

LBRIS

We know
books

REVISTA ROMÂNĂ DE

DREPTUL MUNCII

ROMANIAN LABOUR LAW REVIEW

5/2022



Wolters Kluwer
Romania

LBRIS

We know
books

Cuprins

NOUȚĂȚI

13 Selecție de noutăți legislative din perioada 1.08.-30.09.2022

DOCTRINĂ

19 **Alexandru ȚICLEA**

Acordurile colective – convenții de muncă ale funcționarilor publici

44 **Marilena Nicoleta BALABUTI, Eduard Traian NICOLAU**

Efecte ale modificărilor aduse de Legea nr. 213/2020 *pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii* asupra termenelor privind completarea și transmiterea datelor în registrul general de evidența salariaților

58 **Adelina DUȚU, Cosmin-Mihai DUȚU**

Reprezentarea colectivă sindicală în Spania

66 **Cătălin FAGHIAN**

Libertatea sindicală în Italia

AUTORITATEA EUROPEANĂ A MUNCII. PRACTICI EUROPENE

81 **Ciprian Aurel POP**

Întâlnire la nivel înalt între domnul Marius Constantin Budăi, Ministrul muncii și solidarității sociale și domnul Cosmin Boiangiu, Director executiv Autoritatea Europeană a Muncii (ELA)

INSPECȚIA MUNCII. PRACTICI NAȚIONALE

85 **Ciprian Aurel POP**

Rezultatele campaniei de verificare a modului în care au fost respectate prevederile O.U.G. nr. 99/ 2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă

EXPERTUL RĂSPUNDE

89 **Elena SAVCIUC**

Obligația angajatorului de a compensa în bani concediul de odihnă neefectuat de salariat, la încetarea contractului de muncă, indiferent de motivul încetării

HOTĂRĂRI ALE CURȚII DE JUSTIȚIE A UNIUNII EUROPENE

Selecție de referent conf. univ. dr. Laura GEORGESCU

93 **HOTĂRĂREA CURȚII (Camera a șaptea) 7 iulie 2022(*)** „Trimitere preliminară – Politica socială – Articolul 153 TFUE – Protecția lucrătorilor – Directiva 2003/88/CE – Organizarea timpului de lucru – Muncă de noapte – Convenție colectivă care prevede o majorare a remunerației pentru munca de noapte efectuată în mod regulat inferioară celei stabilite pentru munca de noapte efectuată în mod ocazional – Egalitate de tratament – Articolul 20 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Punere în aplicare a dreptului Uniunii, în sensul articolului 51 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale”

- 103** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șasea) 22 septembrie 2022(*) „Trimitere preliminară – Politica socială – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Directive 2003/88/CE – Articolul 7 – Dreptul la concediu anual plătit – Indemnizație financiară pentru concediul neefectuat după încetarea raportului de muncă – Termen de prescripție de trei ani – Momentul de la care începe să curgă termenul – Informare adecvată a lucrătorului”
- 111** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi) 22 septembrie 2022(*) „Trimitere preliminară – Politica socială – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Directiva 2003/88/CE – Articolul 7 alineatul (1) – Dreptul la concediu anual plătit – Invaliditate totală sau incapacitate de muncă din cauza unei boli intervenite în cursul unei perioade de referință – Reglementare națională care prevede pierderea drepturilor la concediu anual plătit la expirarea unei anumite perioade – Obligația angajatorului de a oferi lucrătorului posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu anual plătit”
- 120** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șaptea) 15 septembrie 2022(*) „Trimitere preliminară – Coordonarea sistemelor de securitate socială – Regulamentul (CE) nr. 883/2004 – Articolul 13 – Stabilirea legislației aplicabile – Acordul dintre Comunitatea Europeană și statele membre ale acesteia, pe de o parte, și Confederația Elvețiană, pe de altă parte, privind libera circulație a persoanelor – Anexa II – Articolul 1 alineatul (2) – Persoană care exercită profesia de avocat al cărei centru de interes al activităților private și profesionale este situat în Elveția și care exercită de asemenea această profesie în alte două state membre – Cerere de acordare a unei pensii anticipate – Reglementare națională care impune ca persoana interesată să renunțe la exercitarea respectivei profesii pe teritoriul statului membru în cauză și în străinătate”
- 135** HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră) 1 august 2022(*) „Trimitere preliminară – Cetățenia Uniunii – Libera circulație a persoanelor – Egalitate de tratament – Directiva 2004/38/CE – Articolul 24 alineatele (1) și (2) – Prestații de securitate socială – Regulamentul (CE) nr. 883/2004 – Articolul 4 – Prestații familiale – Excluderea resortisanților altor state membre inactivi din punct de vedere economic în primele trei luni de ședere în statul membru gazdă”
- 150** HOTĂRÂREA TRIBUNALULUI (Camera a șaptea extinsă) 7 septembrie 2022(*) „Funcție publică – Personalul BEI – Remunerație – Indemnizație de reinstalare – Stabilirea reședinței agentului la propria locuință după încetarea raporturilor de muncă – Articolul 13 primul paragraf a doua liniuță din Dispozițiile administrative aplicabile personalului BEI – Noțiunea de locuință – Interpretare literală potrivit unei versiuni lingvistice preponderente – Competență de fond – Litigiu cu caracter pecuniar – Admisibilitate”

JURISPRUDENȚĂ NAȚIONALĂ

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

- 163** Încetarea contractului individual de muncă în perioada de probă. Legalitate (C. Apel București, secția a VII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 192/2022, <https://sintact.ro>)
- 169** Obligarea angajatorului la eliberarea adeverinței cu veniturile brute realizate (C. Apel Craiova, secția litigiilor de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 382/2022, <https://sintact.ro>)

- 175** Modificare unilaterală a contractului individual de muncă. Repunerea părților în situația anterioară. Acordare cheltuieli de judecată (C. Apel Ploiești, secția I civilă, decizia nr. 330/2022, <https://sintact.ro>)
- 185** Ordin de detașare a funcționarului public. Suspendare act. Existența unui caz bine justificat și existența unei pagube iminente (C. Apel Craiova, secția de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 290/2022, <https://sintact.ro>)
- 195** Drepturi bănești prevăzute de Contractul Colectiv de Muncă. Acordare (C. Apel București, secția a VII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 868/2022, <https://sintact.ro>)
- 202** Solicitare anulare decizie de pensie și emiterea unei noi decizii. Respingere (C. Apel București, secția a VII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 876/2022, <https://sintact.ro>)
- 212** Concediere disciplinară. Repunerea părților în situația anterioară (C. Apel Bacău, secția I civilă, decizia nr. 166/2022, <https://sintact.ro>)

AGORA

245 Ciprian POP

UNELM Fest 2022 - Summitul Internațional al Experților în Legislația Muncii, București, 22-23 septembrie 2022

Acordurile colective – convenții de muncă ale funcționarilor publici^[1]

Prof. univ. dr. **Alexandru ȚICLEA**

ABSTRACT

This article is devoted to the presentation and analysis of legal provisions on collective agreements, that is, those agreements concluded in written form between public authorities or institutions and the legal representatives of public officials.

These agreements are similar to collective agreements regulated by law in the case of employees. They shall bear a different name for at least two reasons:

- concern the activity of public authorities and institutions and the service relations of civil servants;
- their object is strictly determined by law; it is narrower than that of collective agreements because the agreements cannot contain clauses relating to wage rights, which are laid down solely by the legislature.

The headquarters of the special regulations of collective agreements are located in the Administrative Code, approved by the Government Emergency Ordinance no. 57/2019 and in the Government Decision no. 302/2022. But at the same time, of a general nature, they are also subject to the common labour law: the Law on social dialogue no. 62/2011 and the Labour Code.

Keywords: *collective agreements, collective labor agreements, collective bargaining, civil servants, public authorities and institutions, work schedule, health and safety at work, professional development, nullity.*

REZUMAT

Articolul de față este consacrat prezentării și analizării dispozițiilor legale cu privire la acordurile colective, adică a acelor convenții încheiate în formă scrisă între autoritățile sau instituțiile publice și reprezentanții legali ai funcționarilor publici.

Aceste acorduri sunt similare contractelor colective de muncă reglementate de lege în cazul salariaților. Ele poartă o denumire diferită din cel puțin două motive:

^[1] A se vedea pentru amănunte, Alexandru Țiclea, Adelina Duțu, *Acordurile colective. Între dreptul muncii și dreptul funcției publice*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2022.

- privesc activitatea autorităților și instituțiilor publice, precum și raporturile de serviciu ale funcționarilor publici;
- obiectul lor este strict determinat de lege; el este mai restrâns decât cel al contractelor colective de muncă întrucât acordurile nu pot conține clauze referitoare la drepturile salariale, care sunt stabilite exclusiv de legiuitor.

Sediul reglementării speciale a acordurilor colective se află în Codul administrativ, aprobat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 și în Hotărârea Guvernului nr. 302/2022. Dar, în același timp, cu caracter general, ele sunt supuse și dreptului comun al muncii: Legii dialogului social nr. 62/2011 și Codului muncii.

Cuvinte-cheie: *acorduri colective, contracte colective de muncă, negociere colectivă, funcționari publici, autorități și instituții publice, program de lucru, sănătatea și securitatea în muncă, perfecționare profesională, nulitate.*

Legislație relevantă:

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, Hotărârea Guvernului nr. 302/2022, Legea nr. 62/2011, Codul muncii

1. Definiții

Art. 1 lit. g) din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social^[2] definește acordul colectiv: „Convenția încheiată în formă scrisă între organizațiile sindicale ale funcționarilor publici sau ale funcționarilor publici cu statut special, reprezentanții acestora și reprezentanții autorității ori instituției publice”.

Asemănător, acordul colectiv este definit de art. 22 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 302/2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective^[3], astfel: „Acordul colectiv este convenția încheiată în formă scrisă între autoritatea sau instituția publică, reprezentată prin conducătorul acesteia, și funcționarii publici din cadrul autorității sau instituției publice respective, prin sindicatul reprezentativ al acestora, prin sindicatul afiliat la o federație reprezentativă la nivelul sectorului de activitate sau la nivelul grupului de unități, după caz, din care face parte autoritatea sau instituția publică ori prin reprezentanții funcționarilor publici desemnați, în care pot fi stabilite anual măsurile prevăzute la art. 487 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare”.

2. Acordurile colective și contractele colective de muncă

Există asemănări, dar și deosebiri între cele două categorii de convenții. Diferențele privesc părțile, conținutul, durata valabilității lor etc.

^[2] Republicată în M. Of. nr. 625 din 31 august 2012, modificată ulterior.

^[3] Publicată în M. Of. nr. 225 din 7 martie 2022.

O mare asemănare între ele constă în aceea că ele sunt reglementate de același act normativ – Legea dialogului social nr. 62/2011. Această realitate a determinat susținerea conform căreia se „confirmă la nivel de lege opinia potrivit căreia raportul de serviciu al funcționarilor publici este o formă raportului juridic de muncă, iar nu are o natură juridică statutară, legală și neconvențională”^[4]. Totodată, ele sunt supuse, cu caracter general, Codului muncii.

O altă asemănare privește obiectul celor două categorii de acte juridice. Prin contractul colectiv de muncă „se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă” [art. 229 alin. (1) C. muncii]. Mai sintetic, se prevede că prin contractul menționat „se stabilesc clauze privind drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă” [art. 1 lit. i) din Legea nr. 62/2011]. Cu excepția salarizării (clauză interzisă), prin acordurile colective se stabilesc clauze asemănătoare celor ale contractelor colective de muncă [așa cum rezultă din art. 487 alin. (1) din Codul administrativ].

Principala deosebire dintre acordurile colective și contractele colective de muncă privește categoria de angajați la care se referă. În cazul primelor convenții este vorba de funcționarii publici; în cel al secundelor este vorba de salariați și personalul contractual din instituțiile și autoritățile publice.

În doctrină^[5], s-a exprimat teoria potrivit căreia acordurile colective „nu pot fi identificate nici că specie a contractelor colective de muncă și nici drept contracte clasice administrative”. În susținerea acestei opinii, au fost prezentate următoarele argumente:

- „acordurile colective sunt, neîndoielnic, contracte care se află în zona de interferență dintre dreptul muncii și dreptul administrativ. Și, ca urmare, orice astfel de contract se supune normelor de drept ale muncii, dar și unor norme de drept administrativ;
- ca atare, contractul în cauză, respectiv acordul colectiv, are o natură complexă, aplicându-i-se cu preponderență normele de drept ale muncii fie direct, fie cu titlu de drept comun;
- acordul colectiv nu este un mijloc de înfăptuire a administrației publice (a serviciului public)”, rostul său fiind cu totul altul;
- „limitarea libertății de voință în cazul acordului colectiv nu constituie un argument decisiv în favoarea calificării sale drept contract administrativ”; așa fiind părțile sale *se află pe poziții de deplină egalitate*;
- nu există deosebiri între acordurile colective și contractele colective de muncă din punct de vedere al formei: ambele se încheie în scris – condiție *ad validitatem*.

3. Conținutul acordurilor colective

3.1. Reglementare

Potrivit art. 487 alin. (1) din Codul administrativ, acordurile colective pot cuprinde, numai măsuri referitoare la:

„a) constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă;

^[4] Șerban Beligrădeanu, *Jurisdicția muncii versus contenciosul administrativ*, în Dreptul nr. 2/2016, p. 83.

^[5] Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a IV-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 207-208.

- b) sănătatea și securitatea în muncă;
- c) programul zilnic de lucru;
- d) perfecționarea profesională;
- e) alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale.”

Din textul precitat rezultă indubitabil că obiectul acordurilor colective este *limitat exclusiv la măsurile precizate de acest text*.

Este un obiect mai restrâns decât cel prevăzut în cazul contractelor colective de muncă, realitate ce explică și denumirea specifică, de *acorduri colective*.

3.2. Constituirea și utilizarea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă

Părțile acordului colectiv negociază și înscrie în acesta fondurile necesare îmbunătățirii condițiilor de la locul de muncă al funcționarilor publici.

De amintit este că, potrivit art. 299 alin. (1) C. muncii, printre clauzele contractuale colective de muncă se află și cele „privind condițiile de muncă”.

Întrucât legiuitorul nu stabilește în mod clar ce se înțelege prin „condiții la locul de muncă”^[6], în literatura juridică^[7] s-a apreciat că prin „condiții de muncă sunt avuți în vedere factori specifici de risc profesional existenți la locul de prestare a muncii, fizici, de mediu, de natura a operațiilor de lucru”.

Art. 41 alin. (2) din Constituția României statornicește că salariații au dreptul la măsuri de protecție socială care privesc și „prestarea muncii în condiții de muncă deosebite și speciale”. La rândul său, Codul muncii prevede în art. 6 alin. (1) că orice salariat beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate.

Potrivit dispozițiilor Legii nr. 127/2019 privind sistemul public de pensii^[8], *condițiile de muncă* se clasifică în normale, deosebite și speciale (art. 26). *Locurile de muncă în condiții deosebite* sunt cele „unde gradul de expunere la factorii de risc profesional, sau la condițiile specifice unor categorii de servicii publice, pe toate durata timpului normal de muncă, poate conduce în timp la îmbolnăviri profesionale, la comportamente riscante în activitate, cu consecințe asupra securității și sănătății în muncă a asiguraților” [art. 3 alin. (1) lit. f)]. *Locurile de muncă în condiții speciale* sunt cele „unde gradul de expunere la factori de risc profesional sau la condițiile specifice unor categorii de servicii publice, pe durata a cel puțin 50% din timpul normal de muncă poate conduce în timp la îmbolnăviri profesionale, la comportamente riscante în activitate cu consecințe grave asupra securității și sănătății în muncă a asiguraților”. [art. 3 alin. (1) lit. g)]

Sunt încadrate în categoria locurilor de muncă deosebite cele stabilite în baza criteriilor și metodologiei prevăzute de legislația în vigoare la data încadrării acestora, respectiv conform

[6] Radu Ștefan Petru, *Contractele și acordurile colective de muncă*, Ed. Hamangiu, București, 2014, p. 178.

[7] Ana Vidat, în Ion Traian Ștefănescu (coordonator), *Dicționar de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 97-99.

[8] Publicat în M. Of. nr. 563 din 9 iulie 2019.

Hotărârii Guvernului nr. 1014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite^[9].

Potrivit art. 1 lit. a) din Hotărârea Guvernului nr. 1025/ 2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale^[10], „asemenea locuri sunt cele unde există factori de risc profesional, care, prin natura sarcinii de muncă și a condițiilor de realizare a acesteia, conduc în timp la reducerea prematură a capacității de muncă, îmbolnăviri profesionale și la comportamente riscante în activitate cu urmări grave asupra securității și sănătății angajaților și/sau altor persoane”.

Hotărârea Guvernului nr. 1294/2001 privește stabilirea locurilor de muncă și activităților cu condiții deosebite, condiții speciale și alte condiții specifice pentru cadrele militare în activitate se aplică și funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, adică polițiștilor de penitenciare^[11].

Hotărârea Guvernului nr. 1822/2004 stabilește locurile de muncă și activitățile cu condiții deosebite, speciale și alte condiții specifice pentru polițiștii^[12]. Acestui act normativ i se adaugă Ordinul ministrului de interne nr. 283/2002 privind încadrarea personalului ministerului de interne în condiții de muncă deosebite, speciale și alte condiții^[13].

Efectul principal al încadrării în condiții de muncă deosebite sau speciale constă în acordarea unor sporuri salariale și reducerea vârstei de pensionare a personalului care își desfășoară activitatea profesională în atari condiții.

De exemplu, în aplicarea art. 23 și a Anexei VII a Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice^[14] a fost adoptată Hotărârea Guvernului nr. 917/2017 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă, precum și a condițiilor de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare „Administrație” din Administrația publică centrală^[15].

De asemenea, prin Hotărârea Guvernului nr. 153/2018 a fost adoptat și Regulamentul-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în Anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, precum și condițiile de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare „Sănătate și asistență socială”^[16].

Conform dispozițiilor Hotărârii Guvernului nr. 917/2017, doar ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatelor sau, după caz, a reprezentanților angajaților, procedează la nominalizarea

[9] Publicată în M. Of. nr. 986 din 31 decembrie 2015.

[10] Publicată în M. Of. nr. 645 din 10 septembrie 2003, modificată ulterior.

[11] Publicată în M. Of. nr. 849 din 29 decembrie 2001.

[12] Publicată în M. Of. nr. 1032 din 8 noiembrie 2004.

[13] Acest ordin nu este publicat în Monitorul Oficial.

[14] Publicată în M. Of. nr. 492 din 28 iunie 2017, modificată ulterior.

[15] Publicată în M. Of. nr. 1039 din 29 decembrie 2017.

[16] Publicată în M. Of. nr. 284 din 30 martie 2018, modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 688/2022 (publicată în M. Of. nr. 27 mai 2022).

personalului care beneficiază de spor pe locuri de muncă, categorii de personal și determină mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestuia. Prin urmare, „individualizarea procentului din salariu de bază, între limitele legale – minimă și maximă – ce se cuvine angajaților cu titlu de spor pentru condiții de muncă, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 917/2017, reprezintă prerogativa angajatorului, iar această operațiune de apreciere a cuantumului sporurilor ce pot fi acordate nu poate fi cenzurată de instanțele judecătorești, în condițiile în care nu a fost învederată neîndeplinirea unor condiții legale de formă sau de conținut în derulare a procedurii care să conducă la anularea valorii acesteia, iar sporul a fost stabilit în perimetru legal prevăzut de Regulament”^[17].

Drept urmare, având în vedere riscurile asupra securității și sănătății funcționarilor publici care prestează activități în asemenea condiții de muncă sau și în altele care afectează persoana acestora, părțile acordului colectiv trebuie să constituie fondurile necesare îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, precum și modul de utilizare a acestor fonduri (locurile de muncă vizate care prezintă riscuri, căile stabilite pentru diminuarea sau eliminarea acelor riscuri etc.).

3.3. Sănătatea și securitatea în muncă^[18]

În formularea clauzei respective, părțile acordului colectiv trebuie să aibă în vedere dispozițiile legale în materie, în special pe cele ale Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă^[19], act normativ care „stabilește principii generale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securitatea lucrătorilor, eliminarea factorilor de risc și accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată potrivit legii, instruirea lucrătorilor și a reprezentanților lor, precum și direcțiile generale pentru implementarea acestor principii”. [art. 1 alin. (2)]

Legea nr. 319/2006 se aplică în toate sectoarele de activitate atât publice, cât și private, angajatorilor, lucrătorilor și reprezentanților acestora (art. 3). În sensul acestei legi (art. 5):

- *lucrătorul* este persoană angajată de către un angajator;
- *angajatorul* este persoană fizică sau juridică ce se află în raporturi de muncă sau de serviciu cu lucrătorul respectiv și care are responsabilitatea acelei unități;

Așa fiind, normele juridice privind securitatea în muncă a lucrătorilor vizează, în aceeași măsură, autoritățile și instituțiile publice, în calitatea lor de angajatori, precum și pe funcționarii publici – angajații lor.

Art. 7 din Legea nr. 319/2006 dispune că 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.

^[17] Curtea de Apel Ți-mișoara, secția litigii de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 1448/2021, în Revista română de jurisprudență nr. 4/2021, p. 189-190.

^[18] Alexandru Țiclea, Adelina Duțu, *Jurisdicția raporturilor de muncă, legislație, doctrină și jurisprudență*, Ed. Universul Juridic, București, 2021, p. 247 și urm.

^[19] Publicat în M. Of. nr. 646 din 26 iulie 2006.