

Libris.RO
Respect pentru oameni și cărți

Eufemia Vieriu

DREPTUL SECURITĂȚII SOCIALE

CURS UNIVERSITAR



PRO
UNIVERSITARIA

DR. EUFEMIA VIERIU

DREPTUL SECURITĂȚII SOCIALE

CURS UNIVERSITAR



CUPRINS

TITLUL I	
ASPECTE GENERALE PRIVIND ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	17
CAPITOLUL I	
CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ	17
1. Contractul individual de muncă. Istoric. Noțiune. Corelații	17
1.1. Documentele necesare pentru încheierea contractului individual de muncă ..	18
1.2. Nulitatea contractului individual de muncă	19
1.3. Caracteristicile contractului individual de muncă	20
1.4. Părțile contractului individual de muncă	20
1.5. Contractul individual de muncă cu timp parțial	22
2. Corelația contractului individual de muncă cu alte tipuri contracte	24
2.1. Contractul individual de muncă și contractele civile	24
2.2. Contractul individual de muncă și contractele comerciale	24
2.3. Contractul individual de muncă și contractele administrative	25
CAPITOLUL II	
CONȚINUTUL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ. NOȚIUNE.	26
1. Noțiunea de „conținut” al contractului individual de muncă”	26
2. Libertatea de voință a părților în determinarea conținutului contractului individual de muncă	26
2.1. Principiul autonomiei de voință și limitele sale	26
2.2. Semnificația dispozițiilor Art. 38 din Codul muncii la contractual individual de muncă	27
2.3. Conținutul contractului de muncă și libertatea contractuală	27
3. Obligația de informare potrivit Codului muncii	30
3.1. Caracterul reciproc al obligației de informare	30
3.2. Concretizarea obligației de informare	31
4. Elementele esențiale ale contractului individual de muncă	32
CAPITOLUL III	
CLAUZELE FUNDAMENTALE ALE CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	35
1. Considerații generale	35
2. Durata contractului individual de muncă	35
2.1. Cazurile în care se încheie contractului individual de muncă pe durată determinată	35
2.2. Încetarea contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată ...	36

2.3. Salariații încadrați pe durată nedeterminată și salariații încadrați pe durată determinată	36
2.4. Aspecte de drept comparat privind durata contractului individual de muncă	37
3. Semnificația noțiunii „felul muncii”	37
4. Locul muncii	39
4.1. Semnificația noțiunii „locul muncii”	39
4.2. Clasificarea locurilor de muncă	40
4.3. Schimbarea locului muncii	40
5. Salariul	42
6. Timpul de muncă și timpul de odihnă	43
6.1. Timpul de muncă	43
6.2. Timpul de odihnă	44

CAPITOLUL IV

CLAUZE SPECIALE ÎN CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ	45
1. Clauze speciale legale	45
1.1. Clauze speciale reglementate de Codul muncii	45
1.2. Clauze speciale nereglementate de Codul muncii	47
1.3. Clauze speciale cu regim juridic diferențiat	49
2. Clauze speciale contrare dispozițiilor legale	49
2.1. Clauze care ar aduce atingere unor libertăți sau drepturi fundamentale.	49

CAPITOLUL V

SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	51
1. Suspendarea de drept a contractului individual de muncă	51
1.1. Concediul de maternitate	51
1.2. Concediul pentru incapacitate temporară de muncă	51
1.3. Carantina	52
1.4. Exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități electiv, legislative ori judecătorești	52
1.5. Îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat	52
1.6. Forța majoră	52
1.7. Arestul preventiv în condițiile Codului de procedură penală	53
1.8. Expirarea avizelor, autorizațiilor și atestărilor	53
1.9. Cazuri de suspendare prevăzute de legi speciale	53
1.10. Suspendarea contractului individual de munca din inițiativa salariatului	53
1.11. Suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului ...	53
1.12. Suspendarea contractului de muncă prin acordul părților.	54
2. Încetarea contractului individual de muncă	54
2.1. Conceptul de încetare a contractului individual de muncă	54
2.2. Clasificarea cazurilor de încetare a contractului individual de muncă	55
2.3. Încetarea de drept a contractului individual de muncă	55
2.4. Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților	57

2.5. Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și salariatului	58
2.6. Dreptul de preaviz	59
3. Demisia	60

TITLUL II

CONSIDERAȚII GENERALE CU PRIVIRE LA ROLUL ȘI LOCUL ASISTENȚEI SOCIALE ÎN CADRUL DREPTULUI SECURITĂȚII SOCIALE

63

CAPITOLUL I

SISTEMUL NAȚIONAL DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ	63
1. Considerații generale	63
2. Dreptul la asistență socială	66
3. Serviciile sociale	67
4. Prestațiile sociale	67
5. Personalul din sistemul de asistență socială	68
6. Organizarea și funcționarea sistemului național de asistență socială	69
7. Procedura acordării prestațiilor sociale	71

CAPITOLUL II

AJUTORUL SOCIAL, SERVICIILE SOCIALE ȘI CANTINELE DE AJUTOR SOCIAL	72
1. Aspecte generale privind ajutorul social	72
2. Beneficiarii ajutorului social	73
3. Condițiile necesare pentru atribuirea ajutorului social	74
4. Primirea și soluționarea cererilor pentru atribuirea ajutorului social	75
5. Stabilirea cuantumului și plata ajutorului social	76
6. Obligațiile titularilor de ajutor social și modificarea acestuia	77
7. SuspEndarea și încetarea plății ajutorului social	78
8. Alte categorii de prestații familiale	79
9. Recuperarea sumelor încasate necuvenit cu titlu de ajutor social	80
10. Serviciile sociale	81
10.1. Dispoziții generale privind serviciile sociale	81
10.2. Tipologia serviciilor sociale	82
10.3. Furnizorii de servicii sociale	84
10.4. Beneficiarii de servicii sociale	84
10.5. Procedura de acordare a serviciilor sociale	86
10.6. Răspunderea personalului de specialitate	87
11. Cantinele de ajutor social	87

CAPITOLUL III

DREPTURI DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ALE COPIILOR	89
1. Alocația de stat pentru copii	89
1.1. Aspecte generale	89
1.2. Beneficiari	90
1.3. Procedura de stabilire și plată a alocației	90

1.4. Cuantumul alocației	91
1.5. Obligații ale beneficiarilor	92
2. Alocația pentru susținerea familiei	92
2.1. Aspecte generale	92
2.2. Beneficiari	92
2.3. Stabilirea și plata drepturilor	93
2.4. Cuantumul alocației	95
2.5. Obligații ale beneficiarilor	97

CAPITOLUL IV

PROTECȚIA PERSOANELOR CU HANDICAP	98
1. Noțiunea de persoană cu handicap	98
2. Drepturile persoanelor cu handicap	99
2.1. Dreptul la ocrotirea sănătății-prevenire, tratament și recuperare	99
2.2. Dreptul la educație și formare profesională	99
2.3. Dreptul la locuință	100
2.4. Dreptul la transport gratuit	101
2.5. Facilități fiscale	101
2.6. Asigurarea continuității în măsurile de protecție	102
3. Obligațiile persoanelor cu handicap	102
4. Asistentul personal	103
5. Asistentul personal profesionist	105
6. Încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap	106
7. Finanțarea sistemului de protecție a persoanelor cu handicap	107

TITLUL III

STABILIREA ȘI PLATA PENSILOR ÎN SISTEMUL PUBLIC DE STAT ȘI PRIVAT	110
--	------------

CAPITOLUL I

INTRODUCERE IN DREPTUL SECURITĂȚII SOCIALE	110
1. Considerații generale privind securitatea socială	110
2. Principiile, obiectul și izvoarele dreptului securității sociale	113
2.1. Principiul egalității	114
2.2. Principiul universalității	114
2.3. Principiul asigurării obligatorii	115
2.4. Principiul finanțării de la bugetul statului a prestațiilor necontributive.	115
2.5. Principiul indexării și compensării prestațiilor.	115
3. Corelațiile dreptului securității sociale cu alte ramuri de drept	116
3.3. Dreptul securității sociale și dreptul constituțional	116
3.4. Dreptul securității sociale și dreptul administrativ	116
3.5. Dreptul securității sociale și dreptul muncii	117
3.6. Dreptul securității sociale și dreptul financiar	117
3.7. Dreptul securității sociale și dreptul familiei	117

CAPITOLUL II

STABILIREA DREPTURILOR DE ASIGURĂRI SOCIALE DE STAT	119
1. Scurt istoric al asigurarilor sociale	119
1.1. Trăsăturile caracteristice ale raporturilor de asigurări sociale	119
1.2. Clasele aferente asigurarilor de viață sunt următoarele:	120
1.3. Clasele aferente asigurarilor generale sunt:	120
2. Pensia pentru limită de vârstă	122
3. Pensia anticipată	127
4. Pensia anticipată parțială	129
4.1. Modalități de plată a drepturilor de pensie anticipate parțiale	129
5. Pensia de invaliditate	131
6. Pensia de urmaș	134

CAPITOLUL III

PLATA PENSIILOR ÎN SISTEMUL PUBLIC DE PENSII	137
1. Plata pensiilor	137
2. Cauzele și împrejurările care pot duce la întreruperea plății pensiilor parțial sau total	140
3. Sistemele de pensii din anumite țări din Uniunea Europeană	146

CAPITOLUL IV

SISTEMUL PRIVAT DE PENSII	149
1. Pensiile private	149
2. Pensia facultativă	151

TITLUL IV

DREPTURILE DE ASIGURĂRI SOCIALE CARE SE ACORDĂ ÎN CAZ DE INCAPACITATE TEMPORARĂ DE MUNCĂ, PENTRU APĂRAREA ȘI REFACEREA SĂNĂTĂȚII, ÎN CAZ DE MATERNITATE ȘI ÎN CAZ DE DECES	161
---	------------

CAPITOLUL I

CONSIDERAȚII GENERALE CU PRIVIRE LA ASIGURĂRILE SOCIALE ÎN ROMÂNIA. APARIȚIE ȘI EVOLUȚIE	161
1. Asigurarile sociale - instituție esențială a dreptului securității sociale	161
2. Apariția și evoluția asigurarilor sociale din România.	163
2.1. Evoluția sistemului asigurarilor sociale până în anul 1949	164
2.2. Formarea și dezvoltarea sistemului de asigurări sociale în perioada 1949 – 1989.....	165
2.3. Sistemul de asigurări sociale în perioada de după 22 decembrie 1989	167

CAPITOLUL II

ORGANIZAREA ȘI SURSELE DE CONSTITUIRE A FONDURILOR ASIGURĂRILOR SOCIALE	169
1. Organizarea asigurarilor sociale de stat	169
1.1. Comisiile de pensii și asigurări sociale din unități	169
1.2. Direcțiile județene de muncă și protecție socială	170
1.3. Comisiile de expertiză medicală și recuperare a capacității de muncă	170

1.4. Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	172
2. Fondurile asigurărilor sociale de stat	173
2.1. Finanțarea fondului de asigurări sociale	174
2.2. Contribuțiile pentru asigurările sociale de stat	175
3. Bugetul asigurărilor sociale de stat	178

CAPITOLUL III

DREPTURI DE ASIGURĂRI SOCIALE CARE SE ACORDĂ ÎN CAZ DE INCAPACITATE TEMPORARĂ DE MUNCĂ, PENTRU APĂRAREA ȘI REFACEREA SĂNĂTĂȚII,

ÎN CAZ DE MATERNITATE ȘI ÎN CAZ DE DECES.	180
1. Dreptul la securitatea socială, inclusiv la asigurările sociale	180
2. Considerații introductive referitoare la drepturile de asigurări sociale	180
3. Concediul și indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă	184
4. Concediile și indemnizațiile pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă	186
4.1. Indemnizația pentru reducerea timpului de muncă	187
4.2. Concediu și indemnizația pentru carantină	187
4.3. Indemnizația pentru tratament balnear	187
4.4. Acordarea de ajutoare pentru procurarea de dispozitive medicale destinate corectării și recuperării deficiențelor organice sau funcționale	188
4.5. Asistența medicală și acordarea medicamentelor	189
5. Drepturile care se acordă în cadrul asigurărilor sociale de stat femeilor salariate	189
5.1. Concediul și indemnizația de maternitate	189
5.2. Concediul și indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav	190
5.3. Concediul și indemnizația de risc maternal	191
5.4. Concediul și indemnizația pentru creșterea copilului	192
6. Indemnizația de deces	192
7. Dispoziții privind încetarea plății indemnizațiilor	194
CAPITOLUL IV	
UNIUNEA EUROPEANĂ ȘI DREPTURILE DE ASIGURĂRI SOCIALE.	196

TITLUL V

PENSIA PENTRU PIERDEREA CAPACITĂȚII DE MUNCĂ ÎN SISTEMUL ASIGURĂRILOR SOCIALE DE STAT	206
--	------------

CAPITOLUL I

CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND PENSILE ȘI DREPTUL LA PENSIE ÎN CADRUL ASIGURĂRILOR SOCIALE DE STAT

1. Noțiunea de pensie	206
2. PRINCIPIILE DREPTULUI LA PENSIE	207
2.1. Unicitatea pensiei	207
2.2. Indexarea și compensarea pensiilor	208
2.3. Neimpozabilitatea pensiilor	208
2.4. Imprescriptibilitatea dreptului la pensie	208

2.5. Inadmisibilitatea cesiunii pensiei	208
3. STABILIREA ȘI PLATA PENSIILOR	209
3.1. Acordarea dreptului la pensie	209
3.2. Decizia de pensie	209
3.3. Plata pensiei	209

CAPITOLUL II

PENSIA PENTRU PIERDEREA CAPACITĂȚII DE MUNCĂ ÎN SISTEMUL ASIGURĂRILOR

SOCIALE DE STAT	211
1. CONSIDERAȚII GENERALE	211
2. ÎNCADRAREA ÎN GRADE DE INVALIDITATE	212
2.1. Gradele de invaliditate	212
2.2. Excepții	214
3. PENSIA PENTRU PIERDEREA CAPACITĂȚII DE MUNCĂ DIN CAUZĂ DE ACCIDENT DE MUNCĂ SAU BOALĂ PROFESIONALĂ	214
3.1. Condiții	214
3.2. Baza de calcul	215
4. DREPTURI SUPLIMENTARE ACORDATE PENSIONARILOR INVALIDIZI	216
4.1. Indemnizațiile pentru îngrijire	216
4.2. Dreptul de opțiune	217
4.3. Încadrarea în locuri de muncă mai ușoare	217
5. REVIZUIREA MEDICALĂ A PENSIONARILOR DE INVALIDITATE	217
6. OBLIGAȚII SUPLIMENTARE IMPUSE PENSIONARILOR INVALIDIZI	219
7. TRECEREA PENSIONARILOR PENTRU PIERDEREA CAPACITĂȚII DE MUNCĂ ÎN CATEGORIA PENSIONARILOR PENTRU MUNCA DEPUȘĂ ȘI LIMITĂ DE VÂRSTA	220
8. PENSIA PENTRU PIERDEREA CAPACITĂȚII DE MUNCĂ ÎN AFARA PROCESULUI MUNCII	221
8.1. Condiții	221
8.2. Baza de calcul	222
9. PENSIA DE INVALIDITATE ACORDATĂ PERSOANELOR CARE ÎNDEPLINESC OBLIGAȚII MILITARE	222

CAPITOLUL III.

ASIGURĂRILE SOCIALE DE STAT	224
1. CARACTERISTICI	224
2. ASIGURAȚII	229
3. CONTRIBUȚIILE DE ASIGURĂRI SOCIALE	230
4. CONTROLUL PRIVIND CONTRIBUȚIILE DE ASIGURĂRI SOCIALE	234
5. PRESTAȚIILE DE ASIGURĂRI SOCIALE	236
6. BUGETUL ASIGURĂRILOR SOCIALE DE STAT	238
7. CASELE TERITORIALE DE PENSII	239
8. CASA NAȚIONALĂ DE PENSII PUBLICE	240

CAPITOLUL IV

SECURITATEA SOCIALĂ ÎN ȚĂRILE UNIUNII EUROPENE	242
1. VÂRSTA DE PENSIONARE ÎN ȚĂRILE UNIUNII EUROPENE:	242
2. COORDONAREA SISTEMELOR DE SECURITATE SOCIALĂ LA NIVELUL UNIUNII EUROPENE	247
3. PRESTAȚII PENTRU ACCIDENTE DE MUNCĂ ȘI BOLI PROFESIONALE	245
3.1. Prestații în caz de incapacitate temporară	246
3.2. Prestații în caz de incapacitate permanentă	247
3.3. Prestații în caz de deces	247
4. SISTEMUL DE SECURITATE SOCIALĂ ÎN UNELE ȚĂRI DIN UNIUNEA EUROPEANĂ	247
4.1. Sistemul de securitate socială în Italia.	247
4.2. Sistemul de securitate socială în Austria	247
4.3. Sistemul de securitate socială în Bulgaria	248
4.4. Sistemul de securitate socială în Cipru	248
4.5. Sistemul de securitate socială în Belgia	249
4.6. Sistemul de securitate socială în Letonia.	249

TITLUL VI

ASIGURĂRILE SOCIALE DE SĂNĂTATE. PRESTAȚIILE MEDICALE LA CARE AU DREPTUL ASIGURĂȚII ÎN CADRUL ASIGURĂRILOR SOCIALE DE SĂNĂTATE	251
---	------------

CAPITOLUL I

ASIGURĂRILE SOCIALE DE SĂNĂTATE	251
1. Noțiuni și reglementare	251
2. Concepte privind asigurările sociale de sănătate	253
3. Principiile asigurărilor sociale pentru sănătate	254
4. Structura sistemului de asigurări sociale de sănătate	254
5. Contribuțiile la asigurările sociale de sănătate	255
6. Constituirea fondului național unic de asigurări sociale de sănătate	257
7. Finanțarea de către stat a asigurărilor de sănătate	260
8. Asigurările voluntare de sănătate	260
8.1. Contractul de asigurare voluntară de sănătate	262
9. Cardul național de asigurări sociale de sănătate	263
10. Cardul european de asigurări sociale de sănătate	263

CAPITOLUL II

PRESTAȚIILE MEDICALE LA CARE AU DREPTUL ASIGURĂȚII ÎN CADRUL ASIGURĂRILOR SOCIALE DE SĂNĂTATE	266
1. Persoanele asigurate	266
2. Drepturile și obligațiile asiguraților	268
3. Concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate	269
3.1. Contribuția pentru concedii și indemnizații	271
3.2. Concediul și indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă	272

3.3. Concediile și indemnizațiile pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă	273
3.4. Concediul și indemnizația de maternitate	274
3.5. Concediul și indemnizația pentru îngrijirea copilului	275
3.6. Concediul și indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav	280
3.7. Concediul și indemnizația de risc maternal	280
3.8. Ajutorul de deces	281
3.9. Alte dispozitii privind indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate	282
CAPITOLUL III	
CASA NAȚIONALĂ DE ASIGURĂRI DE SĂNĂTATE	285
1. Funcțiile Casei Naționale de Asigurări de Sănătate	285
2. Organele de conducere ale Casei Naționale de Asigurări de Sănătate	286
2.1. Adunarea reprezentanților	286
2.2. Consiliul de administrație	287
2.3. Președintele	289
2.4. Vicepreședinții	289
2.5. Directorul General	290
3. Atribuții ale Casei Naționale de Asigurări de Sănătate	290
4. Obiectivele Casei Naționale de Asigurări de Sănătate	294
BIBLIOGRAFIE:	296

ASPECTE GENERALE PRIVIND ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Capitolul I

CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

1. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ. ISTORIC. NOȚIUNE. CORELAȚII

Apariția dreptului muncii a fost determinată, pe de o parte, de importanța, în creștere necontenită a factorilor economici în viața socială și, pe de altă parte, de pătrunderea dreptului public în domeniul dreptului privat.

Dintre definițiile doctrinare care au fost date contractului individual de muncă, ce au evidențiat elementele esențiale ale acestuia (prestarea muncii, caracterul remunerat al muncii prestate și subordonarea salariatului față de angajator), cea mai adecvată, în opinia noastră, era aceea conform căreia acesta reprezintă o înțelegere încheiată în scris, prin care o parte - salariatul - se obligă la prestarea, cu continuitate, în timp, a unei munci în folosul și în subordinea celeilalte părți - angajatorul - iar acesta îi asigură, la rândul său, plata salariului și condiții adecvate de muncă.

Codul muncii, definește [1, Art. 10] contractul individual de muncă astfel: „Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau persoană juridică, în schimbul unei remunerații denumită salariu”.

Ca orice contract, contractul de muncă este rezultatul acordului de voință dintre cele două părți, între care se încheie. Angajatorul și salariatul negociază și ajunși la un acord, încheie contractul individual de muncă. Contractul individual de muncă nu seamănă cu celelalte contracte.[2, pp.9-10]

În cazul contractului individual de muncă, prevederile legale sunt foarte restrictive. Părțile nu pot negocia orice și nu pot cuprinde orice clauze.

Codul muncii prevede chiar ca stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale constituie contravenție.[1, Art. 260 alin. 1 lit.d)] Iată câteva dintre caracteristicile unui contract individual de muncă, din punct de vedere juridic:

- intervine între un angajator persoană juridică sa fizică și un salariat întotdeauna o persoană fizică;
- este bilateral, adică ambele părți au obligații;
- are caracter solemn;
- nu se încheie niciodată gratuit;
- se încheie cu luare în considerare a calităților personale ale fiecăreia.

Ca urmare a modificării Codului muncii, contractul individual de muncă nu mai are caracter consensual, ci produce efecte juridice exclusiv dacă este încheiat în formă scrisă.[3] Prestarea muncii, respectiv plata salariului sunt cele mai importante dintre aceste obligații.

Cu alte cuvinte, atât angajatorul cât și salariatul sunt, în același timp și creditor și debitor în cadrul contractului individual de muncă;

Dacă angajatorul nu se obligă la plata nici unui salariu, atunci se va considera încheiat un contract de muncă voluntară.[4] Se prevede astfel că forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă.

Angajatorul încheie contractul de muncă cu o anumită persoană, pentru că are în vedere aptitudinile profesionale ale acesteia, studiile absolvite trăsăturile comportamentale, competențele, experiența, capacitatea de a-și însuși noi cunoștințe.

Salariatul va fi interesat nu mai de salariu, dar de condițiile de muncă asigurate, de domeniul de activitate al angajatorului, de măsura în care unitatea angajatoare este profitabilă, dacă are perspectivă de dezvoltare.

Dacă una dintre părți se află în eroare cu privire la calitățile personale ale celeilalte, atunci contractul individual de muncă se poate anula.

Contractul individual de muncă face parte dintre contractele cu executare succesivă, nu dintr-o dată. În consecință, dacă se va pune problema încetării lui, această încetare nu va produce efecte decât pentru viitor, niciodată pentru trecut. Rezilierea contractului de muncă nu produce efecte retroactive.

Prin încheierea contractului individual de muncă, salariatul devine subordonat angajatorului. Legislația fiscală utilizează conceptul de muncă dependentă pentru a identifica raportul juridic bazat pe un contract de muncă deosebindu-l astfel de orice tip de raport juridic, indiferent de denumirea dată de părțile contractului încheiat.

Va avea importanță nu numai calitatea muncii prestate de salariat, ci și modalitatea prestării muncii felul în care se integrează în colectiv, comportamentul salariatului cu colegii și șefii, felul în care acesta dă curs indicațiilor primite.

Angajatorul și salariatul nu se află pe picior de egalitate juridică; salariatul execută ordinele primite de la angajator.

1.1. Documentele necesare pentru încheierea contractului individual de muncă

La încheierea contractului individual de muncă vom avea în vedere verificarea susținerilor salariatului prin prezentarea de documente doveditoare ale acestora.

Ca angajator, se solicită anumite acte corespunzătoare propriilor interese, pentru a verifica dacă respectivul candidat la angajare corespunde.

Exista însă și anumite acte care trebuie obligatoriu solicitate, potrivit diferitelor dispoziții legale.

- cartea de identitate (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 97/2005),
- adeverința de la angajatorul precedent, care sa ateste activitatea desfășurată la acesta. vechimea în muncă, în meserie sau în specialitate.

Angajatorul are obligația

- de a elibera aceasta adeverință.[1, Art. 34, alin.5]
- curriculum vitae, modelul comun European;[5]
- diplome de studii;
- avize, autorizații;
- avizul sau certificatul medical;
- cazierul judiciar;
- pentru cei ce urmează a fi angajați gestionari, vor prezenta o dovadă eliberată de agentul economic, autoritatea sau instituția publică în care a fost

anterior încadrat, din care să rezulte că nu a produs pagube sau în situația în care a produs, natura acestora și dacă ele au fost acoperite

- nota de lichidare dacă persoana a mai fost angajata, din care rezultă situația debitorilor la angajatorul precedent;
- fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale din anul anterior (fotocopie), respectiv recomandare de la angajatorul precedent.

Dacă persoana se încadrează în muncă pentru prima dată, recomandarea se va putea elibera de către unitatea de învățământ absolvită.

1.2. Nulitatea contractului individual de muncă

Nulitatea absolută și nulitatea relativă așa cum este relatată în codul muncii, exprimă opiniile teoretice și practice în această materie. Inițial problemele care le ridică nulitatea contractului individual de muncă se soluționau prin aplicarea regulilor referitoare la nulitatea din dreptul civil.

Ulterior, nulitatea a fost consacrată în legislația muncii, privind soluționarea conflictelor de muncă. Nulitatea contractului individual de muncă este determinată de o cauză anterioară sau concomitentă încheierii acestuia, spre deosebire de încetarea contractului individual de muncă, determinată de situații intervenite pe parcursul executării contractului respectiv.

Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor. Astfel, nulitatea în dreptul muncii retroactivează, contractul de muncă fiind contract de prestații succesive.

Constatarea nulității unei clauze a contractului individual de muncă nu determină, în principiu, decât înlăturarea acesteia, având deci ca efect nulitatea parțială și nu cea a întregului contract.

În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi pentru salariați, care contravin unor norme legale[1, art. 57, alin. 4] imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

Constatarea nulității și stabilirea potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților. Procedural, sunt aplicabile prin asemănare normele de la încetarea contractului individual de muncă. Fie salariatul, fie angajatorul pot ridica celeilalte părți problema nulității.

Această constatare se face de către cel care a încheiat pentru unitate contractul individual de muncă și se comunică în scris salariatului. În cazul în care salariatul este cel care a contestat nulitatea, el este cel care o va comunica tot în scris unității. În ambele cazuri, se urmărește realizarea unui acord, ceea ce corespunde întrutotul legislației muncii care pune în prim plan dialogul între părțile contractului individual de muncă.

Dacă părțile nu se înțeleg asupra nulității se pronunță de către instanța de judecată, ca și în dreptul civil, nulitatea este judiciară.

Aplicarea în dreptul muncii a principiului salvagădării actului juridic nul. În sistemul dreptului nostru nulitatea este sancțiunea încălcării scopului unei dispoziții legale.

Îndreptată nu împotriva actului juridic ci – exclusiv – împotriva acelor efecte ce ar contrazice scopul dispoziției încălcate, nulitatea constituie mijlocul de restabilire a concordanței dintre dispoziția legală și actul juridic ce o încalcă.

Această concepție, net deosebită de concepția nulității din dreptul burghez, nu urmărește distrugerea actului viciat de nulitate.

1.3. Caracteristicile contractului individual de muncă

Activitățile desfășurate de salariat urmăresc nu doar realizarea mijloacelor materiale necesare întreținerii sale și a familiei sale; ele au și un profund conținut social, fiind forma fundamentală de stabilire a valorilor umane, de verificare și demonstrare a capacităților și talentului, precum și de realizare a fiecărui individ.

Contractul individual de muncă prezintă următoarele caractere juridice:

- *Este un contract numit*, fiind reglementat prin norme de drept al muncii, cuprinse în principal în Codul muncii;
- Nu poate avea decât două părți: salariatul și angajatorul;
- *Este un contract sinalagmatic*, generând concomitent drepturi și obligații reciproce în favoarea și respectiv, în sarcina ambelor părți, fiecare dintre ele cumulând pe plan juridic calitatea de creditor cu cea de debitor.
- *Este un contract consensual* forma scrisă a contractului individual de muncă este instituită de legiuitor drept o cerință.
- *Este un contract cu titlu oneros* deoarece părțile obțin reciproc o contraprestație, în schimbul celei pe care s-au obligat să o efectueze în favoarea celeilalte. În baza acestei caracteristici, întotdeauna, salariatul își primește echivalentul prestației sale în bani.
- *Este un contract comutativ* ambele prestații fiind cunoscute părților ab initio, la încheierea contractului, iar executarea lor nefiind condiționată de un eveniment incert;[6, pp.38-42]
- *Este un contract intuitu personae*, adică este încheiat fiind avute în vedere pregătirea, calitățile salariatului, pe de altă parte, condițiile oferite de angajator.
- *Este un contract cu executare succesivă* (în timp) care implică anumite discontinuități. Munca, obiectul contractului individual de muncă, impune o anumită continuitate; salariatul nu are numai obligația să realizeze un obiect concret, o anumită operație dată ci trebuie să le repete, să le multiplice, să-și folosească capacitățile sale pentru realizarea permanentă de noi produse sau activități. Pentru a fi considerat salariat, deci parte a unui contract individual de muncă, acesta trebuie să presteze activitatea cel puțin 2 ore /zi[1, Art. 101, alin. 1]. Rezultă că, odată cu reglementarea legală contractului individual de muncă cu timp parțial, nu vom fi în prezența unui contract individual de muncă în cazul în care perioada de timp în care salariatul și-ar îndeplini obligațiile asumate, chiar cu continuitate în timp, ar fi inferioară pragului minim de 2 ore stabilit pe cale legală, ci, posibil, ar fi vorba despre un contract civil de prestări de servicii;
- *Implică subordonarea salariatului față de angajator*; din definiția legală a contractului individual de muncă reiese că între salariat și angajator există o relație de subordonare, caracterizată prin prestarea muncii pentru și sub autoritatea angajatorului, care are puterea de a da ordine și directive salariatului, de a controla îndeplinirea sarcinilor de serviciu și are prerogativă disciplinară.

1.4. Părțile contractului individual de muncă

Dacă ați optat pentru angajarea de personal printr-un raport de muncă dependentă, aveți calitatea de angajator. Angajatorul este persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract

A. Angajatorul persoană juridică

Persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalității juridice.

Pot avea calitatea de angajator: societățile comerciale; regiile autonome; societățile bancare; societățile agricole; societățile de asigurări; instituțiile publice; asociațiile și fundațiile; sindicatele; partidele politice etc.

Dimpotrivă, nu poate avea calitatea de angajator o grupare de persoane fără personalitate juridică.[7] Nu ar putea avea calitatea de angajator o societate civilă sau un punct de lucru deschise ca sediu secundar al unei societăți comerciale și care nu a primit mandat din partea persoanei juridice pentru încheierea de contracte de muncă.

B. Angajatorul persoană fizică

În cazul în care angajatorul este o persoană fizică, acesta va trebui să aibă deplină capacitate de exercițiu la data încheierii contractului individual de muncă, adică să fi depășit 18 ani. [8, p. 376]

C. Salariatul

Cealaltă parte a raportului de muncă este angajatul. El se numește salariat dacă prestează munca în temeiul unui contract individual de muncă. Pentru a avea calitatea de salariat, el va trebui să îndeplinească următoarele condiții:

- să fie o persoană fizică;
- să aibă cel puțin 16 ani.

În mod excepțional, Codul muncii admite că se pot încheia contracte de muncă și cu persoane aflate între 15 și 16 ani, dar numai cu încuviințarea părinților.

În nicio împrejurare și în niciun temei legal nu poate fi angajată o persoană care are mai puțin de 15 ani.

De observat că încadrarea în muncă a minorilor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestora pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 1 la 3 ani.

Interdicția judecătorească este o măsură luată de instanță față de persoana fizică lipsită de discernământ din cauza alienației sau debilității mintale, măsură care constă în lipsirea de capacitate de exercițiu urmată de instituirea tutelei.

Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- dreptul la concediu de odihnă anual;
- dreptul la egalitate de șanse și tratament;
- dreptul de protecție în caz de concediere;
- dreptul la negocierea colectivă și individuală;
- dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- dreptul de a participa la acțiuni colective;
- dreptul la securitatea și sănătatea în muncă;
- alte drepturi prevăzute de lege;

Deși Codul muncii este general aplicabil tuturor salariaților, indiferent dacă activează în sectorul public sau în cel privat, o serie de legi speciale impun un regim juridic derogatoriu pentru salariații publici (bugetari). Principala deosebire dintre cele două categorii de lucrători provine din faptul că marja de libertate a salariaților bugetari în negocierea individuală și colectivă este mai îngustă decât în sectorul privat.

1.5. Contractul individual de muncă cu timp parțial

Ca urmare a modificării Codului muncii prin OUG nr. 55/2006, contractul individual de muncă se poate încheia pentru orice fracțiune de normă, chiar inferioară normei de 2 ore pe zi.

Această modificare a intervenit la recomandarea Comisiei europene, în vederea armonizării legislației românești privitoare la munca cu fracțiune de normă. [9, Art.3, par. 1]

Astfel, s-a considerat că interdicția de a încheia contracte de muncă pentru o fracțiune de norma mai mică de 2 ore pe zi sau de 10 ore pe săptămână face ca reglementarea românească să fie mai restrictivă decât spiritul prevederilor directivei. Potrivit Codului muncii angajatorul poate încadra salariații cu fracțiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată, denumite contracte individuale de muncă cu timp parțial.

Așadar, ca orice contract de muncă, și cel part-time poate fi încheiat pe o durată nedeterminată, dar și determinată.

Salariatul cu fracțiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru.

Contractul de muncă cu timp parțial nu se deosebește, ca substanță, de contractul de muncă cu normă întreagă.

Totuși, unele particularități există, datorită specificului său, contractul individual de munca cu timp parțial cuprinde, în plus față de elementele prezentate în orice contract de munca și durata muncii și repartizarea programului de lucru; [1, Art. 105]

Se poate preciza, de exemplu în contractul individual de muncă: durata muncii constă într-o fracțiune de normă de 4 ore/zi, respectiv 20 de ore/săptămână.

A. Repartizarea programului se face după cum urmează:

- luni, marți, miercuri orele 8, 00 - 12, 00;
- joi, vineri, orele 12, 00 - 16, 00.

Condițiile în care se poate modifica programul de lucru;

- interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.
- durata maximă a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

La un program normal de lucru de 8 ore pe zi, aceasta înseamnă că un salariat nu poate presta mai mult de 8 ore suplimentare pe săptămână. Pe de altă parte, cumulul de funcții în cadrul aceleiași unități este permis de lege.

În consecință, în practică se întâlnește soluția încheierii cu un salariat a două contracte de muncă:

— un contract încheiat pentru norma întreaga, de 8 ore pe zi

— un contract pe timp parțial de 2-3 ore pe zi.

Se încearcă astfel evitarea dispozițiilor extrem de restrictive legate de limita maximă a orelor suplimentare pe care le poate presta un salariat,

Salariatul încadrat cu contract de muncă individual cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile.

Putem distinge două categorii de drepturi ale salariaților încadrați cu contract de muncă cu timp parțial:

Drepturi care se acordă integral, deoarece nu sunt susceptibile de fracționare

- dreptul la egalitate de șanse și tratament;
- dreptul la demnitate în muncă;
- dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- dreptul la acces la formare profesională;
- dreptul la informare și consiliere
- dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de munca și a mediului de muncă; [10, p. 64]
- dreptul al protecție în caz de concediere;
- dreptul la negociere colectivă;
- dreptul de a participa la acțiuni colective;
- dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat etc.[1, art. 106]

Drepturi care se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat.

Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

Dispozițiile legale sau cele cuprinse în contractul colectiv de muncă cu privire la salariu minim, sunt aplicabile, proporțional, salariaților încadrați cu contracte de muncă cu timp parțial.

Dreptul la concediu nu mai face parte din categoria drepturilor care se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat. Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.[1, Art. 145]

Inițial potrivit prevederilor Codului nemodificat, durata efectivă a concediului de odihnă anual se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic. Ca urmare a modificării intervenite, prin OUG nr. 65/2005, durata concediului de odihnă pentru salariații cu contract individual de muncă cu timp parțial nu se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat.

Aceștia au în prezent dreptul la concediul de odihna complet. Modificarea intervenită vizează doar durata efectivă a concediului de odihnă fără a avea efecte în ceea ce privește indemnizația aferentă concediului.

Prin modificarea intervenită în 2005 s-a dat expresie într-o mai mare măsură dreptului constituțional la protecție socială și odihnă.[11, Art. 41 alin. 2]

Dacă A.B. este încadrat cu un contract de muncă încheiat pentru o fracțiune de normă de-2 ore/zi. Dreptul Uniunii nu se opune ca o întreprindere și comitetul său de întreprindere să încheie un plan social care să prevadă reducerea proporțională a dreptului la concediu anual plătit al unui lucrător căruia îi este redus timpul de lucru. Dreptul Uniunii garantează oricărui lucrător un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni.