

REVISTA ROMÂNĂ DE DREPTUL MUNCII

ROMANIAN LABOUR LAW REVIEW

1/2019

DACTIL

MEMBRI

Referent conf. univ. dr. Ana ȘTEFĂNESCU

Univesitate Dunărea de Jos
Revista Română de Dreptul Muncii este o publicație
Wolters Kluwer Law & Business
Director, Juriștii Doctorului Drept

LeCtor univesitar dr. Adelina Diana DUTU
Facultatea de Psihologie



Wolters Kluwer
Romania

NOUTĂȚI

11 Selecție de noutăți legislative din perioada 1.12.2018-31.01.2019

DOCTRINĂ

15 **Alexandru ȚICLEA**

Încetarea contractului individual de muncă în cazul pensionării

22 **Dan ȚOP**

Statutul Inspectorului de Muncă

30 **Mihaela-Emilia MARICA**

Aspecte legate de contractul cu fracțiune de normă în lumina reglementărilor interne, internaționale și europene. Analiză comparativă

42 **Ilie DUMITRU**

Despre contractul de internship, din perspectiva recente sale legiferări în România

56 **Mihaela-Emilia MARICA**

Aspecte legate de contractul de muncă pe durată determinată în lumina reglementărilor europene și interne. Analiză comparativă

73 **Cristina RANDJAK**

Aspecte cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților

PRACTICĂ JUDICIARĂ COMENTATĂ

81 **Brîndușa TELEOACA VARTOLOMEI**

Comentariul hotărârii CJUE în cauza C-619/16 *Sebastian W. Kreuziger c. Land Berlin*

PERSPECTIVE ITM

95 **Ciprian POP**

Noutăți în domeniul dreptului muncii

DOSAR – EXPERTUL VĂ RĂSPUNDE

99 **Adrian BUCUR**

Salariul minim brut pe țară de la 1 ianuarie 2019

DREPT INTERNAȚIONAL AL MUNCII

Selecție de referent conf. univ. dr. Laura GEORGESCU

- 103 **HOTĂRÂREA TRIBUNALULUI (Camera a patra) 21 noiembrie 2018(*)** „Funcție publică – Funcționari – Recrutare – Anunțul de concurs EPSO/AST-SC/03/15 – Neadmitere pentru a participa la probele de evaluare – Cerere de reexaminare – Refuzul de a transmite această cerere comisiei de evaluare din cadrul concursului general pe motiv de tardivitate – Repartizare a competențelor între EPSO și comisia de evaluare din cadrul concursului”
- 115 **HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi) 21 noiembrie 2018(*)** „Trimitere preliminară – Directiva 1999/70/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Clauza 4 – Principiul nediscriminării – Reglementare națională care permite rezilierea contractelor de muncă pe durată determinată atunci când motivul care a stat la baza recrutării își încetează existența – Profesori angajați pentru anul școlar – Rezilierea raportului de muncă la data încheierii cursurilor – Organizarea timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE
- 126 **HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șasea) 21 noiembrie 2018(*)** „Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 1999/70/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Clauza 4 – Principiul nediscriminării – Justificare – Clauza 5 – Măsuri pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive – Indemnizație în cazul rezilierii unui contract de muncă pe durată nedeterminată pentru un motiv obiectiv – Lipsa unei indemnizații la expirarea termenului unui contract de muncă pe durată determinată de «interinidad»”

Decembrie 2018

Legislație națională

Parlamentul

Legea 337/2018 privind statutul Inspectoratului de Muncă

NOUTĂȚI

Legea 315/2018 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 69/2018 privind modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 311/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului

Legea 286/2018 pentru modificarea alin. (1) și (2) ale art. 64 din Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului

Legea 287/2018 pentru modificarea și completarea Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice

Guvernul

Ordonanța de urgență 103/2018 pentru modificarea art. 1 din Legea nr. 49/1997 privind acordarea de indemnizații și sporuri în valizilor, veteranilor și văduvelor de război

Hotărârea 937/2018 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată

Hotărârea 946/2018 privind suplimentarea bugetului Ministerului Muncii și Justiției Sociale din Fondul de rezervă bugetară la dispoziția Guvernului, prevăzut în bugetul de stat pe anul 2018

Ministerul Muncii și Justiției Sociale

Ordinul 2565/2018 pentru stabilirea valorii nominale a indexului a unui tichet de masă pentru semestrul II al anului 2018

Ordinul 2534/2018 privind modificarea și completarea anexei nr. 1 la Ordinul ministrului sănătății și al ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice nr. 1.306/1.883/2016 pentru aprobarea criteriilor biopsihosociale de încadrare a copiilor cu dizabilități în grad de handicap și a modalităților de aplicare a acestora

Ordinul 2495/2018 privind aprobarea Listei ocupațiilor elementare pentru care se pot organiza programe de calificare de nivel I

Selecție de noutăți legislative din perioada 1.12.2018-31.01.2019

Decembrie 2018

Legislație națională

Parlamentul

- Legea 337/2018 privind statutul inspectorului de muncă
- Legea 338/2018 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 59/2018 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru Formare Profesională Inițială în Sistem Dual din România
- Legea 335/2018 pentru modificarea art. 66 alin. (4) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă
- Legea 313/2018 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 81/2018 pentru modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor
- Legea 286/2018 pentru modificarea alin. (1) și (2) ale art. 64 din Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului
- Legea 287/2018 pentru modificarea și completarea Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice

Guvernul

- Ordonanța de urgență 103/2018 pentru modificarea art. 1 din Legea nr. 49/1991 privind acordarea de indemnizații și sporuri invalizilor, veteranilor și văduvelor de război
- Hotărârea 937/2018 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată
- Hotărârea 946/2018 privind suplimentarea bugetului Ministerului Muncii și Justiției Sociale din Fondul de rezervă bugetară la dispoziția Guvernului, prevăzut în bugetul de stat pe anul 2018

Ministerul Muncii și Justiției Sociale

- Ordinul 2565/2018 pentru stabilirea valorii nominale indexate a unui tichet de masă pentru semestrul II al anului 2018
- Ordinul 2534/2018 privind modificarea și completarea anexei nr. 1 la Ordinul ministrului sănătății și al ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice nr. 1.306/1.883/2016 pentru aprobarea criteriilor biopsihosociale de încadrare a copiilor cu dizabilități în grad de handicap și a modalităților de aplicare a acestora
- Ordinul 2495/2018 privind aprobarea Listei ocupațiilor elementare pentru care se pot organiza programe de calificare de nivel 1

Respect **Ministerul pentru Mediul de Afaceri, Comerț și Antreprenoriat**

Ordinul 1854/2018 privind aprobarea Schemei de ajutor de minimis prevăzute în cadrul Programului Start-up Nation

Înalta Curte de Casație și Justiție

Decizia 69/2018 [A] privind interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 169¹ alin. (3) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare

Ianuarie 2019

Legislație națională

Parlamentul

Legea 24/2019 pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, precum și pentru stabilirea unor măsuri privind evaluarea funcționarilor publici pentru anul 2018

Legea 23/2019 pentru completarea art. 114 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice și a art. 55 din Legea nr. 223/2015 privind pensiile militare de stat

Guvernul

Hotărârea 34/2019 privind stabilirea contingentului de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2019

Ministerul Finanțelor Publice

Ordinul 3896/2018 privind completarea anexei la Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 86/2005 pentru reglementarea datei plății salariilor la instituțiile publice

ABSTRACT

DOCTRINĂ

- at the cumulative fulfillment of the standard age conditions and the minimum contribution period;
- on the date of communication of the decision on partial early retirement, early retirement pension, retirement pension with the reduction of the standard retirement age;
- on the date of communicating the medical decision on work capacity in the case of grade I or II invalidity;

Private situations show the retirement of women as well as that of third-grade pensioners.

REZUMAT

Art. 56 alin. (1) lit. c) C. muncii, modificat prin O.U.G. nr. 96/2018 și sub Imperiul Deciziei Curții Constituționale nr. 759/2017 prevede următoarele cazuri de încetare de drept a contractului individual de muncă și anume:

- la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare;
- la data comunicării deciziei privind pensia anticipată parțială, pensia anticipată, pensia pentru înțită de vârstă cu reducere a vârstei standard de pensionare;
- la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;

Situații particulare prezintă pensionarea femeilor salariale precum și cea a pensionarilor de gradul II.

Încetarea contractului individual de muncă în cazul pensionării

Prof. univ. dr. Alexandru ȚICLEA

ABSTRACT

Art. 56 para. 1 lit. c) of the Labor Code, modified through Government Ordinance no. 96/2018 and under the decision of the Constitutional Court no. 759/2017 provides for the following cases of legal termination of the individual labor contract, namely:

- at the cumulative fulfillment of the standard age conditions and the minimum contribution period;
- on the date of communication of the decision on partial early retirement, early retirement pension, retirement pension with the reduction of the standard retirement age;
- on the date of communicating the medical decision on work capacity in the case of grade I or II invalidity;

Private situations show the retirement of women as well as that of third-grade pensioners.

Keywords: *legal termination of the individual labor contract, retirement of women*

REZUMAT

Art. 56 alin. (1) lit. c) C. muncii, modificat prin O.U.G. nr. 96/2018 și sub imperiul Deciziei Curții Constituționale nr. 759/2017 prevede următoarele cazuri de încetare de drept a contractului individual de muncă și anume:

- la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă Standard și a stagiului minim de cotizare;
- la data comunicării deciziei privind pensia anticipată parțială, pensia anticipată, pensia pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;
- la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;

Situații particulare prezintă pensionarea femeilor salariate precum și cea a pensionarilor de gradul III.

Cuvinte-cheie: *încetare de drept a contractului individual de muncă, pensionarea femeilor*

1. Reglementare

Art. 56 alin. (1) lit. c) C. muncii, modificat prin O.U.G. nr. 96/2018^[1], dispune: „Contractul individual de muncă existent încetează de drept: (...) *la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 60 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II.*”

Din păcate, în redactarea și adaptarea acestui text, legiuitorul nu a ținut seama de Decizia Curții Constituționale nr. 759/2017^[2] care a admis excepția de neconstituționalitate a textului ce vizează încetarea de drept a contractului individual de muncă în ipoteza pensionării de invaliditate de gradul III.

2. Situații. Enumerare

Din textul citat rezultă că încetarea de drept a contractului menționat este posibilă în următoarele situații:

- la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare;
- la data comunicării deciziei privind pensia anticipată parțială, pensie anticipată, pensia pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;
- la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de grad I sau II.

Situații particulare prezintă pensionarea:

- femeilor salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului și după împlinirea vârstei standard prevăzută în cazul lor până la 65 de ani;
- medicilor care solicită menținerea în activitate până la împlinirea vârstei de 67 ani;
- pensionarilor de invaliditate de grad III.

3. Încetarea contractului individual de muncă la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard de pensionare și a stagiului minim de cotizare

Potrivit art. 52 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, vârsta standard de pensionare este de 65 de ani pentru bărbați și 63 de ani pentru femei [alin. (1)]. Dar, în

^[1] Publicată în M. Of. nr. 963 din 14 noiembrie 2018.

^[2] Publicată în M. Of. nr. 108 din 5 februarie 2018.

conformitate cu Anexa 5 a legii, vârsta standard de 63 de ani este prevăzută pentru femei să se împlinească în luna ianuarie 2030. Până atunci, vârsta standard pentru aceste angajate este mai redusă, de exemplu 61,1 ani în perioada ianuarie-iulie 2019 și 61,2 în perioada septembrie-noiembrie 2019.

Pentru bărbați, vârsta standard de 65 de ani s-a împlinit în luna ianuarie 2015. Stagiul minim de cotizare este de 15 ani, atât pentru bărbați, cât și pentru femei.

Așadar, în temeiul art. 56 alin. (1) lit. c) teza 1 C. muncii, contractul individual de muncă încetează de drept (în virtutea legii) dacă sunt întrunite cele două condiții (vârsta și stagiul) fără să fie necesară manifestarea de voință, în acest sens a angajatorului (sau a salariatului). Nu are nicio importanță dacă s-a depus ori nu vreo cerere de pensionare. Fiind vorba de o încetare de drept, contractul este reziliat chiar din momentul apariției cauzei de încetare, fără să fie necesară o anumită formalitate^[3].

Soluția este aceeași chiar și în ipoteza în care prin contractul colectiv de muncă s-ar prevedea că încetarea intervine în momentul comunicării deciziei de pensionare.

Dacă, însă, se dorește continuarea activității, legal, trebuie să se încheie un nou contract de muncă, existând posibilitatea cumulării pensiei cu salariul.

Prestarea muncii după îndeplinirea condițiilor legale pentru pensionare, chiar în lipsa unui nou contract, determină plata drepturilor salariale aferente^[4]. Dar, continuarea activității este posibilă numai cu acordul angajatorului. Dacă nu și-a exprimat acest acord, el poate constata încetarea de drept a contractului individual de muncă în temeiul art. 56 alin. (1) lit. c) C. muncii,^[5] oricând după momentul îndeplinirii condițiilor de pensionare pentru limită de vârstă^[6].

De semnalat este că activitatea prestată fără să existe contract de muncă va atrage răspunderea contravențională a celor doi parteneri (angajator-salariat), în conformitate cu art. 260 alin. (1) lit. e) și f) C. muncii.

4. Încetarea contractului individual de muncă în cazul femeilor salariate

În conformitate cu dispozițiile legale în vigoare, contractul individual de muncă al femeilor salariate va înceta:

- la solicitarea lor, în ipoteza în care au împlinit vârsta standard prevăzută în Anexa 5 la Legea nr. 263/2010;
- de drept, la împlinirea vârstei standard de pensionare de 63 de ani [art. 52 alin. (1) din Legea nr. 263/2010], atunci când nu au optat pentru continuarea activității după această vârstă;
- tot de drept, la împlinirea vârstei de 65 de ani, *cu caracter excepțional, în ipoteza în care optează, în scris, pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 60 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare.*

^[3] C. Apel Brașov, secția conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 73/R/2010 (jurindex).

^[4] C. Apel București, secția conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 6998/R/2011, în R.R.D.M. nr. 1/2012, p. 210.

^[5] C. Apel București, secția conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 1810/R/2014.

^[6] C. Apel București, secția conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 1504/R/2011.

Modificarea art. 56 alin. (1) lit. c) C. muncii referitor încetarea de drept a contractului individual de muncă al femeilor a fost determinată de Decizia Curții Constituționale nr. 387/2018^[7], prin care s-a statuat, în esență, că *privită din perspectiva unei femei care dorește să își exercite dreptul la muncă în aceleași condiții ca bărbații, reglementarea (din Codul muncii) nu apare ca o măsură favorabilă, merită să vină în sprijinul său, ci îmbracă valențele unei discriminări negative, având ca temei criteriul sexului.*

Într-adevăr, vârsta mai redusă de pensionare a femeii este un beneficiu al acesteia. Dar, „transformarea acestui beneficiu legal în consecință asupra încetării contractului individual de muncă, ce decurge ope legis, dobândește valențe neconstituționale, în măsura în care ignoră voința femeii de a fi supusă unui tratament egal cu cel aplicabil bărbaților”^[8].

Conform art. 56 alin. (3) C. muncii (introdus prin O.U.G. nr. 96/2018), angajatorul nu poate îngădi sau limita dreptul salariații de a continua activitatea până la împlinirea vârstei de 65 de ani, desigur cu condiția de a opta în scris despre aceasta, în termen de 60 de zile calendaristice anterior îndeplinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare.

5. Încetarea contractului individual de muncă în cazul medicilor

În conformitate cu prevederile art. 391 din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, modificat prin Legea nr. 359/2018^[9], medicii, indiferent de sex, pot fi menținuți în activitate și după împlinirea vârstei standard de pensionare, cu condiția ca cu cel puțin 3 luni înainte de împlinirea acestei vârste să depună la unitatea angajatoare cerere pentru menținerea în activitate până la împlinirea vârstei de 67 de ani.

Același text dispune (fraza I) că medicii se pensionează, la cerere, la vârsta de 67 de ani, indiferent de sex.

Art. 185 alin. (13), de asemenea modificat prin Legea nr. 359/2018, prevede: „Medicii, indiferent de sex, care împlinesc vârsta de 67 de ani după dobândirea funcției de conducere și care fac parte din comitetul director al spitalului public sau exercită funcția de șef de secție, șef de laborator ori șef de serviciu medical, vor fi pensionați conform legii. Medicii în vârstă de 67 de ani nu pot participa la concurs și nu pot fi numiți în niciuna dintre funcțiile de conducere care fac parte din comitetul director al spitalului public sau de șef de secție, șef de laborator ori șef de serviciu medical”.

6. Încetarea contractului individual de muncă în cazul pensiei de invaliditate de gradul III

Potrivit art. 69 lit. c) din Legea nr. 263/2010, pensionarea de invaliditate de gradul III intervine în situația salariatului care și-a pierdut cel puțin jumătate din capacitatea profesională, dar el poate să presteze o activitate profesională, corespunzătoare a cel puțin jumătate din timpul normal de lucru.

^[7] Publicată în M. Of. nr. 642 din 24 iulie 2018.

^[8] A se vedea și L. Georgescu, *Încetarea de drept a contractului individual de muncă al salariații la împlinirea vârstei de pensionare*, în R.R.D.M. nr. 5/2018, p. 89-92.

^[9] Publicată în M. Of. nr. 3 din 3 ianuarie 2018.

În temeiul acestui text, Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate a art. 56 alin. (1) lit. c) C. muncii cu privire la încetarea de drept a contractului individual de muncă la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III^[10] (text nemodificat încă de legiuitor).

Într-o atare ipoteză, soluția este următoarea: dacă angajatorul dispune de un loc de muncă cu timp parțial și cu atribuții care să presupună un efort diminuat, corespunzător stării de sănătate a salariatului, va interveni modificarea contractului în acest sens, desigur cu acordul părților. În caz contrar sau în lipsa acestui acord, va interveni concedierea în temeiul și art. 61 lit. c) C. muncii pentru inaptitudine fizică și/sau psihică a acelu salariat.

7. Încetarea de drept a contractului individual de muncă în cazul comunicării deciziei de pensie anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare

Pensia anticipată poate fi acordată cu cel mult 5 ani înaintea împlinirii vârstei standard de pensionare persoanelor care au realizat un stagiu de cotizare cu cel puțin 8 ani mai mare decât stagiul complet de cotizare^[11].

Pensia anticipată parțială poate fi obținută cu cel mult 5 ani înaintea vârstei standard de pensionare de către persoanele care au realizat stagiul complet de cotizare, precum și de cele care au depășit stagiul complet de cotizare cu până la 8 ani^[12].

Legea nr. 263/2010 prevede reducerea vârstei standard de pensionare, în anumite situații, de exemplu: pentru persoanele care au realizat un stagiu de cotizare de cel puțin 20 de ani în locurile de muncă *în condiții speciale* din unitățile miniere, pentru personalul care își desfășoară activitatea în subteran cel puțin 50% din timpul normal de muncă în luna respectivă, stagiul complet fiind tot de 20 ani sau cele care au realizat activitate artistică ca, balerin, dansator, acrobat, jongler, clown, călăreț de circ, dresor de animale sălbatice, solist vocal de operă și de operetă, instrumentist la instrumente de suflat, cascador, stagiul complet în aceste activități fiind de 25 de ani.

Totodată, se reduce vârsta de pensionare și pentru persoanele care au realizat un stagiu de cotizare de cel puțin 25 de ani în locurile de muncă *în condiții speciale* și personalul navigant ce a desfășurat activitate în aviația civilă, dar și personalul care a desfășurat activități în sectoare ce utilizează materii explozive, pulberi, muniții, activități în subteran în cadrul metrolului, coxificare a cărbunelui, lucrează la producerea electroizilor siderurgici și sudură, activitate de aglomerare, furnale, oțelării, laminare, zidari șamotori, prelucrarea plumbului, zincului, cositorului etc. Stagiul amintit este considerat a fi stagiu complet.

Pentru persoanele care au realizat un stagiu de cotizare în locurile de muncă *în condiții speciale* din unitățile miniere, pentru personalul care își desfășoară activitatea în subteran cel puțin 50% din timpul normal de muncă în luna respectivă, vârsta standard de pensionare redusă nu poate fi mai mică de 45 de ani;

^[10] Decizia nr. 759/2017 (publicată în M. Of. nr. 108 din 5 februarie 2018).

^[11] A se vedea art. 61-66 din Legea nr. 263/2010.

^[12] A se vedea art. 65-67 din Legea nr. 263/2010.

Pentru persoanele care au realizat un stagiul de cotizare în locurile de muncă în *condiții speciale* prestând activitate artistică ca, balerin, dansator, acrobat, jongler, clown, călăreț de circ, dresor de animale sălbatice, solist vocal de operă și de operetă, instrumentist la instrumente de suflat, cascador. Vârsta standard de pensionare redusă nu poate fi mai mică de 50 de ani, cu excepția balerinilor și acrobaților pentru care vârsta de pensionare nu poate fi mai mică de 40 de ani pentru femei și 45 de ani pentru bărbați.

Reducerea vârstei de pensionare se aplică și persoanelor care au realizat un stagiul de cotizare de cel puțin 15 ani în zona I de expunere la radiații sau de cel puțin 17 ani în zona a II-a de expunere la radiații, în locurile de muncă în care au prestat activități de cercetare, explorare, exploatare sau prelucrare a materiilor prime nucleare, zonele I și II de expunere la radiații. Aceste persoane beneficiază de pensie pentru limită de vârstă indiferent de vârstă.

În aceste cazuri, stagiul complet de cotizare este de 15 ani, în cazul celor care au desfășurat activitate în zona I de expunere la radiații, respectiv de 17 ani, în cazul celor care au desfășurat activitate în zona a II-a de expunere la radiații (art. 57).

Persoanele care au realizat un stagiul de cotizare în condiții de handicap beneficiază de *reducerea vârstelor* standard de pensionare, în funcție de gradul de handicap, după cum urmează:

- cu 15 ani, în situația asiguraților cu handicap grav, dacă au realizat, în condițiile handicapului, cel puțin o treime din stagiul complet de cotizare;
- cu 10 ani, în situația asiguraților cu handicap accentuat, dacă au realizat, în condițiile handicapului, cel puțin două treimi din stagiul complet de cotizare;
- cu 10 ani, în situația asiguraților cu handicap mediu, dacă au realizat, în condițiile handicapului, stagiul complet de cotizare (art. 58).

Nevăzătorii beneficiază de pensie pentru limită de vârstă, indiferent de vârstă, dacă au realizat ca nevăzător cel puțin o treime din stagiul complet de cotizare (art. 59).

Reducerea vârstelor standard de pensionare prevăzute de lege, precum și cele prevăzute de alte acte normative pot fi cumulate fără ca reducerea totală să fie mai mare de 13 ani.

Vârstele de pensionare reduse nu pot fi mai mici de 50 de ani pentru femei și de 52 de ani pentru bărbați (art. 60).

Este logic, în cazul discutat, ca raporturile de muncă să înceteze de drept la data comunicării deciziei de pensie (de către Casa de pensii sau de către salariat) angajatorului respectiv.

8. Încetarea de drept a contractului individual de muncă în cazul comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă de gradul I sau II^[13]

Gradul I de invaliditate se caracterizează prin pierderea totală a capacității de muncă și a capacității de îngrijire; *gradul II* se caracterizează, de asemenea, prin pierderea capacității de muncă, dar cu păstrarea capacității de autoîngrijire.

^[13] A se vedea art. 68-73 din Legea nr. 263/2010.

Evaluarea capacității de muncă, în vederea stabilirii gradului de invaliditate, se face, la cerere, de către medicul specialist în expertiză medicală a capacității de muncă din cadrul Casei Naționale de Pensii Publice.

În urma examinării clinice și analizării documentelor medicale, medicul expert al asigurărilor sociale completează raportul de expertiză medicală a capacității de muncă și emite decizia medicală asupra capacității de muncă.

Decizia se emite în termen de 45 de zile de la data înregistrării cererii și se comunică în termen de cinci zile de la emitere. În situațiile de prelungire a duratei necesare pentru investigații, termenul de emitere a deciziei medicale se prelungește corespunzător.

Această decizie, așadar, trebuie comunicată angajatorului, moment în care intervine încetarea de drept a contractului persoanei încadrate în gradul I sau gradul II de invaliditate. Este firească soluția de vreme ce acel angajat și-a pierdut total capacitatea de muncă.

Statutul Inspectorului de Muncă

Dan ȚOP*

ABSTRACT

Law no. 337/2018 on the statute of the labour inspector regulates the statute of civil servants appointed to the specific public position of labour inspector, namely the specific rights, duties and incompatibilities applicable to the labour inspector. This study attempts to analyze the main aspects that have been regulated, by reference, among others, to the provisions of Law no. 108/1999 for the establishment and organization of the Labour Inspectorate.

Keywords: *civil servant, labour inspector, Labour Inspectorate.*

REZUMAT

Legea nr. 337/2018 privind statutul inspectorului de muncă reglementează statutul funcționarilor publici numiți în funcția publică specifică de inspector de muncă, respectiv drepturile, îndatoririle specifice și incompatibilitățile aplicabile inspectorului de muncă. În studiul de față încercăm o analiză a principalelor aspecte reglementate, prin raportare și la prevederile Legii nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii.

Cuvinte-cheie: *funcționar public, inspector de muncă, Inspecției Muncii.*

Legislație relevantă: Legea nr. 337/2018, Legea nr. 108/1999

Considerații introductive

Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii^[1] arăta în art. 12 alin. (2), în exercitarea atribuțiilor de serviciu, inspectorii de muncă exercită atribuții de autoritate de stat, statutul inspectorului de muncă va fi reglementat prin lege^[2].

* Profesor universitar doctor, Universitatea Valahia din Târgoviște.

[1] Republicată în M. Of. nr. 290 din 3 mai 2012.

[2] D. Țop, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a III-a, Ed. Mustang, București, p. 714.