, cu modificările și completările aduse prin **Directiva Parlamentului European și a Consiliului nr. 2002/73/CE din 23 septembrie 2002**, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 269 din 5 octombrie 2002;
2. art. 1, 2, 4, 5, 6 și 7 **din Directiva 75/117/CEE din 10 februarie 1975** pentru aplicarea principiului plății egale pentru femei și bărbați, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 45 din 19 februarie 1975;
3. art. 10 și 12 din **Directiva Consiliului nr. 92/85/CEE din 19 octombrie 1992** privind implementarea măsurilor de încurajare a îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează;
4. **Directiva 97/80/CE din 15 decembrie 1997** privind sarcina probatorie în cazurile de discriminare bazată pe criteriul de sex, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 14 din 20 ianuarie 1998;
5. Clauza 2, pct. 5 și 6 din **Directiva Consiliului nr. 96/34/CE din 3 iunie 1996** privind Acordul-cadru referitor



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

la concediul pentru creșterea copilului, încheiat de UNICEF, CEIP și CES, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 145 din 19 iunie 1996;

6. Directiva 86/613/CEE din 11 decembrie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei angajați într-o activitate independentă, inclusiv agricolă, precum și protecția lucrătoarelor independente în timpul sarcinii și al maternității.

Legea se aplică în domeniile muncii, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale. Articolul 24 al acestei legi stipulează înființarea **Agenciei Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES)** ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, finanțată de la bugetul de stat, aflată în subordinea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei. Rolul Agenției, în conformitate cu textul legii, a fost acela de a "asigura integrarea perspectivei de gen în toate politicile și programele naționale", monitorizând participarea femeilor și bărbaților la activitatea decizională, în administrația publică, la nivel central și local, în sfera economică, socială și politică.

Mai mult, funcția Agenției făcea referire la fundamentarea, elaborarea și aplicarea strategiei Guvernului în domeniul egalității de șanse, de armonizare a cadrului legislativ românesc cu normele europene, și de autoritate în stat, prin controlul aplicării principiului egalității de tratament și a funcționării organismelor din subordinea sa (Comisia Națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați - CONES și Comisiile din fiecare județ - COJES).

Este important de menționat colaborarea permanentă a Agenției cu partenerii sociali la elaborarea și implementarea politicilor publice în vederea realizării egalității de tratament, dar și faptul că era mandatată în primirea de reclamații privind încălcarea principiului egalității de șanse din partea persoanelor fizice sau juridice și transmiterea lor către instituțiile competente, spre soluționare.

Activitatea ANES avea în vedere asigurarea dezvoltării unei societăți democratice și tolerante, care să permită participarea tuturor persoanelor, indiferent de sex, la viața publică din România. Noul statut al ANES stabilește reguli privind cooperarea autorităților cu competențe în asigurarea cadrului necesar eliminării formelor de discriminare bazate pe criteriul sex, precum și proceduri clare care să contribuie la înțelegerea de către cetățenii români a drepturilor și obligațiilor care le revin.

Actul normativ aprobat vizează respectarea și aplicarea prevederilor în domeniu în vederea promovării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și de eliminare a discriminării directe și indirecte bazată de criteriul sex.

ANES se afla în subordinea Ministerului Muncii, este finanțată de la bugetul de stat și poate beneficia de donații, sponsorizări și fonduri externe rambursabile și nerambursabile. ANES elaborează și aplică strategiile și politicile Guvernului în domeniul egalității de șanse, în concordanță cu reglementările Uniunii Europene în domeniu.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Principalele atribuții ale ANES, conform în statutului Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) aprobat în 2007, ar trebui să fie:

- Elaborează tematica anuală a studiilor, cercetărilor și analizelor privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei, în vederea eliminării discriminării după criteriul sex;
- Promovează programe, propune și implementează proiecte de colaborare internațională în domeniu și urmărește respectarea convențiilor internaționale în domeniul egalității de șanse între bărbați și femei, la care România este parte, precum și ansamblul reglementărilor comunitare;
- Dezvoltă relații cu organisme similare în domeniul său de activitate din alte țări;
- Participă la elaborarea tematicii instrumentelor curriculare ale furnizorilor de servicii instructiv-educative, de formare și de perfecționare, autorizați conform legii
- Îndrumă, coordonează și verifică modul de aplicare a dispozițiilor legale de către structurile specifice cu atribuții în domeniu egalității de șanse din instituțiile aflate în subordinea MMFES;
- Organizează cursuri de formare profesională în domeniul aplicării principiului egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei a funcționarilor publici și a salariaților instituțiilor sau organismelor publice sau private la cererea persoanelor discriminate, ANES are calitate procesuală activă în justiție și poate asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane;
- primește sesizările/reclamațiile persoanelor care se consideră discriminate după criteriul sex și le trimite instituțiilor competente, în vederea soluționării și aplicării sancțiunii coordonează activitatea compartimentelor existente la nivel teritorial asigură utilizarea eficientă a fondurilor destinate activității, inclusiv a fondurilor structurale, pentru susținerea egalității de gen.

Asadar, prin decizia de a desființa ANES, se încalcă toate documentele enumerate mai sus, având în vedere că rolul ANES era acela de a transpune și de a implementa prevederile unor documente internaționale.

Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă a fost adoptată în 27 noiembrie 2000.

O versiune detaliată a implementării Directivei 78 poate fi consultată în Raportul privind implementarea Directivei cadru (2000/78/CE) în România 2003-2010



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Guvernul României a **adoptat** Ordonanța nr. 137/2000 **privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare în 31 august 2000. Ordonanța a fost publicată în** Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 781 din 2 septembrie 2000 **și a fost aprobată cu modificări și completări prin** Legea nr. 48/2002, **publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 69 din 31 ianuarie 2002.**

Ulterior adoptării și aprobării prin lege, O.G. nr. 137/2000 a mai fost modificată și completată prin:

- **Ordonanța Guvernului nr. 77/2003** pentru modificarea și completarea O.G. nr. 137/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 619 din 30 august 2003, aprobată cu modificări și completări prin **Legea nr. 27/2004**, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 216 din 11 martie 2004;
- **Legea nr. 324/2006** pentru modificarea și completarea O.G. nr. 137/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 626 din 20 iulie 2006;
- **Ordonanța de Urgență nr. 75 din 11 iunie 2008** privind stabilirea de măsuri pentru soluționarea unor aspecte financiare în sistemul justiției, publicată în Monitorul Oficial nr. 462 din 20 iunie 2008, aprobată prin **Legea nr. 76 din 1 aprilie 2009**, publicată în Monitorul Oficial nr. 231 din 8 aprilie 2009.

Legea nr. 324/2006 pentru modificarea și completarea O.G. nr. 137/2000 stipulează că „**transpune prevederile** Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine cadru sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și **prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000**”.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

I. Conceptul de discriminare în Directiva cadru (ARTICOLUL 2) și legea națională

1. DISCRIMINAREA DIRECTĂ ÎN DIRECTIVA CADRU

Potrivit art. 2 alin. 1 și alin. 2 lit. a din Directiva cadru:

„(1) În sensul prezentei directive, prin **principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1** (n.n. religie sau convingeri, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală)

(2) În sensul alineatului (1):

(a) **o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1.**”

1.1. DISCRIMINAREA DIRECTĂ ÎN LEGEA NAȚIONALĂ

1.1.1. Potrivit art. 1 alin. 2 și alin. 3 din O.G. nr. 137/2000 republicată **principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în exercitarea drepturilor și privesc persoane aflate în situații comparabile.**

1.1.2. Conceptul de discriminare este definit în Art. 2 din O.G. nr. 137/2000 republicată. **Art. 2 alin. 1** din O.G. nr. 137/2000 interzice discriminarea pe baza unor criterii cuprinse într-o listă neexhaustivă, între altele religie, convingeri, vârstă, orientare sexuală sau handicap.

”(1) (...) **prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, a folosinței sau a exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice**”.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

2. DISCRIMINAREA INDIRECTĂ ÎN DIRECTIVA CADRU

2.1. Potrivit Art. 2 alin.2 lit. b din Directiva cadru:

(b) o discriminare indirectă se produce atunci când **o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană**, cu excepția cazului în care: (i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un scop legitim, iar mijloacele de realizare a acestui scop sunt adecvate și necesare sau (ii) în cazul persoanelor cu un anumit handicap, angajatorul sau oricare persoane sau organizație care intră sub incidența prezentei directive, are obligația, în temeiul legislației naționale, să ia măsuri adecvate în conformitate cu principiile prevăzute la articolul 5, cu scopul de a elimina dezavantajele care rezultă din această dispoziție, acest criteriu sau această practică.

2.1. DISCRIMINAREA INDIRECTĂ ÎN LEGEA NAȚIONALĂ

2.1.1. Conceptul de discriminare indirectă a fost introdus în legislația anti-discriminare prin Ordonanța de Guvern **nr. 77 din 28 august 2003** pentru modificarea și completarea O.G. nr. 137/2000, publicată în Monitorul Oficial nr. 619 din 30 august 2003, fiind reglementat în Art. 2 alin.3.

2.2.2. Potrivit Art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000 republicată:

Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, **prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

3. HĂRȚUIREA ÎN DIRECTIVA CADRU

3.1. Potrivit Art. 2 alin.3 din Directiva cadru

(3) Hărțuirea este considerată o formă de discriminare, în sensul alineatului (1), atunci când se manifestă **un comportament indezirabil legat de unul din motivele** prevăzute la articolul 1, **care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator**. În acest context, noțiunea de hărțuire poate fi definită în conformitate cu legislațiile și practicile naționale ale statelor membre”.

3.1. HĂRȚUIREA ÎN LEGEA NAȚIONALĂ

3.1.1. Conceptul de hărțuire a fost introdus explicit în legislația națională prin Legea nr. **27 din 5 martie 2004** privind aprobarea O.G. nr. 77/2003 pentru modificarea și completarea O.G. nr. 137/2000, publicată în Monitorul Oficial nr. 216 din 11 martie 2004.

3.1.2. Potrivit art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată:

(5) **Constituie hărțuire** și se sancționează contravențional **orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori de azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv**.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

4. DISPOZIȚIA DE A DISCRIMINA ÎN DIRECTIVA CADRU

4.1. Potrivit Art. 2 alin.4 din Directiva cadru:

(4) Dispoziția de a discrimina față de persoane pe baza oricăruia dintre motivele prevăzute în articolul 1 este considerată discriminare în sensul alineatului (1).

4.1. DISPOZIȚIA DE A DISCRIMINA ÎN LEGEA NAȚIONALĂ

4.1.1. O.G. nr. 137/2000 în forma sa inițială, publicată în Monitorul Oficial nr. 781 din 2 septembrie 2000, prevedea în art. 2 alin.3 următoarele: „Dispozițiile sau, după caz, reglementările unei persoane fizice sau juridice, care generează efectele enunțate în alin. (2), antrenează răspunderea contravențională a persoanei fizice sau juridice, dacă nu intră sub incidența legii penale”. Art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000 a fost abrogat prin Legea nr. 48 **din 16 ianuarie 2002** pentru aprobarea O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial nr. 69 din 31 ianuarie 2002.

4.1.2. Conceptul de ordin/dispoziție de a discrimina a fost introdus prin Legea **nr. 27 din 5 martie 2004** privind aprobarea O.G. nr. 77/2003 pentru modificarea și completarea O.G. nr. 137/2000, publicată în Monitorul Oficial nr. 216 din 11 martie 2004.

Potrivit Art. 2 alin. 2 din O.G. nr. 137/2000 republicată:

(2) Dispoziția de a discrimina persoanele pe oricare dintre temeiurile prevăzute la alin. (1) este considerată discriminare în înțelesul prezentei ordonanțe.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

III. Domeniul de aplicare al Directivei cadru (ARTICOLUL 3) și legea națională de transpunere

1. DOMENIUL DE APLICARE AL DIRECTIVEI CADRU

3.1.1. Potrivit art. 3, Directiva 2000/78/CE se „**aplică tuturor persoanelor**, atât din sectorul public, cât și din cel privat, inclusiv organismelor publice, **în ceea ce privește**:

- (a) **condițiile de acces la angajare**, la activități neretribuite sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;
- (b) **accesul la toate tipurile și la toate nivelurile** de orientare și de formare profesională, de perfecționare și de recalificare, inclusiv dobândirea unei experiențe practice;
- (c) **condițiile de încadrare și muncă**, inclusiv condițiile de concediere și remunerare;
- (d) **afilierea la și angajarea într-o organizație** a lucrătorilor sau patronatului, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație.

2. DOMENIUL DE APLICARE AL LEGII NAȚIONALE DE TRANSPUNERE (PARTEA GENERALĂ)

3.2.1. Potrivit art. 3 din Capitolul I (Principii și definiții) al O.G. nr. 137/2000 republicată, „**Dispozițiile** ordonanței **se aplică tuturor persoanelor** fizice sau juridice, publice sau private, precum și instituțiilor publice cu atribuții în ceea ce privește:

- a) **condițiile de încadrare** în muncă, **criteriile și condițiile** de recrutare, de selectare și de promovare, accesul la toate formele și nivelurile de orientare, de formare și de perfecționare profesională;
- b) **protecția și securitatea socială**;
- c) **serviciile publice** sau alte servicii, **accesul la bunuri și facilități**;
- d) **sistemul educațional**;
- e) **asigurarea libertății** de circulație;
- f) **asigurarea liniștii și ordinii** publice;
- g) **alte domenii ale vieții sociale**”.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

3. DOMENIUL DE APLICARE AL LEGII NAȚIONALE DE TRANSPUNERE (PARTEA SPECIALĂ)

3.3.1. Capitolul II (Dispoziții speciale) al Ordonanței nr. 137/2000 republicată este structurat în 5 secțiuni care se referă la Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare, accesul la bunuri și la servicii, accesul la educație, libertatea de circulație și dreptul la demnitate personală.

3.3.2. Secțiunea I, „**Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie**”, reglementează aspecte ce privesc: **participarea** la o activitate economică a unei persoane ori alegerea sau exercitarea liberă a unei profesii;

- a. **încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea** raportului de muncă;
- b. **stabilirea și modificarea atribuțiilor** de serviciu, a locului de muncă sau a salariului;
- c. **acordarea altor drepturi sociale** decât cele reprezentând salariul;
- d. **formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională**;
- e. **aplicarea măsurilor disciplinare**;
- 1. **dreptul de aderare la sindicat** și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- f. **orice alte condiții de prestare** a muncii, potrivit legislației în vigoare;
- g. **refuzul unei persoane** fizice sau juridice de a angaja în muncă;
- h. **condiționarea ocupării** unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de către reprezentantul acestuia;
- i. **prestațiile sociale** acordate.

3.3.3. Secțiunea a II-a, „**Accesul la serviciile publice administrative și juridice, de sănătate, la alte servicii, bunuri și facilități**”, reglementează aspecte ce privesc:

- a. **refuzarea acordării serviciilor publice** administrative și juridice;
- b. **refuzarea accesului** unei persoane sau unui grup de persoane la **serviciile de sănătate publică** – alegerea medicului de familie, asistență medicală, asigurările de sănătate, serviciile de urgență sau alte servicii de sănătate;
- c. **refuzul de a vinde sau de a închiria un teren sau imobil** cu destinație de locuință;
- d. **refuzul de a acorda un credit bancar** sau de a încheia orice alt tip de contract;
- e. **refuzarea accesului** unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de **teatre, cinematografe, biblioteci, muzee și expoziții**;
- f. **refuzarea accesului** unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de **magazine, hoteluri, restaurante, baruri, discoteci** sau de orice alți prestatori de servicii, indiferent dacă sunt în proprietate privată ori publică;
- g. **refuzarea accesului** unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de **companiile de transport în comun** – prin avion, vapor, tren, metrou, autobuz, troleibuz, tramvai, taxi sau prin alte mijloace;
- h. **refuzarea acordării** pentru o persoană sau un grup de persoane a unor **drepturi sau facilități**.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

3.3.4. Secțiunea a III-a, „**Accesul la educație**”, reglementează aspecte ce privesc

- a. **refuzarea accesului** unei persoane sau unui grup de persoane la sistemul de **educație de stat sau privat**;
- b. orice îngrădiri în procesul de înființare și de acreditare a instituțiilor de învățământ înființate în cadrul legislativ în vigoare.

3.3.5. Secțiunea a IV-a, „**Libertatea de circulație, dreptul la liberă alegere a domiciliului și accesul în locurile publice**”, reglementează aspecte ce privesc:

- a. comportamente constând în determinarea părăsirii domiciliului, în deportare sau în îngreunarea condițiilor de viață și de trai cu scopul de a se ajunge la renunțarea la domiciliul tradițional al unei persoane sau al unui grup de persoane, aparținând unei anumite rase, naționalități, etnii sau religii, respectiv al unei comunități, fără acordul acestora.
- b. comportamente care au ca scop mutarea sau alungarea unei persoane sau unui grup de persoane dintr-un cartier sau dintr-un imobil din cauza apartenenței acestuia la o anumită religie, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză.
- c. interzicerea accesului unei persoane sau al unui grup de persoane în locurile publice.

3.3.6. Secțiunea a V-a, „**Dreptul la demnitatea personală**”, reglementează aspecte ce privesc:

- a. comportamente manifestate în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură cadru sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

IV. Cerințe ocupaționale specifice în Directiva cadru (ARTICOLUL 4) și legea națională de transpunere

1. CERINȚE OCUPAȚIONALE SPECIFICE ÎN DIRECTIVA CADRU

4.1.1. Articolul 4 din Directiva cadru reglementează conceptul de „Cerințe ocupaționale”. Potrivit art. 4 din Directiva cadru:

1. Fără să aducă atingere art. 2 alin. (1) și (2), **statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică** legată de unul dintre motivele menționate la art. 1 **nu constituie o discriminare** atunci când, **având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare** a acesteia, caracteristica în cauză constituie o **cerință profesională esențială și determinantă**, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională

2. Statele membre **pot menține în legislația lor națională** în vigoare la data adoptării prezentei directive sau să prevadă într-o legislație viitoare (reluând practicile naționale existente la data adoptării prezentei directive) **dispoziții** în temeiul cărora, **în cazul activităților profesionale ale bisericilor și ale altor organizații publice sau private** a căror etică profesională este bazată pe religie sau convingeri, un tratament **diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane nu constituie o discriminare** atunci când, prin natura acestor activități sau prin contextul în care sunt exercitate, **religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată în privința eticii organizației**. Acest tratament diferențiat trebuie exercitat cu respectarea dispozițiilor și principiilor constituționale ale statelor membre, precum și a principiilor generale de drept comunitar, și nu va fi justificată o discriminare bazată pe un alt motiv. Cu condiția ca dispozițiile să fie respectate în restul situațiilor, prezenta directivă este cea care, fără să aducă atingere dreptului bisericilor și al altor organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie sau convingeri, acționând în conformitate cu dispozițiile constituționale și legislative naționale, să solicite personalului care lucrează pentru ele o atitudine de bună-credință și de loialitate față de etica organizației.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

2. CERINȚE OCUPAȚIONALE SPECIFICE ÎN LEGEA NAȚIONALĂ

4.2.1. Secțiunea I din Capitolul II al O.G. nr. 137/2000 republicată reglementează domeniul egalității în activitatea economică și în materie de angajare și profesie. În conținutul articolelor 5-8 din O.G. nr. 137/2000 sunt reglementate contravenții cu privire la condiționarea participării la o activitate economică sau a alegerii ori exercitării unei profesii; discriminarea în ceea ce privește raporturile de muncă, drepturile salariale ori alte drepturi, atribuțiile de serviciu, formarea profesională, măsuri disciplinare, aderarea la un sindicat; refuzul de angajare și anunțurile de angajare, prestațiile sociale (pentru detalii a se vedea Anexa Ordonanței nr. 137/2000 republicată).

4.2.2. În acest context, Art. 9 din O.G. nr. 137/2000 republicată stipulează că:

Prevederile art. 5-8 nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde **cerințelor ocupaționale în domeniul respectiv, atât timp cât refuzul nu constituie un act de discriminare în sensul prezentei ordonanțe, iar aceste măsuri sunt justificate obiectiv de un scop legitim și metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare.**

3. LEGEA NAȚIONALĂ PRIVIND LIBERTATEA RELIGIOASĂ

4.3.1. Legiuitorul român a adoptat Legea nr. 489 din 28 decembrie 2006 privind libertatea religioasă și regimul general al cultelor, publicată în Monitorul Oficial nr. 11 din 8 ianuarie 2007. Art. 23 alin.1 din Legea nr. 489/2006 reglementează angajarea personalului cultelor religioase recunoscute potrivit legii.

4.3.2. Potrivit Art. 8 alin.1 și alin.3 din Legea nr. 489/2006 „Culte recunoscute sunt persoane juridice de utilitate publică. Ele se organizează și funcționează în baza prevederilor constituționale și ale prezentei legi, în mod autonom, potrivit propriilor statute sau coduri canonice. Cultele funcționează cu respectarea prevederilor legale și în conformitate cu propriile statute sau coduri canonice, ale căror prevederi sunt aplicabile propriilor credincioși”.

4.3.3. Potrivit Art. 23 alin.1 din Legea nr. 489/2006:

Culte își aleg, numesc, angajează sau revocă personalul potrivit propriilor statute, coduri canonice sau reglementări.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

4.3.4. De asemenea, potrivit Art. 32 din legea nr. 489/2006:

(1) În învățământul de stat și particular, predarea religiei este asigurată prin lege cultelor recunoscute. (2) **Personalul didactic care predă religia** în școlile de stat se numește cu **acordul cultului** pe care îl reprezintă, în condițiile legii. (3) În cazul în care un cadru didactic săvârșește abateri grave de la doctrina sau morala cultului, cultul îi poate retrage acordul de a predă religia, fapt ce duce la desfacerea contractului individual de muncă. (4) La cerere, în situația în care conducerea școlii nu poate asigura profesori de religie aparținând cultului din care fac parte elevii, aceștia pot face dovada studierii religiei proprii cu atestat din partea cultului căruia îi aparțin.

V. Adaptare rezonabilă pentru persoane cu dizabilități (ARTICOLUL 5) și legea națională

1. ADAPTARE REZONABILĂ ÎN DIRECTIVA CADRU

5.1.1. Art. 5 din Directivă reglementează conceptul de adaptare rezonabilă și stipulează că:

În scopul garantării principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap, sunt prevăzute **amenajări corespunzătoare**. Aceasta înseamnă că **angajatorul ia măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi**, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces **la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze, sau să aibă acces la formare**, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator. Această sarcină nu este disproporționată atunci când este compensată în mod suficient prin măsuri existente în cadrul politicii statului membru în cauză, în favoarea persoanelor cu handicap.

2. ADAPTAREA REZONABILĂ ÎN LEGEA NAȚIONALĂ

5.2.1. O.G. nr. 137/2000 republicată nu conține o prevedere explicită referitor la adaptarea rezonabilă.

3. LEGEA PRIVIND DREPTURILE PERSOANELOR CU HANDICAP

5.2.2. Conceptul adaptării rezonabile la locul de muncă este expreis verbis inclus în Art. 5 pct.4 din Legea nr. 448 din 6 decembrie 2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap (lege republicată cu modificări și completări ulterioare).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Prin **adaptare rezonabilă la locul de muncă** se înțelege „totalitatea **modificărilor făcute de angajator** pentru a **facilita exercitarea dreptului la muncă** al persoanei cu handicap; **presupune modificarea programului de lucru, achiziționarea de echipament, dispozitive și tehnologii asistive și alte măsuri asemenea**”.

5.2.3. De asemenea, potrivit art. 6 lit.c și Art. 83 alin. 1 lit. b din Legea nr. 448/2006:

Persoanele cu handicap aflate în căutarea unui loc de muncă sau încadrate în muncă **beneficiază de dreptul la adaptare rezonabilă la locul de muncă.**

VI. Acțiunea pozitivă în Directiva cadru (ARTICOLUL 7) și legea națională de transpunere

1. ACȚIUNEA POZITIVĂ ÎN DIRECTIVA CADRU

6.1.1. Art. 7 din Directiva cadru reglementează conceptul de acțiune pozitivă și măsuri specifice și stipulează că:

Pentru a se asigura deplina egalitate în viața profesională, **principiul egalității de tratament nu împiedică nici un stat membru să mențină sau să adopte măsuri specifice destinate a preveni sau compensa dezavantajele** legate de unul din motivele prevăzute la articolul 1.

În ceea ce privește persoanele cu handicap, **principiul egalității de tratament nu aduce atingere dreptului statelor membre de a menține sau de a adopta dispoziții privind protecția sănătății și a securității la locul de muncă și nici măsurilor privind crearea sau menținerea de dispoziții sau de facilități în vederea salvagărdării sau încurajării integrării acestora în câmpul muncii.**

2. ACȚIUNEA POZITIVĂ ÎN LEGEA NAȚIONALĂ

6.2.1. Potrivit prevederilor Art. 2 alin. 9 din O.G. nr. 137/2000 republicată:

Măsurile luate de autoritățile publice sau de persoanele juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, **vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare** în sensul prezentei ordonanțe.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

6.2.2. O.G. nr. 137/2000 republicată definește termenul de categorie defavorizată în Art. 4 stipulând :

În înțelesul prezentei ordonanțe, **categorie defavorizată** este acea **categorie de persoane care fie se află pe o poziție de inegalitate** în raport cu majoritatea cetățenilor datorită diferențelor identitare față de majoritate, **fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare**.

3. LEGEA PRIVIND DREPTURILE PERSOANELOR CU HANDICAP

6.3.1. Legiuitorul român a reglementat distinct drepturile și obligațiile persoanelor cu handicap în scopul integrării și incluziunii sociale a acestora. Legea nr. 448 din 6 decembrie 2006 vizează protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap (lege republicată cu modificări și completări ulterioare).

6.3.2. Potrivit art. 4 lit.a-c din Legea nr. 448/2006 republicată cu modificări și completări ulterioare:

„**Protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap** au la bază următoarele principii: (...) b) **prevenirea și combaterea discriminării**; c) **egalizarea șanselor**; d) **egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă**; (...) p) integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap, cu drepturi și obligații egale ca toți ceilalți membri ai societății”.

6.3.3. Capitolul V al Legii nr. 448/2006 reglementează drepturile persoanelor cu handicap în ceea ce privește orientarea, formarea profesională, ocuparea și angajarea în muncă.

Art. 72 alin.1: „Orice persoană cu handicap care dorește să se integreze sau să se reintegreze în muncă are **acces gratuit la evaluare și orientare profesională**, indiferent de vârstă, tipul și gradul de handicap”.

Art. 75 alin.1: „Persoanele cu handicap au dreptul să li se creeze toate **condițiile pentru a-și alege și exercita profesia**, meseria sau ocupația, pentru a dobândi și menține un loc de muncă, precum și pentru a promova profesional”.

Art. 78 alin.1: „Persoanele cu handicap **pot fi încadrate în muncă conform pregătirii lor profesionale și capacității de muncă**, atestate prin certificatul de încadrare în grad de handicap, emis de comisiile de evaluare (...)”.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Art. 80: „Persoanele cu handicap angajate la domiciliu **beneficiază din partea angajatorului de transportul la și de la domiciliu** al materiilor prime și materialelor necesare în activitate, precum și al produselor finite realizate”.

Art. 83 alin.1: „Persoanele cu handicap aflate în căutarea unui loc de muncă sau încadrate în muncă beneficiază de următoarele drepturi: a) **cursuri de formare** profesională; b) **adaptare rezonabilă** la locul de muncă; c) **consiliere** în perioada prealabilă angajării și pe parcursul angajării, precum și în perioada de probă, din partea unui consilier specializat în medierea muncii; d) o **perioadă de probă** la angajare, plătită, de cel puțin 45 de zile lucrătoare; e) un **preaviz plătit**, de minimum 30 de zile lucrătoare, acordat la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului pentru motive neimputabile acestuia; f) **posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi**, în condițiile legii, în cazul în care beneficiază de recomandarea comisiei de evaluare în acest sens”.

6.3.4. De asemenea, potrivit legii nr. 448/2006 republicată cu modificări și completări ulterioare, angajatorii persoanelor cu handicap beneficiază de anumite drepturi. Astfel, potrivit art. 84 din Legea nr. 448/2006:

Angajatorii persoanelor cu handicap beneficiază de următoarele drepturi:

- a) **deducerea**, la calculul profitului impozabil, a sumelor aferente **adaptării locurilor de muncă** protejate și achiziționării utilajelor și echipamentelor utilizate în procesul de producție de către persoana cu handicap;
- b) **deducerea**, la calculul profitului impozabil, a **cheltuielilor cu transportul** persoanelor cu handicap de la domiciliu la locul de muncă, precum și a cheltuielilor cu transportul materiilor prime și al produselor finite la și de la domiciliul persoanei cu handicap, angajată pentru muncă la domiciliu;
- c) **decontarea** din bugetul asigurărilor pentru șomaj a **cheltuielilor specifice de pregătire**, formare și orientare profesională și de încadrare în muncă a persoanelor cu handicap;
- d) o **subvenție de la stat**, în condițiile prevăzute de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

VII. Cerințe minime în Directiva cadru (ARTICOLUL 8) și legea națională de transpunere

1. CERINȚE MINIME ÎN DIRECTIVA CADRU

7.1.1. Potrivit art. 8 din Directiva cadru:

Statele membre **pot adopta sau menține dispoziții mai favorabile respectării principiului egalității** decât cele prevăzute în prezenta directivă.

Aplicarea prezentei directive nu poate în nici un caz să constituie un motiv de diminuare a nivelului protecției împotriva discriminării deja acordate de statele membre în domeniile reglementate de prezenta directivă.

2. „CIRCUMSTANȚE AGRAVANTE” ÎN LEGEA NAȚIONALĂ

7.2.1. Legea națională introduce implicit conceptul de discriminare multiplă și reglementează discriminarea pe baza a două sau mai multe criterii ca circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale.

Potrivit art. 2 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 republicată (introdus prin O.G. nr. 77/2003):

Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință **bazată pe două sau mai multe criterii** prevăzute la alin. (1) **constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale** dacă una sau mai multe dintre componentele acestora nu intră sub incidența legii penale.

VIII. Căi de atac și de apărare a drepturilor în Directiva cadru (ARTICOLUL 9) și legea națională de transpunere

1. „PROCEDURI JUDICIARE ȘI ADMINISTRATIVE” ÎN DIRECTIVĂ

8.1.1. Potrivit Art. 9 alin. 1 din Directiva cadru:

Statele membre **asigură ca procedurile judiciare și administrative, inclusiv proceduri de conciliere**, dacă este necesar, care reglementează respectarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă, **să fie accesibile tuturor persoanelor** care se consideră lezate prin nerespectarea față de ei a principiului egalității de tratament, chiar după ce au încetat relațiile în care discriminarea se presupune a se fi produs.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

2. LEGEA NAȚIONALĂ ȘI PROCEDURILE JUDICIARE ȘI ADMINISTRATIVE

8.2.1. **Procedura de soluționare** a cazurilor de discriminare este reglementată de **art. 20 din O.G. nr. 137/2000 republicată**. Persoana care se consideră discriminată se poate adresa Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu o cerere pentru constatarea și sancționarea discriminării sau mediere.

De asemenea, persoana care se consideră discriminată se poate adresa justiției cu o cerere pentru solicitare de despăgubiri, în condițiile stipulate de **art. 27 din O.G. nr. 137/2000 republicată**.

8.2.2. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a adoptat **Procedura internă de soluționare a petițiilor și a sesizărilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 348 din 6 mai 2008**. Cererile adresate **justiției** care au ca obiect despăgubiri cauzate prin fapte de discriminare se soluționează **potrivit dreptului comun**.

3. CALITATEA PROCESUALĂ ACTIVĂ ÎN DIRECTIVA CADRU

8.3.1. Potrivit Art. 9 alin. 2 din Directiva cadru:

Statele membre asigură ca **asociațiile, organizațiile sau persoanele juridice** care au, în conformitate cu criteriile prevăzute în legislația lor națională, **interesul legitim** să asigure ca dispozițiile prezentei directive sunt respectate, să poată iniția, **în numele sau în sprijinul reclamantului**, cu aprobarea sa, **orice procedură judiciară și/sau administrativă** prevăzută, în vederea respectării obligațiilor care decurg din prezenta directivă.

4. CALITATEA PROCESUALĂ ACTIVĂ ÎN LEGEA NAȚIONALĂ

8.4.1. Potrivit Art. 28 alin. 1 și alin. 2 din O.G. nr. 137/2000 republicată, astfel cum a fost amendat prin Legea nr. 27 din 5 martie 2004:

(1) **Organizațiile neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au interes legitim** în combaterea discriminării **au calitate procesuală activă** în cazul în care discriminarea se manifestă în domeniul lor de activitate și aduce atingere unei comunități sau unui grup de persoane.

(2) Organizațiile prevăzute la alin. (1) au calitate procesuală activă și în cazul în care discriminarea aduce atingere unei persoane fizice, la cererea acesteia din urmă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

5. TERMENE DE PRESCRIPTIE ÎN DIRECTIVA CADRU

8.5.1. Potrivit Art. 9 alin.3 din Directiva cadru:

Alineatele (1) și (2) nu aduc atingere normelor naționale ce reglementează **termenele de introducere a unor acțiuni** cu privire la principiul egalității de tratament.

6. TERMENE DE PRESCRIPTIE ÎN LEGEA NAȚIONALĂ

8.6.1. Termenele de prescripție cu privire la acțiunile introduse în fața Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării sau a instanțelor de judecată sunt prevăzute în art. 20 alin.1 și art. 27 alin.2 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

Potrivit art. 20 alin.1 și art. 27 alin.2 din O.G. nr. 137/2000 republicată:

Art. 20 alin.1: „Persoana care se consideră discriminată **poate sesiza Consiliul în termen de un an** de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei”.

Art. 27 alin.1: „Persoana care se consideră discriminată **poate formula, în fața instanței de judecată, o cerere pentru acordarea de despăgubiri** și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului. (2) **Termenul pentru introducerea cererii este de 3 ani** și curge de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei”.

IX. Sarcina probei în Directiva cadru (ARTICOLUL 10) și legea națională de transpunere

1. SARCINA PROBEI ÎN DIRECTIVA CADRU

9.1.1. Potrivit art. 8 alin.1 din Directiva cadru:

Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemele juridice proprii, astfel încât, **atunci când o persoană se consideră lezată** prin nerespectarea în ceea ce o privește a principiului egalității de tratament **și prezintă**, în fața unei jurisdicții sau a unei alte autorități competente, **fapte care permit prezumția existenței unei discriminări** directe sau indirecte, **îi revine pârâtului sarcina de a dovedi** că principiul egalității de tratament **nu a fost încălcat**.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

2. SARCINA PROBEI ÎN LEGEA NAȚIONALĂ

9.2.1. Art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000, astfel cum a fost amendat prin Legea nr. 324/2006 (publicată în Monitorul Oficial nr. 626 din 20 iulie 2006), reglementează sarcina probei în cazurile de discriminare. Aceeași regulă se aplică și în cazul acțiunilor promovate pe rolul instanțelor de judecată, potrivit art. 27 alin.4 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

„Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”.

9.2.3. În data de 8 decembrie 2010, Senatul României a adoptat o propunere de lege (L462/2010) prin care se modifica Art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Textul modificat are următorul cuprins:

„Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoana împotriva căreia s-a formulat sesizarea poate aduce, în apărarea sa, orice mijloace de probă, pentru a dovedi că faptele nu constituie discriminare. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”.

9.2.4. În data de 10.12.2010, proiectul de lege a fost comunicat Camerei Deputaților (camera decizională), spre dezbateri și adoptare.

X. Victimizarea în Directiva cadru (ARTICOLUL 11) și legea națională de transpunere

1. VICTIMIZAREA ÎN DIRECTIVA CADRU

10.1.1. Potrivit art. 11 din Directiva cadru:

„Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoana împotriva căreia s-a formulat sesizarea poate aduce, în apărarea sa, orice mijloace de probă, pentru a dovedi că faptele nu constituie discriminare. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

2. VICTIMIZAREA ÎN LEGEA NAȚIONALĂ

10.2.1. Conceptul de victimizare a fost introdus în legislația națională prin O.G. nr. 77/2003 și amendat prin Legea nr. 27/2004. Potrivit art. 2 alin. 7 din O.G. nr. 137/2000 republicată:

Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe **orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Modificarea statutului CNCD în anul 2006

În vederea transpunerii acquis-ului comunitar și subsecvent, pentru înlăturarea criticilor constante ale Comisiei Europene, Comisiei Europene împotriva Rasismului și Intoleranței, Comitetului Consultativ al Convenției Cadru privind Protecția Minorităților Naționale și a altor instituții internaționale, **legiutorul român a reglementat aspectele instituționale sesizate și a adus Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, din punctul de vedere al statutului său, în concordanță cu standardele internaționale.**

Directiva Consiliului Uniunii Europene nr. 43/2000, Recomandarea Comisiei Europene împotriva Rasismului și Intoleranței nr. 2 și Recomandarea nr. 7, Rezoluția Adunării Generale a ONU nr. 48/134 din decembrie 1993, „Principiile de la Paris” privind măsurile pentru crearea unor instituții naționale de drepturile omului.

Astfel, urmare a modificărilor aduse prin Legea nr. 324/2006, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este **autoritatea națională care investighează și sancționează contravențional** faptele sau actele de discriminare, **autonomă**, cu personalitate juridică, **aflată sub control parlamentar**, și totodată garant al respectării și al aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte.

A se vedea art. 16 din Legea nr. 324/2006 pentru modificarea și completarea [Ordonanței Guvernului nr. 137/2000](#) privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 626 din 20 iulie 2006.

Consiliul este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor legale în domeniul său de activitate, precum și în ceea ce privește **armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative** care contravin principiului nediscriminării.

A se vedea art. 18 alin.1 din Legea nr. 324/2006.

Consiliul **elaborează și aplică politici publice în materia nediscriminării**. În acest sens, Consiliul **consultă autoritățile publice, organizațiile neguvernamentale, sindicatele și alte entități legale** care urmăresc protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării.

A se vedea art. 18 alin.2 din Legea nr. 324/2006.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

În exercitarea atribuțiilor sale, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării **își desfășoară activitatea în mod independent**, fără ca aceasta să fie îngrădită sau influențată de către alte instituții ori autorități publice.

A se vedea art. 17 din Legea nr. 324/2006.

În vederea combaterii faptelor de discriminare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării își exercită atribuțiile în următoarele domenii: **prevenirea faptelor** de discriminare; **medierea** faptelor de discriminare; **investigarea, constatarea și sancționarea** faptelor de discriminare; **monitorizarea** cazurilor de discriminare; acordarea de **asistență de specialitate** victimelor discriminării.

A se vedea art. 19 alin. 1 din Legea nr. 324/2006.

Punctul de vedere al Comisiei Europene cu privire la amendamentele adoptate prin Legea nr. 324/2006 de Parlamentul României și statutul de independență al CNCD.

În urma analizei modificărilor aduse de Legea nr. 324/2006, în Comunicarea Comisiei Europene din 26 septembrie 2006, cuprinsă în **Raportul de monitorizare privind situația pregătirii Bulgariei și a României pentru aderarea la Uniunea Europeană, capitolul Criteriu Politic; pct. 2, „Alte chestiuni care au presupus un progres ulterior în mai 2006”**, Comisia Europeană precizează expres: „Legea privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare a fost amendată pentru a respecta standardele Uniunii Europene cu privire la independența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării”.

A se vedea COMMUNICATION FROM THE COMMISSION, Monitoring report on the state of preparedness for EU membership of Bulgaria and Romania, Brussels, 26/09/2006, COM (2006), 2. OTHER ISSUES WHICH NEEDED FURTHER PROGRESS IN MAY 2006; 2.1 Political criteria, Protection and integration of minorities; pag. 40: “(...) The law on preventing and sanctioning all forms of discrimination has been amended to meet EU standards related to the independence of the National Council for Combating Discrimination”.

Modificarea competentelor CNCD în legătură cu sesizările care au ca obiect măsuri legislative în contextul politicii de salarizare

Prin Ordonanța de Urgență nr. **75 din 11 iunie 2008** privind stabilirea de măsuri pentru soluționarea unor aspecte financiare în sistemul justiției, s-a modificat Art. 19 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

Potrivit Art. V din Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 75/2008:

„În Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 99 din 8 februarie 2007, după alineatul (2) al articolului 19 se introduce un nou alineat, alineatul (3), cu următorul cuprins: (3) Sesizările având ca **obiect măsurile legislative** adoptate în contextul stabilirii **politicii de salarizare** a personalului din sistemul



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

bugetar **nu intră în competența** de soluționare a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării."

Prin **Legea nr. 76 din 1 aprilie 2009 publicata în Monitorul Oficial nr. 231 din 8 aprilie 2009**, de aprobare a Ordonanței de Urgență nr. 75/2008, **Art. V al OUG nr.75/2008 a fost abrogat.**

Concluzii

Modificarea statutului Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării **din organ de specialitate al administrației publice centrale**, în subordinea Guvernului, **în autoritate de stat**, autonomă, aflată **sub control parlamentar** (art. 16, art.17, art.18 din legea nr. 324/2006), așa cum rezultă și din concluziile Comisiei Europene, **îndeplinește standardul de independență** prevăzut în legislația europeană în materia nediscriminării.

Consiliul **investighează, constată și monitorizează** fapte de discriminare (art.19 alin.1 lit.c, lit.d din Legea nr. 324/2006) în conformitate cu **Directiva Consiliului nr. 2000/43/CE** (art.13 alin.2, teza a doua), **Recomandarea ECRI nr. 7** (Capitol 5, pct. 24) **Rezoluția Adunării Generale ONU nr. 48/134 din 1993** (Capitolul Principii cu privire la statutul comisiilor cu competențe cvasi-jurisdicționale).

Consiliul realizează **rapoarte anuale de activitate, independente și sunt supuse dezbaterii și aprobării Parlamentului** (art. 22 alin. 2 din Legea nr. 324/2006) corespunzător **Recomandării ECRI nr. 2** (Capitol 5, Principiul 5, pct. 3) și **Directivei Consiliului nr. 2000/43/CE** (art. 13 alin. 2, teza finală), **Rezoluția Adunării Generale ONU nr. 48/134 din 1993**. (Capitolul Competențe și responsabilități pct. 3 lit. a).

Consiliul acordă **asistență de specialitate victimelor** discriminării (art. 19 al.1 lit.e) conform cu **Recomandarea ECRI nr. 7** (Capitol 5, pct. 24) și cu **Directiva Consiliului nr. 2000/43/CE** (art. 13 alin. 2 teza întâi).

Consiliul elaborează și aplică **politici publice**, este responsabil cu **armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative** în domeniul nediscriminării (art. 18 alin.1 și alin.2 din Legea nr. 324/2006) **în conformitate** cu **Directiva Consiliului nr. 2000/43/CE** (art.13 alin.2 teza finală) și **Recomandarea ECRI nr. 7** (Capitol 5, pct.24) **Rezoluția Adunării Generale ONU nr. 48/134 din 1993** (Capitolul Competențe și responsabilități, pct. 3 lit. a) și lit. b).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

IV. Relațiile colective de muncă

1. Principiul informării și consultării lucrătorilor în probleme care privesc evoluția întreprinderii

Reflectând o serie de evoluții ale legislațiilor naționale din statele membre, Uniunea Europeană a statuat, în timp, asupra acestui principiu, chiar dacă nu l-a definit ca atare până în 2002 când a adoptat *Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului (din 11 martie) de stabilire a cadrului general referitor la informarea și consultarea lucrătorilor în Comunitatea Europeană*.



Rațiunea adoptării unei asemenea directive se regăsește în preocupările constante ale Uniunii Europene de amplificare a dialogului social la scară națională dar și comunitară, în preocuparea tot mai accentuată de informare, consultare și implicare a lucrătorilor în problematica menținerii locurilor de muncă, în condițiile restructurărilor și adaptărilor pe care le impune o economie tot mai mondializată și ale șomajului care afectează, într-o proporție mai mare sau mai mică, toate statele membre ale Uniunii Europene.

Dispozițiile Directivei 2002/14 **privesc deopotrivă întreprinderile publice și pe cele private** care desfășoară o activitate economică, indiferent dacă urmăresc sau nu un scop lucrativ.

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

În privința sferei de aplicare, statele membre au latitudinea de a decide aplicarea directivei:

- a) întreprinderilor care au cel puțin 50 de lucrători sau
- b) unităților ce compun întreprinderea care au cel puțin 20 de lucrători.

În privința **conținutului informării și consultării**, aceasta trebuie, potrivit directivei 2002/14 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 nr. 98/59



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

(consultarea reprezentanților salariaților pentru a ajunge la un acord, când angajatorul intenționează să procedeze la concedieri colective) și al Directivei 2002/23 (obligația de informare în caz de transfer al proprietății întreprinderii).

Inspirându-se din practica unor state membre UE, Directiva stabilește unele măsuri pentru asigurarea **confidențialității informațiilor** prezentate de către angajator reprezentanților lucrătorilor. Astfel, transpunând în legislația națională prescripțiile directivei, statele membre pot stabili ca, în condițiile și limitele prevăzute în reglementările naționale, reprezentanții lucrătorilor, precum și experții care eventual îi asistă, să nu fie autorizați să dezvăluie lucrătorilor sau terților informații care, în interesul legitim al întreprinderii, le-au fost comunicate în mod expres cu titlu confidențial. Obligația de confidențialitate se poate menține și după încetarea mandatului reprezentanților salariaților. Statul membru poate autoriza, în anumite condiții, reprezentanții salariaților și oricare altă persoană care a fost prezentă să transmită informațiile confidențiale unor lucrători și unor terți de care sunt legați printr-o obligație de confidențialitate.

Directiva 2002/14/CE a fost transpusă în legislația internă prin adoptarea Legii nr.467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a salariaților, care redă formal această directivă. În realitate, legea, se aplică angajatorilor care au încadrați cel puțin 20 de salariați.

Totodată, legea definește termenii de informare și consultare, conținutul și procedurile aferente. Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții salariaților beneficiază de protecție și garanții care să le permită să-și îndeplinească obligațiile care le-au fost încredințate. Este vorba de o garanție a asigurării păcii sociale și a participării consultative a salariaților la deciziile majore care le pot afecta statutul profesional.

Dar, ca întreaga legislație a muncii, și aceste norme legale care instituie obligația de informare și consultare se vor opri la limita acelor informații care ar putea dăuna grav angajatorului sau ar prejudicia interesele sale.

2. Informarea și consultarea lucrătorilor în întreprinderile de dimensiune comunitară

Informarea și consultarea lucrătorilor în întreprinderile de dimensiune comunitară este una din cele mai complexe probleme ale integrării social-europene. Așa se explică de ce un instrument comunitar în materie a fost adoptat abia la 22 septembrie 1994 prin *Directiva Consiliului 94/45/C.E.E. privind instituirea unui comitet european* de întreprindere sau a unei proceduri în întreprinderile de dimensiune comunitară în vederea informării și consultării lucrătorilor.

Directiva este un instrument de referință tocmai pentru că, în materie socială, reprezintă documentul care, *deși se adresează statelor membre, privește întreprinderile de dimensiune comunitară*. Directivele pe care le-am examinat până acum s-au referit la aspecte ale dreptului național al muncii, respectiv la ameliorarea condițiilor de muncă ale lucrătorilor cum ar fi, spre exemplu, organizarea timpului de muncă, protecția tinerilor în procesul muncii, protecție în caz de concediere colectivă sau de insolvabilitate a angajatorului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

În acest caz, Directiva are tot un obiectiv de drept al muncii – informarea și consultarea lucrătorilor – însă, spre deosebire de Directiva 91/533/CEE care se referea la condițiile aplicabile contractului sau raportului de muncă, pe care am examinat-o deja, Directiva 94/45 se referă la întreprinderile de dimensiuni comunitare.

Dacă obiectivul urmărit este același, respectiv informarea și consultarea lucrătorilor, Directiva 94/45 identifică însă *două modalități prin care acesta poate fi atins*: instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri speciale de dialog social în întreprinderile de dimensiune comunitară.

Rațiunea unui atare obiectiv decurge din realitatea că statele membre s-au adaptat din mers, uneori cu dificultăți, la realitățile transnaționale ale pieții interne comunitare, situații în care se vorbește despre „delocalizarea” întreprinderilor și de „decizii care privesc muncitorii care sunt luate în afara statelor în care aceștia activează”.

Obligațiile angajatorului („conducerea centrală a întreprinderii de dimensiune comunitară”) pot fi, într-o caracterizare generală, grupate astfel:

- a) răspunderea creării condițiilor și mijloacelor necesare instituirii unui comitet de întreprindere european sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor;
- b) obligația de a proceda la începerea negocierilor, din proprie inițiativă sau la cererea scrisă a cel puțin 100 de lucrători sau a reprezentanților acestora, provenind din cel puțin două întreprinderi sau filiale situate în cel puțin două state comunitare;
- c) suportarea cheltuielilor relative la negocierea unui acord cu un grup special de negociere;
- d) acțiuni pozitive, în spirit de colaborare și de respectare a drepturilor și obligațiilor reciproce, între întreprinderea comunitară și comitetul european odată constituit.

Semnificativ este și faptul că art. 10 instituie regula potrivit căreia membrii grupului special de negociere, ai comitetului de întreprindere europeană sau reprezentanții salariaților se bucură, în exercitarea mandatelor lor, de *aceeași protecție și de garanții similare prevăzute pentru reprezentanții lucrătorilor de legislația sau practica națională din țările din care provin*, inclusiv de plata drepturilor salariale pe durata exercitării acestor atribuții.

Obligațiile statelor membre pot fi grupate astfel:

- a. obligația de a lua toate măsurile care se impun pentru a institui grupul special de negociere (art.5);
- b. obligația de a prevedea, în legislațiile naționale, dispoziții subsidiare în cazul în care nu se constituie un comitet de întreprindere european (art.7);
- c. obligația de a lua toate măsurile necesare pentru păstrarea confidențialității informațiilor de către membrii grupului special de negociere, ai comitetului european de întreprindere, de către reprezentanții salariaților, experții sau alte persoane care intră în posesia datelor întreprinderii de dimensiune comunitară (art.8);
- d. obligația de a veghea la respectarea dispozițiilor Directivei (art..11).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

În vederea îndeplinirii condițiilor pentru aderarea la Uniunea Europeană, România a adoptat *Legea nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere*, lege care a intrat în vigoare la data aderării României la UE și care *transpune, parțial, Directiva 94/45/CE*.

În realitate, Legea nr.217/2005 are la bază trei reglementări comunitare: Directiva 94/45/CE, Directiva 2001/86/CE prin art.13 alin.1 de completare a Statutului societății europene în ceea ce privește implicarea salariaților și Directiva 2003/72/CE prin art.15 de completare a Statutului societății europene de cooperare cu privire la implicarea salariaților.

Legiuitorul român definește această întreprindere (*) de dimensiune comunitară orice întreprindere care angajează minimum 1000 de salariați în statele membre (**) și, în cel puțin două state membre diferite, cel puțin 150 de salariați în fiecare dintre acestea. Totodată, conform prezentei legi prin salariat se înțelege orice persoană încadrată în muncă pe bază de contract individual de muncă sau de ucenicie (***).

(*) Prin **întreprindere** conform art.4 pct.1 se înțelege **o entitate publică sau privată care desfășoară o activitate economică, cu scop lucrativ sau nu.**

(**) Este vorba de statele membre ale UE și celelalte state aparținând Spațiului Economic European

(***) Art.4 pct.9

De asemenea, mai multe astfel de întreprinderi pot forma un grup de întreprinderi de dimensiune comunitară care pentru a se putea forma trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

- să angajeze cel puțin 1000 de salariați în statele membre;
- conține cel puțin două întreprinderi membre ale grupului în state membre diferite;
- cel puțin o întreprindere membră a grupului angajează minim 150 de salariați într-un stat membru și cel puțin o altă întreprindere membră a grupului angajează minimum 150 de salariați într-un alt stat membru.

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 de o persoană contravenientă chiar dacă aceasta este din afara întreprinderii sau grupului respectiv);



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

- discriminarea unui membru al grupului special de negociere, al comitetului european de întreprindere sau al unui reprezentant al salariaților, care acționează conform prezentei legi;
- divulgarea informațiilor cu caracter confidențial de către persoanele cărora le-au fost comunicate în cadrul procedurilor prevăzute de lege.

3. Implicarea lucrătorilor în activitatea societăților europene

Regulamentul nr. 2157/2001 din 8 octombrie 2001 al Consiliului privind definirea statutului societății europene prevede că desăvârșirea pieței interne și ameliorarea situației economice și sociale implică adaptarea structurilor de producție la dimensiunea comunitară. În acest sens, este necesar ca toate întreprinderile a căror activitate nu este limitată la unele nevoi locale să-și 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 holding. În aceste condiții se pune problema implicării lucrătorilor din întreprinderile care constituie societatea europeană în procesul de luare a deciziilor, având în vedere drepturile pe care aceștia le-au avut înainte de înmatricularea noii societăți. Normele privind implicarea salariaților într-o SE fac obiectul *Directivei 2001/86/CE din 8 octombrie 2001 de completare a statutului societății europene (SE) în ceea ce privește implicarea lucrătorilor*.

Scopul Directivei este acela de a garanta salariaților dreptul de a se implica în problemele și deciziile care afectează activitatea societății europene, respectiv, pentru a garanta că înființarea unei societăți europene nu atrage după sine dispariția sau diminuarea practicilor referitoare la implicarea lucrătorilor.

Potrivit Preambulului Directivei 2001/86 mare diversitate de norme și practici care există în statele membre cu privire la modul în care reprezentanții salariaților sunt implicați în luarea deciziilor la nivelul unei societăți face imposibilă introducerea unui model unic european de implicare a salariaților, aplicabil unei societăți europene. Cu toate acestea, este necesar, în cazul înființării unei SE, să se asigure procedurile de informare și consultare transnaționale.

Procedurile concrete de informare și consultare a lucrătorilor la nivel transnațional trebuie definite cu prioritate printr-un acord încheiat între părțile interesate sau în absența acestora, prin punerea în aplicare a unui set de norme subsidiare.

În absența unui acord în urma negocierilor între reprezentanții lucrătorilor și organele competente ale societăților participante, este nevoie să se prevadă anumite cerințe standard care să se aplice SE odată cu înființarea ei.

Reprezentanții lucrătorilor care își desfășoară activitatea în cadrul stabilit de directivă vor beneficia, în momentul exercitării funcțiilor ce le revin, de protecție și garanții similare cu cele prevăzute pentru reprezentanții lucrătorilor din legislația și practica țării din care provin. Aceștia nu trebuie supuși nici unei forme de discriminare ca efect al exercitării legitime a activităților care le revin și trebuie să beneficieze de



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

protecție adecvată în caz de concediere sau alte sancțiuni.

Normele stabilite prin această Directivă nu trebuie să aducă atingere altor drepturi existente cu privire la implicarea lucrătorilor sau altor structuri de reprezentare existente.

În cazul în care o SE, filiale și unitățile sale se află sub incidența Directivei 94/45/CE privind instituirea unui comitet de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor, dispozițiile directivei respective, precum și dispozițiile prin care este transpusă în legislația internă nu se aplică la SE.

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 SE trebuie să stea la baza elaborării drepturilor lucrătorilor de a fi implicați în procesul decizional al SE.

Directiva definește în art.2 termenii cu care operează, iar apoi reglementează procedura de negociere, respectiv de înființare a unui grup special de negociere care are ca obiectiv încheierea unui acord cu privire la modalitățile prin care lucrătorii să fie implicați în activitatea SE, precizând și durata negocierilor (părțile putând reglementa în dreptul național prelungirea acestor negocieri cu încă 6 luni).

De asemenea, Directiva în art. 7 stabilește că statele membre au posibilitatea de a introduce dispoziții de referință cu privire la implicarea lucrătorilor.

Directiva 2001/86/CE a fost transpusă în legislația internă prin H.G. nr. 187/2007 privind procedurile de informare, consultare și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea societății europene. H.G. 187/2007 reprezintă în realitate o copie fidelă a Directivei, încorporând atât definirea termenilor dar și dispozițiile de referință fără însă a le adapta la realitățile sociale românești.

4. Concedierea colectivă

Prima reglementare în materie a constituit-o *Convenția nr. 158(1982) a OIM cu privire la încetarea relației de muncă la inițiativa angajatorului* care se referea în mod indirect la posibilele ipoteze de concediere colectivă.

U.E. a adoptat *Directiva 98/59/CE a Consiliului referitoare la apropierea legislației statelor membre în domeniul concedierilor colective*.

Prin concedieri colective, în sensul directivei, se înțeleg concedierile mai multor lucrători dispuse de un patron, pentru unul sau mai multe motive ce nu au legătură cu respectivii lucrători considerați individual. Aceste concedieri sunt generate de motive economice, în câmpul de reglementare a directivei neîntrând concedierile pentru motive legate de persoana lucrătorului și, evident, nici concedierea individuală pentru motive economice.

În sensul directivei sunt incluse însă toate concedierile generate de motive care nu au legătură cu persoana lucrătorului (cum ar fi, spre exemplu, desființarea postului). Este *elementul subiectiv* al definiției.

Statele membre determină numărul sau procentajul concedierilor care, în raport de perioadele definite de directivă, constituie o concediere colectivă. Este ceea ce reprezintă *elementul obiectiv* al definiției.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Durata	Numărul de lucrători concediați
Pentru o perioadă de 30 de zile	-cel puțin 10 din unitățile care angajează în mod normal mai mult de 20 și mai puțin de 100 de lucrători; -cel puțin 10% din numărul lucrătorilor din unitățile care angajează în mod normal cel puțin 100, dar nu mai mult de 300 de lucrători; -cel puțin 30 din unitățile care angajează în mod normal cel puțin 300 de lucrători.
Pe durata unei perioade de 90 de zile	-cel puțin 20, oricare ar fi numărul lucrătorilor angajați, în unitățile respective

Sunt asimilate concedierilor colective și intră în calculul numărului cerut de directivă *încetările contractelor de muncă intervenite din inițiativa angajatorului pentru unul sau mai multe motive care nu sunt legate de persoana lucrătorilor, cu condiția ca acestea să fie cel puțin cinci la număr.*

Dispozițiile Directivei nr. 98/59 nu se aplică: concedierilor colective efectuate în cazul lucrătorilor cu contracte de muncă pe perioadă determinată sau pentru realizarea unei lucrări determinate, cu excepția situației când concedierea intervine înainte de termen sau de îndeplinirea lucrării; lucrătorilor din administrația publică sau în instituțiile de drept public; echipajelor de pe navele maritime.

Obligațiile patronilor, așa cum rezultă din directivă, sunt, în esență, două: informarea și consultarea reprezentanților lucrătorilor și efectuarea concedierilor potrivit procedurii prescrise de directivă.

Procedura de informare și consultare cu reprezentanții lucrătorilor trebuie să tindă – pe cât posibil – spre atingerea la un acord.

Patronul este obligat, în al doilea rând, să furnizeze toate *informațiile utile* reprezentanților lucrătorilor pentru a permite acestora să formuleze propuneri constructive pe durata consultărilor. Statele membre pot să prevadă posibilitatea recurgerii la experți.

Patronul este obligat să comunice în scris, inspecției muncii:

- motivele concedierilor;
- numărul și categoriile de lucrători care urmează a fi disponibilizați;
- perioada în interiorul căreia concedierile urmează să fie efectuate;
- criteriile pentru selecția lucrătorilor care urmează să fie disponibilizați în măsura în care legislația și/sau practica națională conferă patronului competența necesară;
- metodele de calcul al indemnizațiilor de concediere.

Subliniem că aceste obligații revin patronului, indiferent de faptul că decizia privind concedierea este a sa ori sau de la întreprindere căreia i se subordonează. Cel ce angajează (patronul) nu se poate deroba de obligația de consultare și notificare pe temei că întreprinderea care a luat decizia de concediere nu l-a informat.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Procedura de concediere colectivă comportă unele aspecte esențiale care trebuie observate de cel ce angajează (patron) :

a) Notificarea în scris către autoritatea competentă în materie de muncă asupra proiectului de concediere și *transmiterea unei copii a acestei notificări* reprezentanților lucrătorilor care pot și ei să adreseze observații direct acestei autorități.

b) Concedierile colective vor deveni efective la cel puțin *30 de zile după notificare*; acest termen nu afectează dispozițiile privind termenul de preaviz. În acest interval, autoritatea publică va căuta soluții pentru problemele pe care le ridică viitoarea concediere colectivă.

c) În cazul în care perioada inițială este mai mică de 60 de zile, statele membre pot acorda autorității publice, dreptul de a prelungi perioada inițială de până la 60 de zile, dacă problemele ridicate de concediere nu pot fi soluționate în intervalul inițial.

Statele membre pot să acorde autorității competente dreptul de a prelungi această perioadă cu mult mai mult. Este practica, spre exemplu, a Luxemburgului.

Directiva nu exclude dreptul statelor membre de a elabora sau aplica legi, reglementări sau proceduri administrative mai favorabile lucrătorilor. Subliniem, de asemenea, că statele membre sunt ținute să observe toate obligațiile care decurg din directiva comunitară și nu pot invoca dispoziții, practici sau situații din propria lor ordine juridică internă pentru a justifica nerespectarea acestor obligații.

În legătură cu instituția concedierii colective, modificările aduse Codului muncii prin Legea 40/2011 sunt unele de substanță. În esență, aceste modificări (*deși au urmărit flexibilizarea raportului de muncă prin asigurarea unei mai mari libertăți de operare pentru angajator*), încalcă atât în spirit cât și pe fond Directiva 98/59.

Astfel, noul art. 72 din Codul muncii:

- **realizează o certă discriminare între salariații din societățile private și cei din instituțiile publice.**

Acestora din urmă nu li se mai aplică prevederile legale cu privire la informarea, consultarea și procedura concedierilor colective. De asemenea, prevederile din art. 68-71² nu se mai aplică nici în cazul contractelor pe durată determinată.

- angajatorul care a dispus concedieri colective nu mai este ținut să nu poată face alte încadrări (pe posturile respective) o anumită perioadă de timp, **ceea ce deschide o porțiță pentru eventuale abuzuri de drept.**

Mai mult, Legea 53/2003, prin art.68 prevedea, în varianta inițială, același text cu cel din Directivă, în ceea ce privește numărul de persoane care pot fi concediate colectiv, cu excepția numărului minim de salariați în cazul unităților care au mai mult de 20 și mai puțin de 100 de salariați. Prin modificarea Codului muncii prin O.U.G.nr.65/2005 s-a **preluat integral textul din directivă**, prevăzându-se că, pentru a fi concediere colectivă, angajatorul care are între 20 și 100 de salariați trebuie să concedieze cel puțin 10 salariați (și nu 5 cum prevedea inițial Codul muncii).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Deși la prima vedere s-ar putea susține că astfel s-a realizat o armonizare deplină a legii române cu cea europeană, în realitate, pornind de la axioma că directiva reprezintă un prag minimal de protecție, **legislația română a înregistrat un regres** în acest caz (dublându-se numărul celor care trebuie să fie concediați).

Obligațiile angajatorului în caz de concediere colectivă, așa cum au fost reglementate inițial prin art.69 din Codul muncii au fost mult diminuate, **înregistrându-se, din punctul nostru de vedere un vădit regres al protecției sociale în dezacord cu spiritul reglementării comunitare.**

Astfel, a fost eliminată obligația angajatorului de a întocmi un plan de măsuri sociale sau de alt tip, cu consultarea sindicatelor sau a reprezentanților salariaților.

Raportându-ne la realitățile societății românești este clar de ce legiuitorul a optat pentru eliminarea planului de măsuri sociale, respectiv din dorința de a realiza o flexibilizare a raportului de muncă și de a permite angajatorului de a se adapta mai rapid la cerințele economiei de piață. Angajatorul având posibilitatea de a concedia mai ușor un număr de salariați, mai ales în condițiile actuale de criză economică la nivel global, are posibilitatea de a se putea relansa economic mai ușor, de a reveni pe piață, iar ulterior, după ce s-a redresat, de a angaja noi salariați. Această măsură se regăsește și în politica socială europeană în conceptul promovat de flexisecuritate în muncă.

Noile reglementări în materie, prevăzute de Legea nr. 40/2011 de modificarea Codului muncii, merg în această direcție a flexibilizării raportului de muncă în a-i permite angajatorului să renunțe mai ușor la salariații săi. Totuși, considerăm că:

- pe de o parte, aceste măsuri ar trebui să fie dublate de o serie de măsuri de protecție socială din partea statului, care să-i asigure salariatului disponibilizat o trecere mai ușoară peste aceea perioadă în care nu are un loc de muncă (prin asigurarea, spre exemplu, la fel ca în alte state, a unui ajutor de șomaj care să reprezinte cel puțin 50-60% din valoarea salariului net al acestuia)
- pe de altă parte, apreciem că noua reglementare în această formă poate permite mult mai ușor angajatorilor de rea-credință forme ale abuzului de drept.

Deși este evident că s-a realizat un progres substanțial prin introducerea în 2005 a unui nou alineat 4¹ la art.17 din Codul muncii, potrivit căruia la negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea confidențialității informațiilor furnizate, considerăm că legiuitorul ar fi trebuit să procedeze la fel și în cazul concedierilor colective cu atât mai mult cu cât acestea ridică probleme mai complexe decât cele legate de negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă.

Nu ar fi fost lipsit de interes ca legiuitorul să fi realizat o armonizare deplină în materie cu cerințele Directivei 98/59/CE care la art.2 pct.2 alin.2 menționează expres că „statele membre pot prevedea că reprezentanții lucrătorilor pot apela la experți, conform legislațiilor sau practicilor naționale”.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Desigur, se poate obiecta faptul că această prevedere este una facultativă pentru statele membre. Suntem de părere că o astfel de reglementare legală ar putea fi benefică pentru climatul de pace socială care trebuie să guverneze concedierile colective, mai ales că ea este acceptată de practică chiar și în România.

O altă modificare esențială a fost adusă Codului muncii prin reformularea și completarea art.69-71 prin O.U.G. 65/2005 care a stabilit o procedură asemănătoare (dar nu identică) ce cea prescrisă de directivă, însă într-o formulă mult simplificată.

O altă modificare, pe fond, adusă Codului muncii, a fost vizată prin O.U.G. 55/2006 care a reglementat procedura concedierii colective preluând exact procedura prevăzută de directivă. Astfel, potrivit Directivei 98/59/CE, procedura concedierii colective cuprinde două etape:

- prima etapă se referă la intenția angajatorului de a efectua concedierile colective care trebuie notificată și discutată cu organizațiile sindicale, respectiv cu reprezentanții salariaților;
- cea de-a doua etapă, după ce s-a luat decizia finală de concediere, aceasta va fi notificată inspecției muncii, iar o copie va fi trimisă către organizația sindicală, respectiv reprezentanții salariaților.

Aceste etape sunt prevăzute în noua reglementare a art.69-71 (pentru prima etapă) și de noile articole 71¹, 71² și 72 (pentru cea de-a doua etapă).

În concluzie, se poate observa că din 2003 până în prezent Codul muncii, în ceea ce privește instituția concedierii colective, care prezintă o problemă extrem de complexă și sensibilă, a cunoscut o serie de modificări, dintre care cele mai importante sunt prin O.U.G. 65/2005, apoi prin O.U.G. 55/2006 și prin Legea 40/2011.

Legislația română se supune formal Directivei 98/59/CE, însă în mod cert nu respectă spiritul acestei reglementări care este una pro salariat.

5. Menținerea drepturilor salariaților în cazul transferului de întreprinderi, unități sau al unei părți de întreprinderi sau unități

În cadrul orientării relativ recente a UE de a codifica, moderniza, sistematiza și, pe cât posibil, simplifica acquis-ul comunitar se înscrie și adoptarea *Directivei 2001/23/CE a Consiliului privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la menținerea drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, unității sau părți de întreprindere sau unități*.

În sensul Directivei 2001/23, transferul poate privi întreprinderea, o parte componentă a acesteia, părți de întreprindere sau părți din unitățile componente, urmare a unei cesionări convenționale sau a unei fuziuni. În sensul directivei este considerat transfer acel act prin care entitatea economică își menține identitatea ca un ansamblu organizat de mijloace, în vederea desfășurării unei activități economice, care poate fi esențială sau accesorie.

Dispozițiile directivei sunt aplicabile în cazul transferului rezultat dintr-o cesiune convențională sau dintr-o fuziune.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Directiva nu se aplică în cazul în care transferul întreprinderii, unității sau a unor părți ale întreprinderii sau unității au loc când cedentul face obiectul unei proceduri de faliment sau a unei proceduri de insolabilitate analogă pentru lichidarea bunurilor cedentului și se aplică sub controlul unei autorități publice competente. Aceasta este regula, dar, în condițiile directivei, legislația unor state membre poate considera și acest transfer ca generator de protecția a drepturilor lucrătorilor. Tot astfel, în mod rațional, directiva este aplicabilă chiar dacă transferul are loc ca urmare a unei proceduri de insolabilitate, cu condiția ca procedura să aibă ca obiectiv redresarea și nu lichidarea întreprinderii.

Dispozițiile Directivei 2001/23 sunt, deopotrivă, aplicabile *atât întreprinderilor publice, cât și întreprinderilor private* care exercită o activitate economică, indiferent dacă urmăresc sau nu un scop lucrativ.

Obligațiile angajatorilor privesc pe de o parte menținerea drepturilor lucrătorilor, iar, pe de altă parte, informarea și consultarea acestora cu operațiunea de transfer de proprietate a întreprinderii, unității sau a unei părți de întreprindere sau unitate.

Drepturile și obligațiile privind lucrătorii la data transferului sunt transferate fără a mai fi nevoie de vreo formalitate, cesionarului, cel care a devenit noul proprietar al întreprinderii.

Mai mult, statele membre pot reglementa că cedentul este alături de cesionar, responsabil și după data transferului de obligațiile rezultând din contractul de muncă. Prin transpunere, oricare stat membru poate institui o obligație solidară a fostului și actualului proprietar al întreprinderii, după data realizării transferului, pentru acele obligații ajunse la termen înainte de data transferului care rezultă dintr-un contract de muncă (în acest sens, avem reglementări în state precum Germania, Franța, Spania, Italia sau Olanda).

După transfer, cesionarul este obligat să mențină condițiile de muncă convenite prin contractul colectiv de muncă de cedent, până la data rezilierii sau expirării convențiilor colective sau până la intrarea în vigoare a unei noi convenții. Cu toate acestea oricare stat membru poate limita perioada în care menține drepturile stabilite anterior cu condiția ca această perioadă să nu fie mai scurtă de un an.

Drepturile lucrătorilor la prestații de bătrânețe, invaliditate și de urmaș reglementate prin acorduri între partenerii sociali de la nivelul întreprinderii nu pot fi modificate în cazul transferului de întreprindere.

Cedentul sau cesionarul nu pot să utilizeze transferul întreprinderii pentru a justifica o concediere colectivă; totuși, aceasta poate interveni conform directivei din motive economice, tehnice sau organizatorice care implică schimbări în structurarea forței de muncă.

În cazul în care transferul întreprinderii determină o modificare a condițiilor de muncă în detrimentul lucrătorilor, desfacerea contractului individual de muncă va fi considerată ca fiind generată de culpa patronului, cu toate consecințele legale. În cazul în care întreprinderea își va păstra autonomia, statutul și rolul reprezentanților salariaților nu va putea fi afectat în niciun fel.

Informarea și consultarea lucrătorilor trebuie făcută în timp util și trebuie în același timp să se încerce atingerea la un acord cu reprezentanții lucrătorilor.

Statele membre au obligația, conform art.9 al Directivei, să introducă în ordinea juridică internă măsurile necesare pentru a permite lucrătorilor și reprezentanților acestora, atunci când consideră că au fost lezați prin nerespectarea dispozițiilor stabilite prin directivă să își valorifice drepturile pe cale juridicțională.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Protecția drepturilor salariaților în cazul *transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora* este asigurată, la ora actuală, prin art. 169-170 din Codul muncii și prin *Legea nr. 67/2006* privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora, care a intrat în vigoare la momentul aderării țării noastre la Uniunea Europeană și *care transpune, integral, prevederile Directivei 2001/23/CE* (în vigoare).

În esență, potrivit Legii nr. 67/2006, drepturile și obligațiile cedentului care decurg din contractele individuale de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, existente la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului.

Transferul întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților de către cedent ori de către cesionar. Cedentul și cesionarul au obligația de a se consulta cu reprezentanții salariaților în scopul ajungerii la un acord, cu cel puțin 30 de zile înainte de data transferului, în cazul în care aceștia preconizează măsuri ce ar afecta activitatea salariaților respectivi.

Cesonarul are obligația respectării prevederilor contractului colectiv de muncă aplicabil la data transferului, până la data rezilierii sau expirării acestuia.

Prin acord între cesionar și reprezentanții salariaților, clauzele contractului colectiv de muncă valabil în momentul efectuării transferului pot fi renegociate, dar nu mai devreme de un de la data transferului.

În situația în care în urma transferului, întreprinderea, unitatea sau părți ale acestora nu își păstrează autonomia, iar contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul cesionarului este mai favorabil, salariaților transferați li se va aplica contractul colectiv de muncă mai favorabil. Dacă în urma transferului, întreprinderea, unitatea sau părți ale acestora își păstrează autonomia, reprezentanții salariaților afectați de transfer își mențin statutul, atribuțiile și funcția, dacă sunt îndeplinite condițiile de reprezentativitate, potrivit legii.

6. Protecția lucrătorilor în caz de insolvabilitate a patronului

Sediul materiei îl reprezintă *Directiva 2008/94/CE privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului* (reprezintă versiunea codificată a Directivei 80/987/CE).

În dreptul U.E. codificarea este acea operațiune juridică de reunire într-un text unic a unui act legislativ și a tuturor modificărilor sale.

Deși directiva face trimitere la legislațiile naționale în definirea termenelor de „lucrător”, „angajator”, „drepturi câștigate”, „remunerație”, statele membre în momentul transpunerii nu vor putea exclude lucrătorii cu timp parțial, lucrătorii pe bază de contract de muncă pe durată determinată și lucrătorii interimari.

În sensul directivei, un angajator este în stare de insolvabilitate:

- în cazul în care a fost formulată o solicitare privind deschiderea procedurilor ce au în vedere bunurile patronului pentru a satisface, în mod colectiv, drepturile creditorilor;

- în cazul în care autoritatea care este competentă a decis să deschidă procedurile sau a stabilit că întreprinderea sau firma au fost definitiv închise și bunurile disponibile sunt insuficiente garantării deschiderii procedurilor.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Obligațiile statelor membre privesc atât constituirea instituțiilor de garanție, cât și unele măsuri de securitate socială.

a) Statele membre sunt obligate să ia măsurile necesare în vederea asigurării garantării de către *instituțiile de garanție* a plății creanțelor care rezultă din contractele sau relațiile de muncă și care privesc salarizarea pentru o perioadă anterioară unei date stabilite. Dacă dreptul național prevede despăgubiri pentru încetarea contractului individual de muncă sau a relației de muncă, instituțiile de garanție trebuie să acopere și aceste despăgubiri.

Fiecare stat are latitudinea să determine el însuși această dată cum ar fi, spre exemplu, data stabilirii insolvabilității sau cea a preavizului de concediere.

b) Lucrătorilor trebuie să li se asigure plata a cel puțin 3 salarii; statele sunt obligate să stabilească un plafon al răspunderii în privința creanțelor salariale; perioada care dă dreptul la plata creanțelor de către instituția de garanție nu poate fi însă mai mică de ultimele trei luni ale relației de muncă.

c) Instituțiile de garanție constituite în fiecare stat membru trebuie să respecte următoarele principii:

- patrimoniul lor trebuie să fie independent de capitalul de exploatare al angajatorului și inaccesibil procedurilor de insolvență;
- angajatorii sunt obligați să contribuie la finanțarea lui, în cazul în care acesta nu este acoperit integral de către autoritățile publice;
- obligația de plată a acestor instituții există independent de faptul dacă angajatorul în cauză a contribuit sau nu la finanțarea instituției.

Statele membre sunt obligate să ia măsuri pentru menținerea drepturilor lucrătorilor la prestațiile prevăzute de regimurile legale de securitate socială, chiar și în cazul în care angajatorul nu a plătit cotizațiile obligatorii instituțiilor de asigurări.

Statele membre au obligația de a lua măsuri și pentru protejarea intereselor lucrătorilor, a persoanelor care au părăsit deja întreprinderea, la data insolvenței, în privința drepturilor imediate și de perspectivă la *prestațiile suplimentare de asigurări sociale de întreprindere*.

În legislația română, această problemă își găsește reglementarea în art.167 din Codul muncii care prevede faptul că „constituirea și utilizarea fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale se va reglementa prin lege specială”. Articolul 168 din Codul muncii care a fost abrogat prin O.U.G. nr.65/2005, reproducea ad literam art.5 lit.b din Directiva 2008/94/CE, respectiv principiile de constituire și utilizare a fondului. La vremea respectivă, s-a apreciat faptul că România trebuie cel puțin principial, să-și afirme prin Codul muncii intenția de constituire a Fondului și să arate principiile de formare și utilizare ale acestuia.

Art. 168 preluând, exact, textul directivei reprezenta, în realitate, un angajament asumat de țara noastră în urma negocierilor cu Comisia.

Odată abrogat acest articol s-a renunțat, practic, la obligația asumată prin negociere. În literatura de specialitate s-a arătat că „...modificarea art. 167 și abrogarea art.168 sunt inutile dacă, în subtext, s-a urmărit ca, în orice condiții, angajatorii să nu finanțeze nici măcar parțial Fondul”.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Prin acest demers realizat de legiuitor nu s-a obținut decât tergiversarea elaborării unui act normativ anunțat de art.167 din Codul muncii și care rezulta implicit din obligațiile asumate de statul nostru în cadrul procesului de aderare la Uniunea Europeană. Ulterior a fost adoptată Legea nr.200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului pentru plata creanțelor salariale. Potrivit acesteia, din aceste fonduri se asigură plata creanțelor salariale care rezultă din contractele individuale și colective de muncă în cazul în care angajatorii se află în stare de insolvență.

Din resursele fondului de garantare se suportă următoarele categorii de creanțe salariale:

- a) salariile restante;
- b) compensațiile bănești restante, datorate de angajatori pentru concediul de odihnă neefectuat de salariați, dar numai maximum un an de muncă;
- c) plățile compensatorii restante, în cuantumul stabilit în contractul colectiv de muncă și/sau contractul individual de muncă, în cazul încetării raporturilor de muncă;
- d) compensațiile restante pe care angajatorii au obligația de a le plăti, potrivit contractului colectiv de muncă și/sau contractului individual de muncă, în cazul accidentelor de muncă sau al bolilor profesionale;
- e) indemnizațiile restante, pe care angajatorii au obligația, potrivit legii, de a le plăti pe durata întreruperii temporare a activității.

Conform art.4 pct.3 din Directiva 2008/94/CE, statele membre pot stabili un plafon de garantare a plății drepturilor neachitate salariatului.

Suma totală a creanțelor salariale suportate din fondul de garantare nu poate depăși cuantumul a 3 salarii medii brute pe economie, pentru fiecare salariat iar creanțele menționate pot fi suportate pentru o perioadă de maxim 3 luni calendaristice (*reglementare identică cu cea din directivă*).

Resursele financiare ale fondului de garantare se constituie din:

- a) contribuția angajatorilor;
- b) venituri reprezentând dobânzi, majorări de întârziere pentru neachitarea în termenul de plată a contribuției la fondul de garantare precum și din alte sume provenite din surse admise de lege;
- c) sume provenite din recuperarea debitelor create în condițiile prezentei legi, altele decât cele provenind din contribuțiile la Fondul de garantare.

Angajatorii au obligația de a declara lunar contribuția la fondul de garantare, la organul fiscal competent, termenul de declarare constituind și termen de plată. În situația favorabilă în care se pronunță închiderea procedurii de insolvență, ca urmare a redresării angajatorului, acesta este obligat, conform art.17 din Legea 200/2006 să restituie sumele suportate din Fondul de garantare. În termen de 6 luni de la pronunțarea hotărârii de închidere a procedurii.

Acest act normativ trebuie corelat cu Legea nr.85/2006 privind procedura insolvenței.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Gestionarea fondului de garantare se face de către *Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă*, prin agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene și a municipiului București.

În cazul angajatorului transnațional aflat în stare de insolvență, stabilirea cuantumului creanțelor salariale cuvenite salariaților care prestează în mod regulat munca pe teritoriul României și efectuarea plății acestora se realizează de agenția teritorială în a cărei rază își desfășoară activitatea salariații.

Prin angajator transnațional se înțelege persoana fizică sau juridică care desfășoară

activități pe teritoriul României și cel puțin pe al unui alt stat membru U.E. sau al S.E.E:

Considerăm că Legea 200/2006 transpune parțial Directiva 2008/94/CE.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

V. Libera circulație a forței de muncă

1. Detașarea în cadrul prestării de servicii transnaționale

Sediul materiei se află în *Directiva 96/71/C.E. a Parlamentului European și a Consiliului referitoare la detașarea lucrătorilor în cadrul unor prestări de servicii.*

Directiva 96/71/CE se aplică întreprinderilor stabilite într-un stat membru, care, în cadrul unor prestări de servicii, detașează lucrătorii pe teritoriul unui alt stat membru în următoarele situații:

- în vederea unor prestări de servicii efectuate pe baza unui contract încheiat între întreprinderea care detașează și destinatarul prestării de servicii dintr-un alt stat membru, dacă există o relație de muncă între întreprinderea care detașează și lucrător în timpul perioadei de detașare;
- în vederea desfășurării unor activități pe teritoriul altui stat membru, într-o întreprindere sau într-o unitate care aparține aceluiași grup din care face parte întreprinderea care detașează și lucrător pe perioada detașării;
- în cazul întreprinderii de muncă temporară sau al întreprinderii de punere la dispoziție a lucrătorilor, care, având o relație de muncă cu lucrătorul, îl pune pe acesta la dispoziția întreprinderii utilizatoare care își desfășoară activitatea pe teritoriul altui stat membru, cu condiția ca pe perioada detașării să se mențină relația de muncă între întreprinderea care detașează și lucrătorul detașat.

Prin „lucrător detașat”, în sensul Directivei 96/71/CE se înțelege lucrătorul care, pe o durată determinată, execută munca pe teritoriul unui alt stat membru decât al statului unde își desfășoară activitatea în mod obișnuit. Termenul de detașat în cadrul prestărilor de servicii urmează deci, după părerea noastră, a fi considerat un termen *specific dreptului comunitar*.

În sensul directivei, poate fi detașat atât lucrătorul cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată cât și cel cu contract pe durată determinată, atât lucrătorul încadrat cu timp integral, cât și cel încadrat cu timp parțial de muncă. Pot fi, deopotrivă, detașați și lucrătorii încadrați la o întreprindere de muncă temporară, care îi poate pune la dispoziție unei întreprinderi utilizatoare ce își are sediul pe teritoriul unui alt stat membru.

Directiva nu se aplică personalului navigant din întreprinderile de marină comercială, personalului altor categorii de angajatori care nu au calitatea de operatori economici (spre exemplu, fundațiile) precum și personalului angajatorilor persoane fizice care nu au, evident, calitatea de întreprinderi.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Pentru statele membre, Directiva 96/71/CE stabilește și obligația de a veghea ca indiferent de legea aplicabilă relației de muncă, întreprinderile care detașează să garanteze lucrătorilor condiții de muncă, pe teritoriul statului unde sunt detașați, similare cu cele din țara de origine, cu excepția cazului în care cele din țara în care se află detașat sunt favorabile.

Salariul minim este stabilit de legislația sau practica națională a statului membru pe teritoriul căruia lucrătorul este detașat (art.3 alin.2) dar și în acest caz se aplică principiul legii mai favorabile și, în consecință, considerăm că, se va aplica legislația din statul de detașare, dacă salariul minim ar fi mai mare.

Prin Legea nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale **s-au transpus integral** prevederile Directivei 96/71/CE. Legea se aplică întreprinderilor înființate într-un stat membru al Uniunii Europene și al Spațiului Economic European, care în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul României salariați cu care au stabilite raporturi de muncă.

Prin „salariat detașat” se înțelege salariatul care, în mod normal, lucrează într-un alt stat decât România, dar pentru o perioadă de timp limitată își desfășoară activitatea în România.

Salariații detașați pe teritoriul României vor beneficia indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de condițiile de muncă stabilite prin legea română cu privire la: durata maximă a timpului de lucru și durata minimă a repausului periodic, durata minimă a concediilor anuale plătite, salariul minim, condițiile de punere la dispoziție a salariaților în special de către întreprinderile de muncă temporară, sănătatea și securitatea în muncă, condițiile de muncă pentru femeile însărcinate sau care au născut, condițiile de muncă pentru copii și tineri precum și dispozițiile în materie de egalitate de șanse și tratament și nediscriminare.

Întreprinderile nemembre ale UE sau ale SEE care detașează salariați pe teritoriul României, nu pot beneficia de un tratament mai favorabil decât întreprinderile stabilite într-un stat membru.

2. Libera circulație a persoanelor

Libera circulație a persoanelor, una din cele patru libertăți fundamentale care caracterizează spațiul comunitar, urmărește, din punct de vedere economic, să creeze, în primul rând, o piață comună internă a forței de muncă, iar din punct de vedere politic să realizeze o mai mare coeziune a popoarelor ce compun Uniunea Europeană. De asemenea, libera circulație a forței de muncă trebuie să permită țărilor care se confruntă cu un anumit nivel al șomajului să exporte din surplusul său către țările în care se înregistrează o penurie a forței de muncă.

Libera circulație a lucrătorilor se definește prin dreptul de a răspunde la oferte privind locuri de muncă, de a se deplasa în acest scop pe teritoriul statelor membre, de a rămâne pe teritoriul statelor membre pentru a desfășura o activitate, precum și de a rămâne pe teritoriul unuia din acestea după ce o persoană a desfășurat o activitate.

Libera circulație a lucrătorilor este reglementată în Tratatul de la Roma în articolele 48-49, după dispozițiile referitoare la libera circulație a mărfurilor și în corelație cu libera circulație a serviciilor și capitalurilor.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

În esență, *libera circulație a lucrătorilor face parte din conceptul mai larg al libertății de circulație a persoanelor și este un drept fundamental al cetățenilor UE.*

Ca un corolar al acestei libertăți, statelor membre li se cere să elimine orice discriminare între lucrători bazată pe naționalitate, cu privire la angajare, remunerare și celelalte condiții de muncă și angajare.

Totuși, o restricție importantă este adusă de paragraful 3 al art. 48, prin care statele membre pot limita acest drept pentru rațiuni de ordine publică, securitate publică, ca și pentru rațiuni de sănătate publică.

Cerințelor înscrise în Tratatul C.E.E. le-a fost acordată mai multă consistență prin intermediul unei *complexe legislații derivate*. Este vorba de o serie de regulamente și directive, dintre care cele mai importante sunt:

- *Regulamentul nr. 1612/68 privind circulația lucrătorilor în interiorul Comunității*, modificat prin Regulamentul nr. 2434/92 și respectiv *Directiva nr. 2004/38* (este prima situație în care printr-o directivă s-a modificat un regulament);
- *Directiva 68/360 privind înlăturarea restricțiilor de deplasare și stabilire pentru lucrătorii statelor membre și a familiilor lor în interiorul Comunității*;
- *Regulamentul nr. 1251/70 privind dreptul de a rămâne pe teritoriul unui stat membru după angajarea în acel stat*;
- *Directiva 64/221 privind dreptul statelor membre de a deroga de la prevederile liberei circulații pe motiv de ordine publică, securitate publică sau sănătate publică.*

Directiva Parlamentului European și a Consiliului nr. 2004/38/C.E. din 29 aprilie 2004 privind dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii Europene și membrilor familiilor acestora a modificat Regulamentul nr. 1612/68 și a abrogat Directivele nr. 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE, și 93/96/CEE, începând cu data de 30 aprilie 2006.

De la această dată în toate statele membre ale Uniunii Europene se aplică Directiva nr. 2004/38 și Regulamentul 1612/68.

Rațiunea elaborării acestui instrument comunitar rezidă în necesitatea simplificării, sistematizării și codificării acquisului comunitar în materie.

Scopul Directivei constă în înlocuirea diferitelor acte normative comunitare care reprezentau abordări sectoriale ale dreptului la liberă circulație și ședere în statele membre (persoane salariate, persoane care exercită o activitate independentă, persoane inactive, persoane aflate la studii), astfel că începând cu 30 aprilie 2006 această Directivă constituie actul legislativ de bază în materie, care a modificat Regulamentul nr. 1612/68.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Obiectivul directivei este acela de a stabili:

- a) condițiile de exercitare a dreptului cetățenilor Uniunii și a membrilor familiilor lor de a circula și de a se stabili liber pe teritoriul statelor membre;
- b) dreptul de stabilire permanentă în statele membre al cetățenilor Uniunii și al membrilor lor de familie;
- c) limitările dreptului la liberă circulație și dreptul de ședere, pentru motive de ordine publică, securitate și sănătate publică.

Trebuie precizat faptul că potrivit art.7A al Tratatului U.E. dreptul la liberă circulație se aplică tuturor și *comportă obligația de a suprima toate controalele la frontierele interioare.*

Libertatea de circulație a persoanelor și a forței de muncă nu putea fi completă fără a stabili și libertatea de stabilire a reședinței punându-se astfel în aplicare un drept fundamental, respectiv cel de a trăi și munci oriunde pe teritoriul U.E , având acces la educație și formare profesională, beneficiind de protecție socială și având dreptul de a alege și de a fi ales.

Legiuitorul român a adoptat o serie de acte normative în vederea armonizării legislației interne cu prevederile comunitare, astfel:

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 102/2005 privind libera circulație pe teritoriul României a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene și Spațiului Economic European, aprobată prin Legea nr. 260/2005, *care transpune Directiva Consiliului nr. 38/2004/CE;*
- Legea nr. 248/2005 privind regimul liberei circulații a cetățenilor români în străinătate, modificată prin Ordonanța Guvernului nr. 5/2006;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, (republicată în 2008);
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 44/2004 privind integrarea socială a străinilor care au dobândit o formă de protecție în România.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

VI. Concluzii

Procesul de armonizare a dreptului muncii din România s-a realizat în principal pe calea directivelor care stabilesc doar obiectivul de atins, lăsând alegerea mijloacelor la latitudinea statelor membre .

Astfel, privind lucrurile în mod realist, constatăm că acest ansamblu de norme nu acoperă decât în linii generale instituțiile reglementate de dreptul muncii.



Trebuie remarcat de la bun început că ceea ce a surprins este faptul că Uniunea Europeană nu reglementează într-o serie de probleme esențiale din domeniul raporturilor de muncă, respectiv în materie de **salarizare**, în materia **dialogului social**, **dreptul la grevă** și **dreptul la lock-out**.

În opinia noastră acest lucru se datorează faptului că:

- pe de o parte, U.E. nu a putut și/sau nu a dorit să intervină în anumite domenii care țin de tradiția, cultura fiecărui stat membru și a considerat că aceste competențe trebuie să rămână la nivel național
- pe de altă parte, cele patru instituții extrem de complexe reprezintă în realitate fondul raporturilor de muncă și sunt extrem de greu de armonizat (dacă nu chiar imposibil la acest moment) când vorbim de 27 de state membre. Mai mult, s-a considerat (în mod eronat) că se pot obține aceleași rezultate prin implementarea unor strategii de politică socială chiar dacă există reglementări diferite de la stat la stat.

În toate cele 4 situații – salarizare, asociere, grevă, lock-out – implicarea partenerilor sociali în negocierea cu Guvernul este esențială iar stabilirea unor reglementări armonizate la nivel comunitar ar crea dificultăți de ordin intern statelor membre. Pentru a ne referi doar la salariu (mai exact la stabilirea unui salariu minim garantat în plată la nivel comunitar) în prezent acest lucru este imposibil, având în vedere nivelurile diferite de dezvoltare ale statelor membre și implicațiile în ceea ce privește stabilitatea macroeconomică.

Totuși, UE a reglementat tangențial acest domeniu. Astfel, avem Directiva 75/117/CEE cu privire la armonizarea legislațiilor statelor membre referitor la aplicarea principiului egalității de remunerație la lucrătorii de sex masculin și lucrătorii de sex feminin; Regulamentul nr.2744/95 privind statisticile referitoare la structura și repartizarea salariilor; Regulamentul nr.530/99 referitor la statisticile structurale privind salariile și costul forței de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Legiuitorul român a trebuit să se raporteze la aproximativ 100 de directive în materie pentru a aduce legislația română la nivelul legislației comunitare.

Raportând legislația română a muncii la dispozițiile directivelor și regulamentelor comunitare se poate concluziona că, în ansamblu, cu anumite rezerve, România a încorporat acquis-ul comunitar în materie.

Problema care se pune nu este însă cea a încorporării formale a acquis-ului comunitar în legislația internă, ci a transunerii sale pe fond și a aplicării prevederilor legale.

Armonizarea legislativă este un proces complex care nu presupune doar o traducere a normelor europene în materie ci o transpunere a acestora și o adaptare la realitățile sociale din statul respectiv.

Tocmai de aceea, în baza aceleiași prevederi comunitare, legislația internă din două state membre poate să difere în funcție de modalitate în care a fost preluată directiva și integrată în realitatea socială din statul respectiv. Astfel, respectând pe fond prevederile directivei și atingând obiectivul stabilit, este posibil ca reglementarea internă într-un anumit domeniu să fie diferită de la stat la stat membru.

Anexăm, în cele ce urmează, un tabel în care regăsim o serie de directive față de care situația legislației române diferă, astfel:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Directive incalcate	Directive transpuse parțial	Direcctive transpuse formal	Directive care nu au fost inca transpuse
<i>Acordul cadru asupra muncii pe durata determinata, pus in aplicare prin Directiva 99/70/CE – este incalcata cu privire la posibilitatea incheierii unui contrac individual de munca pe durata determinata numai pentru indeplinirea unei sarcini precise si temporare</i>	<i>Directiva Consiliului 94/45/C.E.E. privind instituirea unui comitet european</i>	<i>Directiva 2003/88/C.E.E. referitoare la unele aspecte ale organizarii timpului de munca</i>	<i>Acordului- cadru din 16 iulie 2002 cu privire la tele munca</i>
	<i>Directiva 2008/94/CE privind protectia lucratorilor salariati in cazul insolventei angajatorului</i>	<i>Directiva 92/85/CEE privind aplicarea unei masuri de promovare a imbunatatirii securitatii in munca a lucratoarelor gravide</i>	<i>Directiva 96/34/CEE cu privire la concediul parental.</i>
		<i>Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European si a Consiliului (din 11 martie) de stabilire a cadrului general referitor la informarea si consultarea lucratorilor in Comunitatea Europeana</i>	
		<i>Directivei 2001/86/CE din 8 octombrie 2001 de completare a statutului societatii europene(SE) in ceea ce priveste implicarea lucratorilor</i>	
		<i>Directiva 98/59/CE a Consiliului referitoare la apropierea legislatiei statelor membre in domeniul concedierilor colective</i>	



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

În ceea ce privește aplicarea prevederilor legale, este foarte important ca acestea să se aplice nu numai în litera legii dar și în spiritul ei. Astfel, întreaga legislație a muncii, atât la nivel comunitar cât și la nivel național, este una de protecție pentru lucrător/salariat.

Având în vedere faptul că raportul angajator-salariat este unul de subordonare juridică și economică, este normal ca legiuitorul să încerce să-l protejeze pe cel care este mai „slab”, prin crearea unor norme de protecție minimală și prin conturarea cadrului de desfășurare a raportului de muncă, menținând, bineînțeles, un echilibru vis-a-vis de interesele și drepturile angajatorului.

România a ratificat din 1921 până în anul 1990, 50 de Convenții ale O.I.M., iar după această dată doar 3 din cele peste 20 de Convenții elaborate în cadrul O.I.M., deși multe din acestea ar fi de actualitate și de o importanță sporită pentru țara noastră. Acest lucru ridică un semn de întrebare asupra perspectivei pe care legiuitorul român a ales să o promoveze în modernizarea și menținerea la un nivel ridicat a reglementărilor din domeniul muncii și securității sociale.

Anexam o listă pe materii a Convențiilor OIM ratificate de către România până în prezent:

Consultări tripartite

Convenția nr. 144/1976

Dreptul la odihnă

Convenția nr. 1/1919

Convenția nr. 14/1921

Inspecția muncii

Convenția nr. 81/1947

Convenția nr. 129/1969

Discriminare

Convenția nr. 111/1958

Libertate sindicală și de asociere

Convenția nr. 11/1921

Convenția nr. 87/1948

Convenția nr. 135/1971

Folosirea forței de muncă

Convenția nr.88/1948



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Munca marinarilor

Convenția nr.8/1920
Convenția nr. 9/1920
Convenția nr. 22/1926
Convenția nr. 27/1929
Convenția nr. 68/1946
Convenția nr.92/1949
Convenția nr.108/1958
Convenția nr.133/1970
Convenția nr. 134/1970
Convenția nr.147/1973
Convenția nr.147/1976
Convenția nr.163/1987
Convenția nr.166/1987
Convenția nr. 180/1996

Munca tinerilor și a femeilor

Convenția nr. 4/1919
Convenția nr. 111/1958
Convenția nr.122/1964
Convenția nr. 168/1988

Munca copiilor

Convenția nr.182/1999

Protecția maternității

Convenția nr. 183/2000

Munca forțată

Convenția nr.29/1930
Convenția nr. 105/1957

Sănătatea și securitatea în muncă

Convenția nr.13/1919
Convenția nr.127/1967
Convenția nr.134/1970
Convenția nr.136/1971



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Sistemul de salarizare

Convenția nr.95/1949

Convenția nr.100/1951

Convenția nr.131/1970

Politică socială

Convenția nr. 117/1962

Securitatea socială

Convenția nr. 3/1919

Convenția nr.24/1927

Șomaj

Convenția nr. 2/1919

Convenția nr. 8/1920

Convenția nr. 168/1988

Convenția nr.5/1919

Convenția nr.6/1919

Convenția nr.7/1919

Convenția nr.10/1919

Convenția nr.15/1919

Convenția nr.16/1919

Convenția nr.59/1937

Convenția nr. 89/1948

Convenția nr. 100/1951

Convenția nr. 138/1973

Negocierea colectivă

Convenția nr.98/1949

Convenția nr. 154/1981

Considerăm că legiuitorul român ar trebui să aibă în vedere, cel puțin, și următoarele Convenții care vizează probleme acute, de actualitate din legislația muncii: Convenția nr. 171/1990 privind munca de noapte, Convenția nr.175/1994 privind munca cu timp parțial, Convenția nr.177/1996 privind munca la domiciliu, Convenția nr. 186/2005 privind munca pe mare și Convenția nr.187/2006 asupra cadrului de promovare a securității și sănătății în muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Anexă – conținutul CD-ului atașat

DIRECTIVA 76/207/CEE A CONSILIULUI

din 9 februarie 1976

privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă

DIRECTIVA CONSILIULUI 75/117/CEE

privind armonizarea legislației statelor membre referitor la aplicarea principiului remunerării egale a femeilor și bărbaților

DIRECTIVA CONSILIULUI NR 79/EEC

din 19 Decembrie 1978

cu privire la implementarea progresivă a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în materie de securitate socială.

DIRECTIVA CONSILIULUI

din 27 Noiembrie 1980

cu privire la protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la locul de muncă la agenți chimici, fizici și biologice.

DIRECTIVA CONSILIULUI

din 28 Iulie 1982

cu privire la protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la plumb și compuși săi ionici

DIRECTIVA CONSILIULUI

din 19 septembrie 1983

privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la azbest la locul de muncă (a doua directivă specială în sensul articolului 8 din Directiva 80/1107/CEE)

DIRECTIVA CONSILIULUI

din 24 Iulie 1986

privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul regimurilor profesionale de securitate socială

DIRECTIVA CONSILIULUI

din 24 Iulie 1986

privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la zgomot

DIRECTIVA CONSILIULUI

din 11 decembrie 1986

privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente, inclusiv agricole, precum și protecția maternității

DIRECTIVA CONSILIULUI

din 9 Iunie 1988

cu privire la protecția lucrătorilor împotriva unor agenți specifici și a unor anumite activități (a patra directivă în concordanță cu Articolul 8 din Directiva 80/1107/EEC)



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

DIRECTIVA CONSILIULUI

din 30 noiembrie 1989

privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de lucru la locul de muncă [a doua directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE]

DIRECTIVA CONSILIULUI

din 12 iunie 1989

privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă

DIRECTIVA CONSILIULUI

din 30 noiembrie 1989

privind cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă [prima directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE]

DIRECTIVA CONSILIULUI

din 30 noiembrie 1989

privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă [a treia directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE]

DIRECTIVA 91/533/CEE

privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă

DIRECTIVA CONSILIULUI 92/85/CEE

din 19 octombrie 1992

privind aplicarea măsurilor de promovare a îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, al celor care au născut de curând sau care alăptează

DIRECTIVA CONSILIULUI 94/33/CE

din 22 iunie 1994

privind protecția tinerilor la locul de muncă

DIRECTIVA 94/45/CE A CONSILIULUI

din 22 septembrie 1994

privind instituirea unui comitet European de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultarea lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară

DIRECTIVA 96/34/CE A CONSILIULUI

din 3 iunie 1996

privind acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEEP și CES

DIRECTIVA 96/71/CE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

din 16 decembrie 1996

privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

DIRECTIVA 97/80/CE A CONSILIULUI

din 15 decembrie 1997

privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe motive de sex

DIRECTIVA 97/81/CE A CONSILIULUI

din 15 decembrie 1997

privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UCIP, CEIP și CES

DIRECTIVA 98/59/CE A CONSILIULUI

din 20 iulie 1998

privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective

DECIZIA COMISIEI

din 20 mai 1998

privind constituirea comitetelor de dialog sectorial, menite să promoveze dialogul între partenerii sociali la nivel European [notificată cu numărul C (1998) 2334]

DIRECTIVA 1999/70/CE

privind acordul-cadru cu privire la munca pe durata determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP

DECIZIA CONSILIULUI

din 27 Noiembrie 2000

stabilirea programului de acțiuni comunitare pentru combaterea discriminării (2001 - 2006)

DIRECTIVA 2000/43/CE A CONSILIULUI

din 29 iunie 2000

de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică

DIRECTIVA 2000/78/CE A CONSILIULUI

din 27 noiembrie 2000

de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

DIRECTIVA 2001/23/CE

din 12 martie 2001

privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități

DIRECTIVA 2001/86/CE

din 8 octombrie 2001

de completare a statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor

DIRECTIVA 2002/14/CE

din 11 martie 2002

de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

DIRECTIVA 2002/73/CE

din 23 septembrie 2002

de modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (Text cu relevanță pentru SEE)

DIRECTIVA 2003/88/CE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

din 4 noiembrie 2003

privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru

DIRECTIVA 2004/38/CE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

din 29 aprilie 2004

privind dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora, de modificare a Regulamentului (CEE) nr. 1612/68 și de abrogare a Directivelor 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE și 93/96/CEE

DIRECTIVA 2006/54/CE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

din 5 iulie 2006

privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

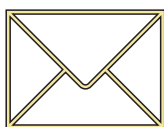
”Biroul pentru observarea pieței muncii și a calității locurilor de muncă”



Telefon/fax:
021.316.27.98
021.316.27.99

E-mail:
bns@bns.ro

Website
www.observator-bns.ro



Adresa:
Strada Turturelelor nr 11 A, etaj 3
Sector 3, București



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Blocul Național Sindical

Titlul programului: Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Titlul proiectului: Biroul pentru observarea pieței muncii și a calității locurilor de muncă

Editorul materialului: Blocul Național Sindical

Data publicării: MAI 2011

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”

ISBN: 978-973-0-10879-8

