

THEORETICAL CONSIDERATIONS REGARDING ADOPTION RECENT AMENDMENTS BY LAW NO. 57/2016 OF 11 APRIL 2016

Gheorghe Lucian

Lecturer, PhD, "Ovidius" University of Constanța

Abstract: Labour Code, art. 49 para. 1 sets out three ways of suspending the individual labour contract: law, the unilateral act of one of the parties and the parties' agreement. For each way, covers key limiting situations where the individual employment contract or may be suspended.

Art. 49 para. 2 of the Code specify that the suspension of individual labour contract has the effect of rendering the suspension of work by the employee and payment of salary rights by the employer. Regardless of why that occurred, the suspension has the effect of rendering work stoppages principal and payment of wages, while maintaining individual labour contract.

However, in some situations, the employee is deprived of income, and receives different benefits (for instance, in case of temporary work incapacity, maternity leave, vacation accommodation).

Keywords: vacation accommodation, contract, suspension, payment, labour

SUSPENDAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ ÎN LUMINA NOILOR REGLEMENTĂRI PRIVIND CONCEDIUL DE ACOMODARE

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 juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

Prin angajator se înțelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă.

Contractul individual 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. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.

Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

Suspendarea contractului individual de muncă și răspunderea disciplinară sunt două instituții juridice distincte aparținând legislației muncii. Condițiile în care intervin, drepturile și obligațiile părților, procedura de suspendare și de sancționare sunt diferite.

Codul muncii nu impune un anumit conținut al deciziei de suspendare, astfel încât este suficient ca decizia să cuprindă datele care pot permite, în concret, analiza temeiurilor suspendării și îndeplinirii cerințelor prevăzute de lege.

În conformitate cu art.49 alin.1 din Codul muncii¹, sunt prevăzute trei modalități de suspendare a contractului individual de muncă: de drept, prin acordul părților și prin actul unilateral al uneia dintre părți.

Pentru fiecare dintre aceste situații, actul normativ menționat enunță limitativ situațiile în care contractul individual de muncă este sau poate fi suspendat.

Aceste reglementări referitoare la modalitățile de suspendare ale contractului individual de muncă sunt, în general, în consonanță și cu alte reglementări prevăzute în legislațiile din statele membre ale Uniunii Europene.

În Franța, de exemplu, principalele cauze de suspendare a contractului individual de muncă sunt²:

- cele stabilite prin lege (*concediile plătite; sărbătorile oficiale plătite; repausul compensator plătit etc.*);
- din inițiativa angajatorului (*șomajul parțial plătit într-o anumită proporție de angajator; suspendarea disciplinară fără plata salariului corespunzător pentru zilele suspendate; suspendarea cu caracter de conservare plătită, cu excepția cazului în care este urmată de concediere pentru abatere gravă*);
- din inițiativa salariatului (*concediul individual de formare, când remunerația este rambursată angajatorului de către organismul interesat; concediul pentru studii, neplătit; concediul pentru constituirea unei întreprinderi, neplătit; concediul parental pentru educație, neplătit; concediul pentru îngrijirea copilului bolnav sau cu handicap grav, neplătit; concediul sabatic, neplătit; concediul de solidaritate internațională, neplătit; concediul pentru îngrijirea unei persoane în vârstă, neplătit*);
- raporturile colective;
- incidente și viața privată;

¹PUBLICATĂ ÎN: MONITORUL OFICIAL NR. 72 din 5 februarie 2003

² J.-E. Ray, Droit du travail. Droit vivant, 2005/2006, 14e édition actualisée et refondue, Éditions Liaisons, 2005, p. 186.

- activități publice (*perioada în care salariatul participă la campania electorală pentru Camera Deputaților sau pentru Senat, neplătită; perioada mandatului parlamentar, neplătită; perioada îndeplinirii unui mandat de ales local, plătită, urmând ca angajatorului să i se ramburseze plata făcută etc.*).

Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești³;
- c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- c¹) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

³Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 279/2015, a constatat că dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 sunt neconstituționale.

d) pe durata detașării;

e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

În cazurile prevăzute la lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului. În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

Recent, articolul 51 din Codul muncii, a fost modificat și s-a introdus o nouă modalitate de suspendare a contractului individual de muncă și anume contractual de acomodare.

În lumina acestor modificări, contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă.

g) concediu de acomodare⁴.

De asemenea, contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

Având în vedere conținutul art. 51 alin.1 reiese fără tăgadă că salariatul are dreptul să solicite (nu să decidă) suspendarea, în condițiile stabilite de legislația muncii incidentă.

⁴Introdus prin legea nr. 57/2016 din 11 aprilie 2016 pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2004 privind procedura adopției, precum și a altor acte normative, PUBLICATĂ ÎN: MONITORUL OFICIAL NR. 283 din 14 aprilie 2016 și care va intra în vigoare începând cu data de 12 august 2016

Suspendarea are ca efect principal oprirea temporară a prestării muncii și a plății salariului, în condițiile menținerii contractului individual de muncă.

Pe durata suspendării, salariatul nu prestează munca și ca urmare nu primește salariu, dar alte drepturi câștigate și obligații asumate se mențin.

În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat. De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

Legea nr. 57/2016 din 11 aprilie 2016⁵ pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2004 privind procedura adopției⁶, precum și a altor acte normative, prevede că adoptatorul sau, opțional, oricare dintre soții familiei adoptatoare, care realizează venituri supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal⁷, cu modificările și completările ulterioare, din activități salariale și asimilate acestora sau, după caz, activități independente sau activități agricole, poate beneficia de un concediu de acomodare cu durata de maximum un an, care include și perioada încredințării copilului în vederea adopției, precum și de o indemnizație lunară, raportată la indicatorul social de referință, în cuantum de 3,4 ISR.

Concediul și indemnizația prevăzute se acordă pe baza cererii persoanei îndreptățite, la care se anexează certificatul de grefă în baza căruia se execută hotărârea judecătorească de încredințare în vederea adopției, documentul care atestă mutarea copilului la adoptator/familia adoptatoare, înregistrat la direcția în a cărei rază administrativ-teritorială a fost protejat copilul, precum și dovada intrării efective în concediu sau a suspendării activității.

Cererea se completează potrivit unui model care se aprobă prin normele metodologice de aplicare legii. Drepturile prevăzute se stabilesc și se acordă începând cu ziua următoare celei în care a fost pusă în executare hotărârea judecătorească de încredințare în vederea adopției.

Persoanele îndreptățite cărora li s-au stabilit drepturile prevăzute nu pot beneficia, în perioada concediului de acomodare, de drepturile acordate în baza art. 2 și 7 din Ordonanța de urgență a

⁵PUBLICATĂ ÎN: MONITORUL OFICIAL NR. 283 din 14 aprilie 2016

⁶PUBLICATĂ ÎN: MONITORUL OFICIAL NR. 557 din 23 iunie 2004

⁷PUBLICATĂ ÎN: MONITORUL OFICIAL NR. 688 din 10 septembrie 2015

Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor⁸, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011⁹, cu modificările și completările ulterioare. Pe perioada concediului de acomodare, persoana îndreptățită beneficiază de plata contribuției individuale de asigurări sociale de sănătate. Cuantumul contribuției se calculează prin aplicarea cotei procentuale, prevăzută de lege, la valoarea indemnizației acordate.

Fondurile necesare plății indemnizației, a contribuției, cheltuielilor administrative, precum și cele de transmitere a drepturilor se asigură din bugetul de stat, prin bugetul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

Cererea și documentele doveditoare se depun și se înregistrează la agenția pentru plăți și inspecție socială județeană și a municipiului București în a cărei rază teritorială are domiciliul sau reședința persoana îndreptățită. Calculul și plata indemnizației, inclusiv a contribuției individuale de asigurări sociale de sănătate, se fac de Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială, prin agențiile pentru plăți și inspecție socială județene și a municipiului București, și se achită, în funcție de opțiunea persoanei îndreptățite, în cont bancar sau la domiciliul acesteia, respectiv la Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate.

Procedura de plată a indemnizației care se acordă pe perioada concediului de acomodare se aprobă prin normele metodologice de aplicare legii.

Concediul de acomodare și plata indemnizației încetează începând cu ziua următoare celei în care se produce una din următoarele situații:

- a) a expirat perioada maximă de un an prevăzută pentru concediul de acomodare;
- b) la cererea persoanei îndreptățite;
- c) copilul a împlinit 18 ani;
- d) a avut loc decesul copilului;
- e) persoana îndreptățită care urma să adopte în calitate de persoană singură a decedat;
- f) a rămas definitivă hotărârea judecătorească privind revocarea încredințării în vederea adopției.

Concediul de acomodare și plata indemnizației se suspendă începând cu ziua următoare celei în care se produce una dintre următoarele situații:

- a) s-a dispus plasamentul copilului în regim de urgență;
- b) a fost pusă în executare hotărârea judecătorească privind revocarea încredințării în vederea adopției.

⁸PUBLICATĂ ÎN: MONITORUL OFICIAL NR. 830 din 10 decembrie 2010

⁹PUBLICATĂ ÎN: MONITORUL OFICIAL NR. 452 din 28 iunie 2011

Suspendarea încetează în ziua următoare celei în care a rămas definitivă hotărârea judecătorească prin care s-a dispus revenirea copilului la persoana/familia la care fusese încredințat în vederea adopției sau, după caz, în ziua următoare celei în care a rămas definitivă hotărârea judecătorească prin care s-a dispus respingerea revocării încredințării în vederea adopției.

Reluarea concediului de acomodare și a plății indemnizației aferente suspendate se face la cererea persoanei îndreptățite, începând cu data depunerii acesteia, dacă nu au intervenit situații care să determine încetarea drepturilor.

Bibliografie

LEGE Nr. 53 din 24 ianuarie 2003, Republicată, Codul muncii, PUBLICATĂ ÎN: MONITORUL OFICIAL NR. 345 din 18 mai 2011. Republicată în temeiul art. V din Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 225 din 31 martie 2011, dându-se textelor o nouă numerotare.

LEGE Nr. 132 din 27 iunie 2011 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, PUBLICATĂ ÎN: MONITORUL OFICIAL NR. 452 din 28 iunie 2011

LEGE Nr. 227/2015 din 8 septembrie 2015 privind Codul fiscal, PUBLICATĂ ÎN: MONITORUL OFICIAL NR. 688 din 10 septembrie 2015

LEGE Nr. 57/2016 din 11 aprilie 2016 pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2004 privind procedura adopției, precum și a altor acte normative, PUBLICATĂ ÎN: MONITORUL OFICIAL NR. 283 din 14 aprilie 2016

ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ Nr. 111 din 8 decembrie 2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, PUBLICATĂ ÎN: MONITORUL OFICIAL NR. 830 din 10 decembrie 2010

J.-E. Ray, Droit du travail. Droit vivant, 2005/2006, 14e édition actualisée et refondue, Éditions Liaisons, 2005, p. 186.