

**LBRIS**

We know  
books

**REVISTA ROMÂNĂ DE  
DREPTUL MUNCII**

ROMANIAN LABOUR LAW REVIEW

**3/2022**



**Wolters Kluwer**  
Romania

**NOUTĂȚI**

- 13 Selecție de noutăți legislative din perioada 1.04.-31.05.2022

**DOCTRINĂ**

- 23 **Alexandru ȚICLEA**  
Aportul dreptului muncii la gestionarea riscurilor de mediu
- 29 **Dan ȚOP**  
O reglementare mult așteptată – activitatea prestatorului casnic
- 46 **Mihaela POP**  
Regimul juridic al accidentelor de muncă și a bolilor profesionale
- 56 **Gheorghe D. MOISE**  
Scurte considerații privind raporturile juridice de muncă ale magistraților
- 62 **Mihaela POP**  
Solidaritate și accesul pe piața muncii din România pentru cetățenii ucraineni

**EXPERTUL RĂSPUNDE**

- 71 Personal din cadrul Direcției de Asistență Socială. Egalizarea la nivelul salariului maxim aflat în plată

**PERSPECTIVE ITM**

- 77 **Ciprian POP**  
Controale privind verificarea condițiilor de lucru în perioada în care se manifestă temperaturi extreme ridicate

**DREPT INTERNAȚIONAL AL MUNCII**

*Selecție de referent conf. univ. dr. Laura GEORGESCU*

- 81 **HOTĂRÂREA CURȚII** (Camera a șaptea) 5 mai 2022(\*) „Trimitere preliminară – Politica socială – Muncă pe fracțiune de normă – Directiva 97/81/CE – Acordul-cadru CES, UCIFE și CEIP privind munca pe fracțiune de normă – Clauza 4 alineatul (1) – Principiul nediscriminării – Personal academic încadrat cu fracțiune de normă – Numire automată cu titlu permanent rezervată membrilor personalului academic încadrați într-o funcție didactică cu normă întreagă – Calculul procentului dintr-o sarcină de lucru cu normă întreagă căruia îi corespunde o sarcină de lucru pe fracțiune de normă – Lipsa cerințelor”

- 93** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi) 5 mai 2022(\*) „Trimitere preliminară – Politica socială – Articolul 157 TFUE – Protocolul (nr. 33) – Egalitate de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă – Directiva 2006/54/CE – Articolul 5 litera (c) și articolul 12 – Interzicerea discriminării indirecte pe criterii de sex – Sistem profesional de securitate socială aplicabil ulterior datei vizate de acest protocol și de acest articol 12 – Pensii pentru limită de vârstă ale funcționarilor – Reglementare națională care prevede o ajustare anuală a pensiilor pentru limită de vârstă – Ajustare degresivă în funcție de importanța cuantumului pensiei pentru limită de vârstă cu lipsa totală a ajustării peste un anumit cuantum – Justificări”
- 108** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șasea) 28 aprilie 2022(\*) „Trimitere preliminară – Libera circulație a lucrătorilor – Articolul 45 TFUE – Regulamentul (UE) nr. 492/2011 – Articolul 7 alineatul (2) – Egalitate de tratament – Sistem național de recunoaștere a evoluției profesionale a profesioniștilor din domeniul sănătății – Neluarea în considerare a experienței profesionale dobândite în cadrul serviciilor de sănătate dintr-un alt stat membru – Obstacol”
- 118** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia) 28 aprilie 2022(\*) „Trimitere preliminară – Directiva 2001/23/CE – Articolele 3-5 – Transferuri de întreprinderi – Menținerea drepturilor lucrătorilor – Excepții – Procedură de insolvență – «pre-pack» – Supraviețuirea unei întreprinderi – Transferul unei (părți a unei) întreprinderi în urma unei declarații de faliment precedate de un «pre-pack»”
- 133** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi) 7 aprilie 2022(\*) „Trimitere preliminară – Politica socială – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Clauzele 2 și 4 – Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Clauza 4 – Principiul nediscriminării – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Judecători de pace și magistrați de drept comun – Clauza 5 – Măsuri prin care se urmărește sancționarea utilizării abuzive a contractelor pe durată determinată – Directiva 2003/88/CE – Articolul 7 – Concediu anual plătit”
- 147** HOTĂRÂREA TRIBUNALULUI (Camera a patra extinsă) 23 martie 2022(\*) „Funcție publică – Funcționari – Sancțiune disciplinară – Muștrare – Articolul 21a din statut – Eroare de apreciere”
- 170** HOTĂRÂREA TRIBUNALULUI (Camera a patra) 23 martie 2022(\*) „Funcție publică – Agenți temporari – Personalul eu-LISA – Procedură disciplinară – Sancțiune disciplinară – Muștrare – Dispoziții de aplicare privind anchetele administrative – Excepție de nelegalitate – Articolul 110 din statut – Lipsa consultării comitetului pentru personal – Dreptul la apărare și dreptul de a fi ascultat – Articolele 12, 12a, 17 și 19 din statut – Eroare de apreciere – Principiul bune administrări – Articolul 10 din anexa IX la statut – Obligația de solitudine – Răspundere – Prejudiciu moral”

- 185** Decizie de sancționare disciplinară. Anulare de către instanță (C. Apel Galați, decizia civilă nr. 135/2022, <https://sintact.ro>)
- 207** Cerere de revizuire. Respingere (C. Apel Pitești, secția I civilă, decizia civilă nr. 717/2022, <https://sintact.ro>)
- 212** Răspunderea patrimonială a personalului silvic. Caz de forță majoră (C. Apel Bacău, secția I civilă, decizia civilă nr. 130/2022, <https://sintact.ro>)
- 222** Răspunderea contravențională a angajatorului. Muncă prestată fără încheierea contractelor de muncă (Tribunalul Argeș, secția civilă, decizia civilă nr. 121/2022, <https://sintact.ro>)
- 233** Răspundere patrimonială. Inexistența raporturilor de muncă la data emiterii deciziilor de imputare (C. Apel Oradea, secția I civilă, decizia civilă nr. 232/2022, <https://sintact.ro>)
- 240** Restituire indemnizație de concediu. Neîndeplinirea cerințelor legale (C. Apel București, secția a VII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 4702/2021, <https://sintact.ro>)

**LBRIS**

We know  
books

**DOCTRINĂ**

# Aportul dreptului muncii la gestionarea riscurilor de mediu

Prof. univ. dr. **Alexandru ȚICLEA**

## ABSTRACT

---

The article analyzes the impact of the ecological transition on the employers' obligations to make changes in order to act in assessing and combating the negative consequences of their activity on the environment. Ecological imperatives therefore penetrate the rules that govern professional relations, having consequences in the field of labour law as well. The author indicates and analyzes the regulations with an impact in this field.

**Keywords:** *health and safety at work, labour law, ecological transition, employers' obligations.*

## REZUMAT

---

Articolul analizează impactul tranziției ecologice asupra obligațiile angajatorilor de a realiza schimbări pentru a acționa în evaluarea și combaterea consecințelor negative ale activității lor asupra mediului. Imperativele ecologice penetrează așadar, și regulile care guvernează relațiile profesionale având consecințe și în domeniul dreptului muncii. Autorul indică și analizează reglementările cu impact în acest domeniu.

**Cuvinte-cheie:** *sănătatea și securitatea în muncă, dreptul muncii, tranziție ecologică, obligațiile angajatorilor.*

**Legislație relevantă:** Codul muncii, Legea nr. 319/2006, Legea nr. 346/2002

## 1. Preliminarii

Tranziția ecologică invită la construirea unui nou model social economic care presupune reformarea modurilor de producție și de viață inclusiv în ceea ce privește munca și valorile ei sociale. Anumiți agenți economici, prin activitatea lor, creează riscuri de mediu și suportă, în același timp, efectele acestor riscuri. De aceea, în calitatea lor și de angajatori, trebuie să procedeze la realizarea unor schimbări și să acționeze în evaluarea și combaterea consecințelor negative asupra mediului. Imperativele ecologice penetrează așadar, și regulile care guvernează

relațiile profesionale. În acest context, trebuie observat că vocația expansionistă a tranziției ecologice are reverberații în ansamblul disciplinelor. Ca urmare, ea câștigă teren și în dreptul muncii.

## 2. Mediul și sănătatea în muncă

Asigurarea sănătății angajaților impune luarea în considerare a mediului și în dreptul muncii. Riscurile care generează degradarea mediului de lucru provoacă și pagubă mediului; degradarea afectează și condițiile de producție.

De precizat este că Organizația Internațională a Muncii a adoptat mai multe convenții care au ca obiect de reglementare a chestiunilor de mediu și protecția sănătății lucrătorilor, de exemplu:

- Convenția nr. 162/1986 privind siguranța și folosirea azbestului;
- Convenția nr. 170/1990 privind siguranța în utilizarea produselor la locul de muncă;
- Convenția nr. 174/1993 privind prevenirea accidentelor industriale majore;
- Convenția nr. 184/2001 privind securitatea și sănătatea în agricultură.

Din păcate, niciuna dintre aceste convenții nu a fost ratificată de țara noastră. Cu toate acestea, legiuitorul național a ținut seama, în principiu, de normele internaționale ale muncii, chiar neratificate, în adoptarea unor reglementări specifice în materia discutată. De pildă, au fost adoptate, printre altele:

- Hotărârea Guvernului nr. 875/2005 privind protecția sănătății și securității lucrătorilor față de riscurile datorate expunerii la azbest;
- Hotărârea Guvernului nr. 1876/2005 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de vibrații;
- Hotărârea Guvernului nr. 493/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de zgomot;
- Hotărârea Guvernului nr. 1049/2006 privind cerințele minime pentru asigurarea securității și sănătății lucrătorilor din industria extractivă de suprafață sau subteran;
- Hotărârea Guvernului nr. 1092/2006 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea agenției biologice;
- Hotărârea Guvernului nr. 1093/2006 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de agenți cancerigeni sau mutageni la locul de muncă etc.<sup>[1]</sup>

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 195/2005 privind protecția mediului instituie reguli specifice în acest domeniu și conține norme referitoare, de exemplu, la:

- regimul substanțelor și preparatelor periculoase (art. 24/28);
- regimul deșeurilor (art. 29-33);
- regimul îngrășămintelor chimice și al produselor de producție al plantelor (art. 34-38);

[1] A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a X-a, Ed. Universul Juridic, București, 2016.

- regimul organismelor modificate genetic, obținute prin tehnicile biotehnologiei moderne (art. 39-44);
- regimul activității nucleare (art. 45-48);
- protecția atmosferei, schimbările climatice gestionarea zgomotului ambiental, prevenirea și controlul disconfortului olfactiv (art. 59-64);
- protecția solului, subsolului și a ecosistemelor terestre (art. 65-69) etc.

### 3. Obligații ale angajatorilor

Cu caracter general, obligațiile angajatorilor sunt reglementate de Codul muncii, iar cu caracter special, de mai multe acte normative, în principal, de Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, de hotărârile Guvernului adoptate în aplicarea legii menționate, de Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, precum și de acte normative și reglementări tehnice ale ministerelor, instrucțiuni proprii și alte norme emise de angajatori.

Potrivit art. 175-182 din Legea nr. 319/2006, angajatorul:

- asigură securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă [art. 175 alin. (1)];
- adoptă norme de protecție a muncii (art. 176);
- evită, evaluează și combate riscurile;
- înlocuiește ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau este mai puțin periculos;
- aduce la cunoștința salariaților instrucțiunile corespunzătoare [art. 177 alin. (2)];
- asigură toți salariații pentru risc de accidente și boli profesionale (art. 179);
- organizează instruirea angajaților (art. 180) etc.

Ca ansamblu de activități instituționalizate, securitatea și sănătatea în muncă au ca scop asigurarea celor mai bune condiții în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității fizice și psihice, sănătății lucrătorilor și altor persoane participante la procesul menționat [art. 5 lit. n) din Legea nr. 319/2006].

În conformitate cu art. 6 din acest act normativ, angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

Principiul responsabilității lui nu este afectat de obligațiile legale ale lucrătorilor în acest domeniu [alin. (3)].

Angajatorul trebuie să ia măsuri pentru:

- a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;
- b) prevenirea riscurilor profesionale;
- c) informarea și instruirea lucrătorilor;
- d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.

Măsurile de mai sus trebuie implementate pe baza următoarelor principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă și de producție, în vederea reducerii monotoniei muncii, a celei cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății;
- e) adaptarea la progresul tehnic;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă;
- h) adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală;
- i) furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

Ținând seama de natura activităților desfășurate, angajatorul are obligația:

- a) să evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanțelor sau preparatelor chimice utilizate și la amenajarea locurilor de muncă;
- b) ulterior evaluării, măsurile de prevenire, precum și metodele de lucru și de producție aplicate să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor;
- c) să ia în considerare capacitățile lucrătorului în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, atunci când îi încredințează sarcini;
- d) să asigure că planificarea și introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu lucrătorii și/sau reprezentanții acestora în ceea ce privește consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de condițiile și mediul de muncă;
- e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat și specific, accesul să fie permis numai lucrătorilor care au primit și și-au însușit instrucțiunile adecvate.

#### 4. Mediul și locurile de muncă

În activitatea agenților economici importante sunt reducerea utilizării produselor toxice pentru mediul natural și pentru om, intensificarea tratării deșeurilor, trecerea la agricultură ecologică, adaptarea modurilor de transport, reducerea traseelor salariaților. Sunt măsuri ecologice de natură să modifice activitatea agenților economici în măsură să reducă amprenta lor ecologică.

Planificarea și regândirea activității în funcție de criteriile legate tranziției ecologice necesită o amenajare a organizării muncii. Este momentul la care dreptul muncii trebuie să intervină pentru adaptarea condițiilor de muncă exigențelor de mediu. Deja s-au luat măsuri pentru utilizarea muncii la domiciliu și a telemuncii care reduc poluarea mediului datorită diminuării deplasărilor la și de la locul de muncă a lucrătorilor. În același context, se înscriu și măsurile de stabilirea de programe individualizate de muncă. Pentru a ține seama de schimbările necesare în

materia discutată, pertinentă este formarea ecologică a salariaților în ceea ce privește punerea în aplicare a strategiei referitoare la mediu a agenților economici, la legătura care trebuie să existe între muncă și mediu. De reținut este că sunt sectoare (ca cel al chimiei, petrolului, rafinăriilor) caracterizate printr-un cumul de riscuri profesionale și cele de mediu, care necesită cunoștințe speciale a operatorilor pentru a asigura gestionarea ansamblului riscurilor interne și externe. În privința celor de mediu s-ar impune renunțarea la unele activități, de exemplu referitoare la abandonarea construirii vehiculelor termice, a centralelor pe cărbune etc.

## 5. Participarea reprezentanților salariaților la protecția mediului

Sindicatul și ceilalți reprezentanți salariaților sunt, la rândul lor, conectați politiciilor de mediu ale agenților economici, deoarece angajații sunt primii care cunosc riscurile pe care le generează și sunt expuși acestora la locul de muncă. Totodată, aceștia din urmă trebuie să conștientizeze aspectele ecologice și să-și facă datoria de cetățeni activi în acțiunile de preservare a mediului.

Cu caracter general, art. 22 din Legea nr. 319/2006 stabilește că fiecare lucrător trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

În mod deosebit, lucrătorii au următoarele obligații:

- a) să utilizeze corect mașinile, aparatura, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;
- b) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;
- c) să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale mașinilor, aparaturii, uneltelor, instalațiilor tehnice și clădirilor, și să utilizeze corect aceste dispozitive;
- d) să comunice imediat angajatorului și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție;

Organizațiile sindicale, constituite în scopul apărării și promovării drepturilor și intereselor profesionale economice, sociale etc., ale membrilor lor [art. 214 alin. (1) C. muncii], au atribuții și în ceea ce privește sănătatea și securitatea în muncă.

Tot astfel, contractele colective de muncă ce se încheie la nivelul unităților, grupurilor de unități, sectoarelor de activitate (se cunoaște că la încheierea acestor contracte, salariații, ca regulă, sunt reprezentați de sindicate) vor cuprinde, obligatoriu, clauze referitoare la securitatea și sănătatea muncii a căror aplicare să asigure prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

Este fără nicio îndoială că și instrucțiunile proprii de aplicare a normelor de protecție a muncii se elaborează de către fiecare unitate cu consultarea sindicatelor.

De altfel, măsurile pentru ameliorarea condițiilor de muncă pot fi stabilite împreună cu reprezentanții sindicali, încheindu-se anexe speciale la contractele colective de muncă.

Sindicatul sunt implicate în stabilirea locurilor de muncă cu condiții deosebite, vătămătoare, grele sau periculoase, reducerea timpului normal de muncă, determinarea categoriilor de personal ce beneficiază de acest program, în stabilirea duratei concediului suplimentar de odihnă pentru salariații care lucrează în asemenea condiții.

În temeiul art. 30 alin. (1) din Legea dialogului social nr. 62/2011, sindicatele au posibilitatea participării la ședințele consiliilor de administrație, unde se dezbate probleme de interes profesional și social, în rândul acestora situându-se și cele privind sănătatea și securitatea în muncă, prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

# O reglementare mult așteptată – activitatea prestatorului casnic

Dan ȚOP\*

## ABSTRACT

---

Prior to the adoption of Law no. 111/2022 on the regulation of the activity of the domestic provider, the labour legislation did not contain special provisions on this aspect. Domestic activity is occasional, unqualified, carried out by a domestic provider in connection with the household/households of a family or a single person, as a domestic beneficiary. The activities carried out by people who occasionally practice the profession of nanny can also be remunerated through vouchers for domestic activities. A legal relationship is established between the domestic provider and the domestic beneficiary through the mutual agreement of the parties, without a written form, in order to provide household activities. Remuneration will be made through domestic activity vouchers that will enable the domestic provider to be insured in the social insurance system.

**Keywords:** *ahousehold activity, domestic beneficiary, domestic provider, voucher for domestic activities.*

## REZUMAT

---

Anterior adoptării Legii nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic legislația muncii nu conținea dispoziții speciale cu referire la acest aspect. Activitatea casnică este ocazională, necalificată, desfășurată de un prestator casnic în legătură cu gospodăria/gospodăriile unei familii sau a/ale unei persoane singure, în calitate de beneficiar casnic. Pot fi remunerate prin tichete de activități casnice și activitățile desfășurate de persoanele care exercită ocazional profesia de bonă. Între prestatorul casnic și beneficiarul casnic se stabilește un raport juridic prin acordul de voință al părților, fără a avea o formă scrisă, în vederea prestării activităților casnice. Remunerarea se va face prin intermediul tichetelor de activități casnice care vor da posibilitatea prestatorului casnic de a fi asigurat în sistemul asigurărilor sociale.

**Cuvinte-cheie:** *activitatea casnică, beneficiar casnic, prestator casnic, tichet de activități casnice.*

---

\* Prof. dr., Cercetător asociat la Institutul de Cercetări Juridice al Academiei Române.

## Considerații preliminare

Legislația muncii din România nu conținea anterior adoptării Legii nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic<sup>[1]</sup> dispoziții speciale cu referire la salariatul casnic<sup>[2]</sup>, deși doctrina a analizat o serie de particularități<sup>[3]</sup> față de contractul individual de muncă obișnuit, în schimb, legislația națională a unor state membre ale Uniunii Europene (Belgia, Elveția, Franța) cuprinde reglementări în privința activităților casnice care pot fi prestate în cadrul unui contract individual de muncă. Sistemele de reglementare sunt diferite: în Austria și în Spania – printr-o lege specială; în Franța – prin contract colectiv de muncă<sup>[4]</sup> încheiat pentru sectorul casnic și prin anumite norme din Codul muncii; în Italia – prin contract colectiv de muncă la nivelul sectorului casnic<sup>[5]</sup>.

S-a spus că „în România munca personalului casnic este subevaluată sub aspect social, economic și, de regulă, invizibilă, neexistând o reglementare specială. Cu toate acestea, pe ansamblul țării, lucrează ca personal casnic mii de persoane cu contract individual de muncă și zeci de mii la negru”<sup>[6]</sup>.

Deoarece legislația în vigoare nu conținea dispoziții speciale cu referire la acest salariat<sup>[7]</sup>, în doctrină s-au evidențiat „unele particularități față de contractul individual de muncă obișnuit”. În lipsa unor reglementări legale exprese în domeniu s-a apreciat următoarele: atât salariatul casnic, cât și angajatorul acestuia beneficiază de prevederile art. 39 și art. 40 C. muncii referitoare la drepturile și obligațiile ce rezultă din relațiile de muncă dintre salariat și angajator; locul de muncă al salariatului casnic este domiciliul angajatorului persoană fizică, iar dacă acesta deține și o reședință, pentru ca salariatul să fie obligat să presteze muncă și acolo, este necesar să se stipuleze în contract o asemenea prevedere; salariul angajatului casnic se stabilește prin negociere, dar nu poate fi convenit sub nivelul salariului de bază minim pe țară garantat în plată, stabilit prin hotărâre de guvern; este necesar să se țină seama de prevederile art. 160 C. muncii, care stabilesc salariaților cărora li se asigură de către angajator hrană, cazare sau alte facilități, suma în bani convenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară; specificul contractului individual de muncă al salariatului casnic, faptul că el se angajează să presteze munca în gospodăria angajatorului și în folosul acestuia, fac, ca salariatul casnic nu poate fi detașat. Caracterul *intuitu personae* al raportului juridic de muncă în ce privește angajatorul este mai accentuat fiind chiar determinant, decât în cazul unui raport de muncă

<sup>[1]</sup> Publicată în M. Of. nr. 402 din 27 aprilie 2022.

<sup>[2]</sup> D. Top, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, pp. 29-36.

<sup>[3]</sup> O. Ținca, *Comentarii despre contractul individual de muncă al angajatului casnic*, în R.R.D.M. nr. 3/2006, p. 39-47.

<sup>[4]</sup> Convenția colectivă națională din 24 noiembrie 1999, modificată printr-un acord din 10 octombrie 2002, publicat în J. Of. din 29 mai 2003.

<sup>[5]</sup> D. Top, *Remuneration of the household employee through work voucher*, *Revue Européenne du droit social* nr. 2 (55) 2022, p. 7.

<sup>[6]</sup> I.T. Ștefănescu, *Reglementarea legală a muncii personalului casnic – un imperativ de actualitate certă*, în *Dreptul* nr. 12/2014, pp. 176-183.

<sup>[7]</sup> O. Ținca, *Comentarii despre contractul individual de muncă al angajatului casnic*, art. cit., pp. 39-47.

obișnuit, deoarece salariatul se obligă să muncească pentru a satisface nevoile unei persoane, sau, dacă este cazul, ale familiei acestuia, și nu ale unei unități. Încetarea contractului individual de muncă al salariatului casnic urmează regulile generale stabilite de Codul muncii, încetând *ipso facto* la data decesului angajatorului, înseamnă că respectivul contract nu continuă în mod automat cu moștenitorul membru de familie al defunctului, chiar dacă salariatul în cauză a prestat, anterior decesului, muncă în folosul moștenitorului. Dacă membrul de familie al fostului angajator decedat dorește să beneficieze de aceeași muncă (de exemplu, pregătirea hranei zilnice sau îngrijirea copilului) din partea fostului salariat, va încheia cu acesta un nou contract individual de muncă<sup>[8]</sup>.

Organizația Internațională a Muncii a adoptat Convenția nr. 189/2011 privind personalul casnic<sup>[9]</sup>, intrată în vigoare în 2013, neratificată de România, definește în art. 1 lucrătorul casnic ca fiind orice persoană implicată în munca la domiciliu (într-o gospodărie sau mai multe gospodării), în baza unui raport de muncă. Munca casnică include activități legate de curățenie, gătit, spălat, îngrijirea copiilor și a persoanelor în vârstă, grădinarit, pază, îngrijirea animalelor de companie etc. Un lucrător casnic poate lucra cu normă întreagă sau cu jumătate de normă, la un singur angajator sau în mai multe gospodării. El poate fi lucrător intern adică să locuiască în gospodăria angajatorului sau extern.

Convenția nr. 189/2011 a Organizației Internaționale a Muncii privind personalul casnic, care urmărește să diminueze abuzurile împotriva personalului casnic și exploatarea acestora și cere statelor să adopte măsuri pentru ca munca decentă să devină realitate pentru personalul casnic, ne-a dat prilejul să arătăm că, „la nivelul statelor membre, fie lipsesc din reglementarea internă dispoziții privind munca salariatului casnic, fie că dacă există, asemenea prevederi sunt extrem de variate, și se impune, chiar dacă Comisia Europeană îndeamnă statele membre să ratifice Convenția, elaborarea unei directive în domeniu, care să tindă armonizarea legislațiilor statelor membre cu privire la salariatul casnic”<sup>[10]</sup>.

În doctrină s-a spus că „ar fi necesar și util ca statul român să ratifice Convenția mai sus amintită și să o transpună în norme legale de drept intern al muncii. O viitoare reglementare legală ar trebui să țină seama de următoarele norme adecvate specificului raporturilor de muncă ale personalului casnic: posibilitatea încheierii contractului ca un contract individual de muncă pe durată determinată (completându-se, în acest sens, art. 83 C. muncii); precizarea, în contextul obligației de informare, dacă i se oferă lucrătorului o parte a salariului în natură, respectiv în locuință și hrană; instituirea obligativității perioadei de probă ca unica modalitate de verificare a pregătirii profesionale și a aptitudinilor lucrătorului; durata zilnică a timpului de lucru și cea a repausului săptămânal să fie diferite, după cum lucrătorul locuiește sau nu la angajatorul său; ca urmare, timpul de lucru să fie mai mic și, respectiv, timpul de repaus săptămânal să fie mai mare în cazul în care lucrătorul își are domiciliul de sine stătător (iar nu la angajator); reglementarea acordării sporurilor de vechime neîntreruptă în muncă la același angajator; stabilirea condițiilor pe care trebuie să le îndeplinească spațiul de locuit care i se acordă lucrătorului la angajatorul său; obligația lucrătorului de a nu găzdui pe nimeni fără acordul angajatorului; dreptul lucrătorului

[8] D. Țop, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a IV-a, Ed. Universul Juridic, București, 2022, pp. 41 – 43.

[9] Biroul Internațional al Muncii, Programul Condiții de Muncă și Angajare, Sectorul Protecție Socială <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

[10] D. Țop, *Necesitatea unei reglementări la nivel european privind personalul casnic*, în *Suplimentul Revistei Române de Drept European*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2013, p. 180.