

**REVISTA ROMÂNĂ DE
DREPTUL MUNCII**
ROMANIAN LABOUR LAW REVIEW

3/2020

NOUTĂȚI

- 13 Selecție de noutăți legislative din perioada 1.04.-31.05.2020

DOCTRINĂ

- 19 **Alexandru ȚICLEA**

Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii

- 26 **Laura GEORGESCU**

Soluții privind desfășurarea raporturilor de muncă în contextul digitalizării și flexibilizării lor

- 36 **Adelina DUȚU**

Pauze și repausuri potrivit Codului muncii

- 45 **Teodor Narcis GODEANU**

Noțiunile de „funcționar public”, „salariat” și „personal contractual” în viziunea Codului administrativ și din perspectiva corelației cu alte acte normative

- 54 **Adrian – Cornel BOAJE**

Incidența prescripției extinctive și a decăderii în situația nerespectării unor termene substanțiale reglementate de Codul muncii

PERSPECTIVE ITM

- 69 **Ciprian POP**

12 iunie 2020- Ziua mondială împotriva exploatării prin muncă a copiilor în contextul pandemiei

DREPT INTERNAȚIONAL AL MUNCII

Selecție de referent conf. univ. dr. Laura GEORGESCU

- 73 **HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră) 2 aprilie 2020(*)** „Trimitere preliminară – Lucrători migranți – Securitate socială – Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 – Legislație aplicabilă – Articolul 14 punctul 1 litera (a) – Lucrători detașați – Articolul 14 punctul 2 litera (a) subpunctul (i) – Persoană care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau a mai multe state membre și care este angajată de o sucursală sau de o reprezentanță permanentă deținută de întreprindere pe teritoriul unui stat membru altul decât cel în care se află sediul său – Regulamentul (CEE) nr. 574/72 – Articolul 11 alineatul (1) litera (a) – Articolul 12a alineatul (1a) – Certificatul E 101 – Efect obligatoriu – Certificat obținut sau invocat în mod fraudulos – Competență a instanței din statul membru gazdă de a constata fraudă și de a înlătura certificatul – Articolul 84a alineatul (3) din Regulamentul nr. 1408/71 – Cooperare între instituțiile competente – Autoritate de lucru judecat a penalului asupra civilului – Supremația dreptului Uniunii”
- 94 **HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șasea) 2 aprilie 2020(*)** „Trimitere preliminară – Articolul 45 TFUE – Securitatea socială a lucrătorilor migranți – Regulamentul (CE) nr. 883/2004 – Articolul 1 litera (i) – Libera circulație a lucrătorilor – Egalitate de tratament – Avantaje sociale – Directiva 2004/38/CE – Articolul 2 punctul 2 – Regulamentul (UE) nr. 492/2011 – Articolul 7 alineatul (2) – Alocație familială – Noțiunea de «membri de familie» – Excluderea copilului soțului unui lucrător nerezident – Diferență de tratament față de copilul soțului unui lucrător rezident – Justificare”

- 107** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șaptea) 23 aprilie 2020(*) „Trimitere preliminară – Libera circulație a lucrătorilor – Articolul 45 alineatul (1) TFUE – Remunerație – Încadrare în treptele unui sistem de remunerare – Sistem de remunerare care condiționează beneficiul unei remunerații mai ridicate de vechimea dobândită la același angajator – Limitare a luării în considerare a perioadelor anterioare de activitate relevantă realizate la un angajator situat într-un alt stat membru decât statul membru de origine”
- 117** HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră) 23 aprilie 2020(*) „Trimitere preliminară – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Directiva 2000/78/CE – Articolul 3 alineatul (1) litera (a), articolul 8 alineatul (1) și articolul 9 alineatul (2) – Interzicerea discriminărilor pe motive de orientare sexuală – Condiții de acces la încadrarea în muncă sau la muncă – Noțiune – Declarații publice privind excluderea de la recrutare a persoanelor homosexuale – Articolul 11 alineatul (1), articolul 15 alineatul (1) și articolul 21 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Apărarea drepturilor – Sancțiuni – Persoană juridică care reprezintă un interes colectiv – Calitate procesuală activă, fără a acționa în numele unui reclamant determinat sau în lipsa unei persoane lezate – Dreptul de a obține reparație”
- 130** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a zecea) 30 aprilie 2020(*) „Trimitere preliminară – Politică socială – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Directiva 2003/88/CE – Domeniu de aplicare – Derogare – Articolul 1 alineatul (3) – Directiva 89/391/CEE – Articolul 2 alineatul (2) – Activități ale forțelor de intervenție ale poliției”
- 140** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a opta) 30 aprilie 2020(*) „Trimitere preliminară – Libera circulație a persoanelor – Articolul 21 TFUE – Principiul nediscriminării pentru motiv de cetățenie sau naționalitate – Articolul 18 TFUE – Convenție pentru evitarea dublei impunerii – Lucrători din sectorul public – Pensionar care are reședința în alt stat membru decât cel care îi plătește o pensie pentru limită de vârstă și care nu deține cetățenia statului membru de reședință – Impozit pe venit – Pretinsă pierdere a unor avantaje fiscale – Pretinsă împiedicare a libertății de circulație și pretinsă discriminare”
- 145** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a opta) 7 mai 2020(*) „Trimitere preliminară – Transporturi rutiere – Zile de muncă și zile de repaus – Tahografe digitale – Regulamentul (UE) nr. 165/2014 – Lipsa înregistrării unor zile de muncă pe cardul de conducător auto și lipsa unor foi de înregistrare – Reglementare națională care prevede în aceste condiții obligația ca un conducător auto să prezinte un atestat de la angajatorul său – Validitatea formularului care figurează în anexa la Decizia 2009/959/UE”
- 157** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a cincea) 14 mai 2020(*) „Trimitere preliminară – Lucrători migranți – Securitate socială – Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 – Legislație aplicabilă – Articolul 14 alineatul 1 litera (a) și alineatul 2 litera (b) – Regulamentul (CE) nr. 883/2004 – Articolul 12 alineatul (1) – Articolul 13 alineatul (1) litera (a) – Lucrători detașați – Lucrători care desfășoară o activitate în două sau mai multe state membre – Regulamentul (CEE) nr. 574/72 – Articolul 11 alineatul (1) litera (a) – Articolul 12a punctul 2 litera (a) și punctul 4 litera (a) – Regulamentul (CE) nr. 987/2009 – Articolul 19 alineatul (2) – Certificatele E 101 și A 1 – Efect obligatoriu – Întindere – Securitate socială – Dreptul muncii”

- 169 HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră) 4 iunie 2020(*) „Trimitere preliminară – Politica socială – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE – Articolele 5 și 7 – Repaus săptămânal – Concediu anual – Concedii speciale plătite care permit absența de la locul de muncă pentru a răspunde unor nevoi și obligații determinate”
- 179 HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi) 11 iunie 2020(*) „Recurs – Funcție publică – Concurs general – Neadmitere la probele de concurs – Posibilitatea administrației de a completa motivarea deciziei de neadmitere în fața instanței – Condiții – Cazuri excepționale – Noțiunea de «lipsă a motivării»”

JURISPRUDENȚĂ NAȚIONALĂ

Selecție realizată de lect. univ. dr. Adelina Oana DUȚU

- 191 Concediere în temeiul art. 65 C. muncii. Nelegalitate. Caracterul lipsit de seriozitate al cauzei desființării locului de muncă (C. Apel Craiova, secția I civilă, decizia nr. 996/2020, www.sintact.ro)
- 199 Încetarea contractului individual de muncă în temeiul art. 56 alin. (1) lit. g) C. muncii. Legalitate. Antecedente penale. Incompatibilitatea ocupării unei funcții care implică exercițiul autorității de stat. Imposibilitatea reintegrării (C. Apel Iași, secția litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 121/2020, www.sintact.ro)
- 217 Decizie de concediere. Legalitate și temeinicie (C. Apel București, secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1180/2020, www.sintact.ro)
- 229 Prestarea muncii fără încheierea contractelor individuale de muncă. Gravitatea faptei. Legalitatea și temeinicia procesului-verbal (Tribunalul Alba, secția a II-a civilă, de contencios administrativ și fiscal, decizia civilă nr. 271/A/2020, www.sintact.ro)
- 239 Caracterul nelegal al grevei (Tribunalul Cluj, secția mixtă, de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 682/2020, www.sintact.ro)
- 243 Litigiu privind funcționarii publici. Anulare dispoziție de imputare (C. Apel Oradea, secția a II-a civilă de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 155/2020, www.portal.just.ro)

Libris.RO

Respect pentru oameni și cărți

DOCTRINĂ

Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii

Prof. univ. dr. **Alexandru ȚICLEA**

ABSTRACT

On the occasion of the 108th International Labor Conference, held in Geneva, was adopted, by a large majority (439 votes in favor, 7 against and 30 abstentions), Convention no. 190 of June 21, 2019 on the elimination of violence and harassment in the world of work, to which was added Recommendation no. 206 with a view to guiding the Member States in the application of the Convention.

During the debates at the Conference, it was emphasized that the adoption of the new international instrument represents a „historic moment, a huge victory for workers and the trade union movement”. This creates new rights for the protection of all employees and especially for women, „gender equality having a predominant role in the Convention, as well as for vulnerable people”.

In general, the Convention is intended to protect workers from violence and harassment in the workplace, and applies to both the public and private sectors. The decisive role in the application of international rules lies with the Member States (which ratify it), which must draw up appropriate legislation, specific procedures for monitoring enforcement, and the resolution of complaints from victims of violence and harassment at work.

Keywords: *violence in the workplace, harassment in the workplace, gender equality, International Labor Conference.*

REZUMAT

Cu ocazia celei de a 108-a Conferințe Internaționale a Muncii, desfășurată la Geneva, a fost adoptată, cu o largă majoritate (439 de voturi pentru, 7 împotrivă și 30 de abțineri), Convenția nr. 190 din 21 iunie 2019 privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii, la care s-a adăugat Recomandarea nr. 206 cu menirea de a orienta statele membre în aplicarea Convenției.

Cu prilejul dezbaterilor în cadrul Conferinței, s-a subliniat că adoptarea noului instrument internațional reprezintă un „moment istoric, o imensă victorie pentru lucrători și mișcarea sindicală”. Se creează astfel noi drepturi pentru protecția tuturor salariaților și în special pentru femei, „egalitatea de gen având un rol preponderent în Convenție, precum și pentru persoanele vulnerabile”.

Cu caracter general, Convenția are menirea de a proteja lucrătorii împotriva violenței și hărțurii la locul de muncă, ea aplicându-se atât în sectoarele publice, cât și în cele private. Rolul determinant în aplicarea normelor internaționale revine statelor membre (care o ratifică), acestea trebuind să elaboreze o legislație adecvată, proceduri specifice privind controlul aplicării, precum și pentru soluționarea plângerilor victimelor violenței și hărțurii la locul de muncă.

Cuvinte-cheie: *violența la locul de muncă, hărțuirea la locul de muncă, egalitate de gen, Conferința Internațională a Muncii.*

Legislație relevantă: Legea nr. 202/2002

1. Context^[1]

Organizația Internațională a Muncii și-a sărbătorit anul trecut centenarul, desfășurând o serie de manifestări omagiale. În cadrul lor se înscrie și adoptarea, cu ocazia celei de a 108-a Conferințe Internaționale a Muncii, a *Convenției nr. 190* din 21 iunie 2019 privind eliminarea violenței și hărțurii în lume muncii, precum și a *Recomandării nr. 206* pentru orientarea punerii în aplicare a convenției amintite.

Convenția va intra în vigoare la douăsprezece luni după ratificarea de două state membre (art. 14 par. 2).

Președintele Conferinței, elvețianul *Jean-Jacques Elmiger*, a declarat că adoptarea Convenției reprezintă un „moment istoric”, „o imensă victorie pentru lucrători și mișcarea sindicală, care au militat de ani buni pentru obținerea unui atare instrument internațional. Reprezentanta sindicatelor în cadrul comisiei care a elaborat textul, *Marie Clarke Walker*, a subliniat că respectiva Convenție „va aduce speranță milioanei de lucrători”.

2. Preambulul Convenției

În adoptarea Convenției, Conferința Organizației Internaționale a Muncii a avut în vedere *Declarația de la Philadelphia* (Constituția O.I.M) conform căreia *toate ființele umane, indiferent de rasă, credință sau sex, au dreptul de a urmări progresul lor material, dezvoltarea spirituală în libertate și demnitate, în securitate economică și cu șanse egale.*

^[1] P. Adam, *Luite internaționale contra le harcèlement et la violence: deux nouveaux instruments*, în *Revue de droit du Travail* n° 10-octobre 2019, p. 639-644.

Au fost invocate, totodată, alte instrumente internaționale pertinente și anume: *Declarația universală a drepturilor omului, Pactul internațional relativ la drepturile civile și politice, Pactul internațional privind drepturile economice, sociale și culturale, Convenția internațională asupra eliminării oricărei forme de discriminare rasială, Convenția referitoare la eliminarea oricărei forme de discriminare față de femei, Convenția internațională asupra protecției drepturilor lucrătorilor migranți și ale membrilor familiei lor și Convenția relativă la drepturile persoanelor cu handicap.*

Conferința a recunoscut, în același timp, că:

- dreptul oricărei persoane la o lume a muncii fără violență și hărțuire, inclusiv a celor fondate pe gen;
- violența și hărțuirea pot constitui o violare a drepturilor omului sau un atentat la aceste drepturi și că violența și hărțuirea pun în pericol egalitatea de șanse, precum și că sunt inacceptabile și incompatibile cu munca decentă;
- violența și hărțuirea afectează sănătatea psihologică, fizică și sexuală, la demnitate și mediul familial și social ale persoanei;
- violența și hărțuirea afectează serviciile publice și private și pot împiedica persoanele, în special femeile, de a intra, de a rămâne și de a progresa pe piața muncii;
- violența și hărțuirea fondate pe gen afectează de o manieră disproporționată femeile și fetele.

În preambulul Convenției s-a menționat, totodată, că:

- violența și hărțuirea sunt incompatibile cu promovarea de întreprinderi durabile și au un impact negativ asupra organizării muncii, relațiilor la locul de muncă, motivației lucrătorilor, reputației întreprinderii și productivității;
- violența domestică se poate repercuta asupra muncii, productivității, ca și asupra sănătății și securității, iar guvernele, organizațiile angajatorilor și ale lucrătorilor, instituțiile de pe piața muncii pot contribui în cadrul altor măsuri să recunoască repercusiunile violenței domestice și să acționeze pentru a le remedia.

3. Definiții

În art. 1 pct. 1 al Convenției sunt definite expresiile cu care operează:

a) prin expresia „violența și hărțuirea în lumea muncii” se înțelege *ansamblul de comportamente și practici inacceptabile, sau asemenea comportamente și practici care se produc o singură dată sau de o manieră repetată, cu scopul de a cauza sau susceptibil să cauzeze un prejudiciu de ordin fizic, psihologic, sexual sau economic; aceasta privește, totodată violența și hărțuirea fondată pe gen;*

b) prin expresia: „violența și hărțuirea fondată pe gen” se înțelege *violența și hărțuirea vizând o persoană pe motiv de sex sau de gen ori având un efect disproporționat asupra persoanei de un sex sau gen și privind hărțuirea sexuală.*

Cu respectarea dispozițiilor respective, Convenția permite statelor membre ca prin legislația națională să enunțe un concept unic sau concepte distincte (art. 1 par. 2) legate de acele definiții.

4. Câmpul de aplicare

Convenția are menirea de a proteja lucrătorii și alte persoane în lumea muncii, inclusiv salariații, astfel cum sunt și definiți în legislația și practica națională, în așa fel încât ea protejează persoanele care lucrează indiferent de statutul lor contractual, cele în formare, inclusiv stagiarilor și ucenicilor, lucrătorii concediați, voluntarii, persoanele în căutarea unui loc de muncă, candidați la un asemenea loc și cei care exercită funcții de autoritate.

Ea se aplică în toate sectoarele publice sau private, în economia formală sau informală în zonele urbane și rurale (art. 2).

Convenția privește violența și hărțuirea în lumea muncii, după cum urmează:

- a) la locul de muncă, inclusiv în spațiile publice și spațiile private atunci când ele servesc locului de muncă;
- b) la locurile unde lucrătorul este plătit, se află în pauză ori servește masa sau utilizează spațiile sanitare, sălile de baie sau vestiarele;
- c) cu ocazia deplasărilor, voiajelor, formării, a evenimentelor sau activităților sociale legate de muncă;
- d) în cadrul comunicațiilor legate de locul de muncă, inclusiv a celor efectuate cu ajutorul tehnologiilor de informație și comunicare;
- e) în locuințele puse la dispoziție de către angajator;
- f) în timpul traseului între domiciliu și locul de muncă (art. 3).

5. Obligații ale statelor membre

În Titlul III, intitulat „Principii fundamentale” (art. 4-6), sunt prevăzute obligațiile statelor membre care ratifică amintita Convenție. Conform prevederilor art. 1, ele „trebuie să respecte, promoveze și realizeze dreptul fiecărei persoane la o lume a muncii fără violență și hărțuire” (par. 1)

Statele trebuie să adopte, în conformitate cu legislația și situația națională, cu consultarea organizațiilor reprezentative ale angajatorilor și lucrătorilor, măsuri integrate și ținând seama de considerentele de gen care vizează prevenirea și eliminarea violenței și hărțurii implicând terții, dacă este cazul și anume:

- a) interzicerea în drept a violenței și hărțurii;
- b) garantarea de politici pertinente referitoare la violență și hărțuire;
- c) adoptarea unei strategii globale cu scopul de a pune în operă măsuri pentru prevenirea și combaterea violenței și hărțurii;
- d) stabilirea unor mecanisme de control privind aplicarea și urmărirea sau întărirea mecanismelor existente;
- e) garantarea accesului la mijloacele de acțiune și de despăgubiri, ca și sprijin pentru victime;
- f) stabilirea de sancțiuni;
- g) elaborarea de instrumente, orientări și activități de educare și formare, precum și de sensibilizare în forme accesibile;
- h) garantarea existenței unor mijloace de inspecție și anchetă eficace pentru cazurile de violență și hărțuire, inclusiv prin inspecția muncii sau alte organisme competente.

În vederea prevenirii și eliminării violenței și hărțurii în domeniul muncii, statele membre trebuie să respecte, să promoveze și realizeze principiile și drepturile fundamentale referitoare la libertatea de asociere și recunoaștere efectivă a dreptului la negociere colectivă, eliminarea oricărei formă de muncă forțată sau obligatorie, abolirea efectivă a muncii copiilor și eliminarea discriminării în materie de ocupare și profesie, promovarea muncii decente (art. 5).

În același timp, statele membre trebuie să adopte o legislație și politici garantând dreptul la egalitate și nediscriminare în muncă și profesie, în special în privința lucrătorilor, dar și altor persoane aparținând unuia sau mai multor grupuri vulnerabile ori în situație de vulnerabilitate care sunt afectate de o manieră disproporționată de violență și hărțuire în lumea muncii (art. 6).

În Titlul IV, intitulat „Protecția și prevenirea” (art. 7-9), sunt cuprinse, de asemenea, obligațiile statelor referitoare la legislația lor națională în materia avută în vedere de Convenție. Astfel, se prevede obligația acestora de a avea o legislație care să definească și să interzică violența și hărțuirea în domeniul muncii, inclusiv violența și hărțuirea fondată pe gen (art. 7).

Măsurile respective trebuie să privească în special:

- a) recunoașterea rolului important al puterii publice în ceea ce privește lucrătorii din economia informală;
- b) identificarea, cu consultarea organizațiilor angajatorilor și ale lucrătorilor, a sectoarelor sau profesiilor și a modalităților care expun lucrătorii și alte persoane violenței sau hărțurii;
- c) luarea măsurilor necesare pentru protejarea acestor persoane de o manieră eficientă (art. 8).

Tot astfel, statele membre trebuie să adopte o legislație impunând angajatorilor de a lua măsuri adecvate pentru a preveni violența și hărțuirea în domeniul muncii, inclusiv violența și hărțuirea fondată pe gen și anume:

- a) să adopte și să pună în acțiune, cu consultarea lucrătorilor și a reprezentanților lor, o politică la locul de muncă referitoare la violență și hărțuire;
- b) să țină seama de efectele violenței și hărțurii privind riscurile psihosociale care îi sunt asociate, securitatea și sănătatea muncii;
- c) de a identifica pericolele și de a evalua riscurile violenței și hărțurii, împreună cu lucrătorii și reprezentanții lor și de a lua măsuri destinate să prevină și să elimine aceste pericole și riscuri;
- d) de a furniza lucrătorilor și altor persoane interesate, în forme accesibile, de informații adecvate cu privire la pericolele și riscurile violenței și hărțurii identificate și asupra măsurilor de prevenire și protecție corespunzătoare, inclusiv asupra drepturilor și responsabilităților lucrătorilor și altor persoane interesate.

6. Controlul aplicării măsurii internaționale.

Mijloacele de acțiune și de reparare

Cu caracter general, art. 12 din Convenție prevede că dispozițiile sale trebuie aplicate pe calea legislației naționale, precum și prin convențiile colective sau alte instrumente conform practicii naționale, inclusiv prin adaptarea sau adoptarea măsurilor existente în materia securității și sănătății în muncă privind chestiunea combaterii violenței și hărțurii.

Potrivit art. 10, fiecare stat membru trebuie să ia măsuri adecvate pentru:

- a) a urmări și a face aplicabilă legislația națională referitoare la violența și hărțuirea în lumea muncii;
- b) a garanta un acces facil la mijloacele de acțiune și de reparare corespunzătoare și eficace; așa încât mecanismul și procedurile de sesizare și de reglementare a diferendelor în materie de violență și hărțuire în domeniul respectiv să fie sigure, echitabile și eficace și anume privind:
 - i) proceduri privind plângerile și ancheta să fie supuse mecanismelor de reglementare a diferendelor la nivelul locului de muncă;
 - ii) asemenea mecanisme să fie prevăzute și în exteriorul locului de muncă;
 - iii) tribunale și alte jurisdicții;
 - iv) măsuri de protecție a petenților, sistemelor, martorilor și avertizărilor contra represaliilor;
 - v) măsuri de asistență juridică, socială, medicală sau administrativă pentru petenți și victime;
- c) a proteja viața privată a persoanelor respective și confidențialitatea, precum și de a veghea ca aceste exigențe să nu fie aplicabile în mod abuziv;
- d) a stabili sancțiuni în caz de violență și hărțuire în muncă;
- e) a prevedea că victimele violenței și hărțuirii fondate pe gen vor avea în mod efectiv acces la mecanismul de plângere și de reglementare a diferendelor, la susținerea serviciilor și mijloacelor de acțiune judiciară și de reparare, ținând seama de considerentele de gen, sigure și eficace;
- f) a recunoaște efectele violenței domestice, și în măsura în care aceasta este rezonabilă și practic realizabilă, atenuând impactul în lumea muncii;
- g) a garanta ca orice lucrător să aibă dreptul de a se retrage dintr-o situație de muncă din motive rezonabile care prezintă un pericol iminent și grav pentru viața, sănătatea ori securitatea lui pe considerente de violență sau hărțuire, fără a suferi represalii ori alte consecințe negative;
- h) a veghea ca inspecția muncii și alte autorități competente să fie abilitate pentru a trata chestiunea violenței și hărțuirii în muncă, în special, ordonând măsuri imediat executorii inclusiv oprirea muncii atunci când există un pericol iminent pentru viața, sănătatea sau securitatea lucrătorilor.

7. O propunere de lege ferenda

În opinia noastră legiuitorul român ar trebui să ratifice Convenția nr. 190/2019 și să o transpună prin dispoziții legale adecvate în măsură să combată violența și hărțuirea în „lumea muncii”.

Semnalăm că în Codul muncii - Legea nr. 53/2003 nu există nicio dispoziție având un atare obiect de reglementare. Într-adevăr, în art. 5 este consacrat principiul egalității de tratament și instituită interzicerea discriminării în cadrul relațiilor de muncă, iar în art. 39 alin. (1) sunt prevăzute dreptul salariaților „la egalitate de șanse și de tratament” [lit. d)], precum și „dreptul la demnitate în muncă” [lit. e)], dar aceste dispoziții nu acoperă problematica în discuție.

Tot atât de adevărat este și că au fost adoptate și sunt în vigoare Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare^[2] și Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați^[3], dar nici aceste acte normative nu conțin suficiente garanții împotriva violenței și hărțuirii la locul de muncă, nu semnaleză, de pildă, riscul acestora asupra sănătăți mintale ale angajaților.

^[2] Republicată în M. Of. nr. 166 din 7 martie 2014.

^[3] Republicată în M. Of. nr. 326 din 5 iunie 2013, modificată ulterior.

De asemenea, în concret, tot ca exemple, legislația noastră nu prevede obligația angajatorilor de a forma salariații pe problematica riscurilor hărțuirii/violenței, și nici dreptul lucrătorilor de a se retrage dintr-o situație de muncă în cazul unui pericol iminent și grav pentru viața, sănătatea ori securitatea lor datorită violenței și hărțuirii fără a suferi represalii sau alte consecințe păgubitoare pentru ei.

O normă de extremă importanță, dezvoltată de Recomandarea nr. 206, privește acordarea unui concediu pentru victimele violenței domestice, instituirea de modalități de muncă flexibile în cazul acestora, o protecție temporară împotriva concedierii etc.

Aceste considerente, precum și altele izvorâte din textele amintite, inovatoare în materia discutată, reprezintă argumente puternice în sensul ratificării Convenției nr. 190 și a transpunerii acesteia, dar și a Recomandării nr. 206, în dreptul nostru.

Soluții privind desfășurarea raporturilor de muncă în contextul digitalizării și flexibilizării lor

Conf. univ. dr. **Laura GEORGESCU**

Avocat, Expert în legislația muncii

ABSTRACT

Labor relations in the 4th industrial revolution, as it is now called or Industry 4.0 is characterized by the increasingly rapid and complex digitization of the way of working. The worker is being helped more and more by digital systems, by artificial intelligence.

Labor relations undergo notable changes compared to what we were taught. Digitization helps us to make more flexible our jobs, our work schedule, to work in a different way than we were used to and to work in completely different conditions.

These changes can bring major benefits to companies. *Intelligent systems, robotics, icloud services* are an important factor that contributes, as can already be seen, to increasing the efficiency of the business or even maintaining it in crisis situations.

The digitalisation of jobs has and will continue to have an increasing impact on the workforce. The need for *vocational training and the adaptation of workers* to new types of jobs is increasingly visible and must be understood by both parties to the employment relationship - employees and employers. Moreover, the flexibility of employment relationships can increase work efficiency.

Keywords: *labor relations, adaptation of workers, digitization, flexible jobs, Intelligent systems, robotics, iCloud services, vocational training.*

REZUMAT

Raporturile de muncă în a patra revoluție industrială, așa cum este denumită în prezent sau Industria 4.0 se caracterizează prin digitalizarea din ce în ce mai rapidă și complexă a felului muncii. Lucrătorul este ajutat din ce în ce mai mult de către sistemele digitale, de către inteligența artificială.

Raporturile de muncă suferă modificări notabile față de ceea ce eram învățați. Digitalizarea ne ajută să flexibilizăm locurile de muncă, programul de lucru, să ne angajăm în alt mod decât eram obișnuiți și să lucrăm în cu totul alte condiții.

Aceste modificări pot aduce beneficii majore în companii. *Sistemele inteligente, robotizarea, serviciile de icloud* reprezintă un factor important ce contribuie, după cum deja se poate observa, la creșterea eficienței activității sau chiar menținerea ei în situații de criză.

Digitalizarea locurilor de muncă are și va avea și în viitor un impact din ce în ce mai mare asupra forței de muncă. Necesitatea formării profesionale și adaptarea lucrătorilor la noile tipuri de locuri de muncă este din ce în ce mai vizibilă și trebuie înțeleasă de ambele părți participante la raporturile de muncă – salariați și angajatori. Mai mult, flexibilitatea raporturilor de muncă poate crește eficiența muncii.

Cuvinte-cheie: relații de muncă, adaptarea lucrătorilor, digitalizarea, locuri de muncă flexibile, sisteme inteligente, robotizarea, serviciile de icloud, vocational training.

Legislație relevantă: C. muncii, art. 16-20, art. 58-80, art. 118; Regulamentul UE nr. 910/2014, art. 25; Legea nr. 81/2018

1. Încheierea contractelor de muncă online

Raporturile de muncă în prezent încep să devină din ce în ce mai complexe. Dacă până nu de mult eram obișnuiți ca lucrătorii să aibă un loc de muncă la care să se prezinte zilnic, să aibă un program de lucru fix și să plece după un program de 8 ore, în ultimii ani sunt tot mai prezente contractele de muncă cu program flexibil, contractele de telemuncă, contractele de muncă la domiciliu, contracte încheiate cu platforme digitale care trimit clienții să desfășoare diferite activități pentru partenerii de afaceri.

Aș începe chiar cu încheierea contractului de muncă care s-a transformat în ultimii ani. Acum se pot încheia contracte individuale de muncă online respectând rigorile Codului muncii.

Art. 16 C. muncii stabilește imperativ că anterior începerii activității de către salariat, contractele de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Așadar, lucrătorul trebuie să beneficieze în formă scrisă de un exemplar al contractului individual de muncă.

Mai mult, angajatorul este obligat să păstreze la locul de muncă o copie a contractului individual de muncă, pe suport de hârtie sau pe suport electronic, pentru salariații care prestează activitate în acel loc. Digitalizarea ar ajuta foarte mult angajatorul să păstreze aceste contracte în siguranță și cu costuri de depozitare mult mai reduse.