

Dreptul Muncii

- Suspendarea contractului de muncă prin act unilateral al patronului -

Contractul individual de muncă este o înțelegere încheiată în scris, prin care o parte-salariatul- se obligă la prestarea 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.

Elementele esențiale ale contractului individual de muncă sunt: părțile (subiectele), felul muncii, salariul și locul muncii.

Contractul individual de muncă prezintă următoarele trăsături caracteristice:

- este guvernat de principiul libertății de voință, cu respectarea normelor imperative ale legii;
- este un contract numit adică este reglementat ca atare prin norme de drept al muncii;
- nu poate avea decât două părți:salariatul și angajatorul.
- obligația salariatului este de a face (a munci) și, consecință, trebuie executată în natură (prin muncă), neputând fi niciodată preschimbată în dezdăunări.La rândul său, nici angajatorul nu poate să execute el obligația de a munci pe cheltuiala salariatului său.
- are un caracter bilateral (sinalagmatic), întrucât dă naștere la drepturi și obligații reciproce între părți, cauza obligației uneia dintre ele constituind-o executarea obligației celeilalte.
- este un contract cu titlu oneros, deoarece părțile obțin reciproc o contraprestație, în schimbul aceleia pe care s-au obligat să o efectueze .
-
- are un caracter comutativ, deoarece atât prestația, cât și cea a angajatorului sunt cunoscute încă de la început, din momentul încheierii contractului.
- se încheie intuitu personae (cu luarea în considerare a calităților persoanei care urmează a presta munca și, respectiv, a condițiilor pe care le oferă angajatorul.
- este un contract cu executare succesivă, în timp.
- nu poate fi afectat nici de o condiție suspensivă, nici o condiție rezolutorie; excepțional, poate fi afectat de un termen extinctiv (atunci când legea permite încheierea contractului individual de muncă pe o durată determinată) sau de un termen suspensiv.

- are caracter consensual, încheindu-se prin simplu acord de voință al părților, forma scrisă fiind pretinsă de lege numai pentru proba contractului și nu pentru însăși existența lui.
- pe parcursul executării contractului, salariatul se subordonează față de angajator.

Suspendarea contractului individual de muncă

Suspendarea de drept încorporează situațiile cele mai numeroase și operează, indiferent de existența unei manifestări de voință a părților, în cazurile prevăzute de lege. Există situații în care salariatul se află, ca urmare a propriei voințe, în situația în care îi devin aplicabile dispoziții legale prevăzând suspendarea contractului individual de muncă.

Cazurile în care suspendarea operează de drept:

- concediul pentru incapacitate temporară de muncă (de boală) diferențiat astfel:
 - durata de cel mult 180 de zile în interval de un an, începând cu prima zi de îmbolnăvire; începând cu a 90-a zi concediul medical se poate prelungi până la 180 de zile, cu avizul medicului expert al asigurărilor sociale (art.103 alin.1 și 2 din Legea nr.19/2000) pentru boli deosebit de grave durata poate fi mai mare (de regulă, până la 2 ani.);
 - durata este de cel mult 90 de zile în cursul unui an calendaristic pentru cei încadrați cu contract de muncă pe durată determinată; în caz de accident de muncă sau boală profesională, urgențe medico-chirurgicale, tuberculoză sau alte boli, durata concediului este egală cu durata incapacității temporare de muncă (art.104 alin.1 și 2 din Legea nr.19/2000);
 - dacă bolnavul nu a fost recuperat la expirarea duratelor de acordare a indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă, medicul curant:
 - fie propune pensionarea de invaliditate

- fie, în situații temeinic motivate, propune prelungirea concediului medical peste 180 zile (dar nu mai mult de 90 de zile).

În afara pensionării de invaliditate (ca ultimă soluție) sau a prelungirii concediului medical, medicul expert al asigurărilor sociale poate să decidă, după caz, trecerea temporară în altă muncă, reducerea programului de lucru, reluarea activității în aceeași profesie sau într-o altă profesie (art.105 din Legea nr.19/2000).

- Concediul de maternitate, pe o perioadă de 126 de zile calendaristice (63 de zile înainte de naștere – perioada de sarcină și 63 de zile – perioada de lăuzie). Concediile pentru sarcină și lăuzie se compensează între ele, în funcție de recomandarea medicului și opțiunea persoanei beneficiare- art.118 și art.119 din Legea nr.19/2000 (care au modificat art.155 din Codul Muncii, conform căruia concediul de maternitate era de 112 zile).
- Serviciul militar în termen sau cu termen redus, ori concentrarea (Legea nr.46/1996)
- Șomajul tehnic (art.86 din C.Muncii)-munca nu mai poate fi prestată de salariați din motive tehnice sau economice
- Exercitarea mandatului de parlamentar (Legea nr.4/1991)
- Exercitarea de către medici sau farmaciști a unor funcții de conducere în domeniu
- Îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat (art.12 din Legea nr.54/1991)
- Greva care conduce la suspendarea de drept numai a contractelor de muncă ale salariaților neparticipanți, dacă nu este posibilă continuarea lucrului de către aceștia. Pentru salariații greviști, suspendarea contractelor de muncă intervine ca urmare a unei manifestări de voință.
- Exercitarea mandatului de primar sau viceprimar (Legea nr.69/1991, cu modificările ulterioare)
- Exercitarea pedepsei la locul de muncă în cadrul unității în care cel condamnat își desfășoară activitatea la data aplicării respectivei pedepse penale (Legea nr.104/1992 pentru modificarea și completarea Codului Penal)
- Angajarea funcționarilor publici în cadrul cabinetelor de demnitari (O.G nr.32/1998)
- Pornirea către adunarea generală a acțiunii în justiție împotriva directorilor executivi ai societăților comerciale pe acțiuni.

- Carantina (art.145 alin.1 lit.a din C. Muncii, coroborat cu art.113 din Legea nr.19/2000)
- Pe perioada în care asistentul maternal profesionst nu are în plasament sau în încredințare copii.
- Perioada în care muncitorii portuari nu lucrează, fiind constituiți în personal de rezervă.
- Pe durata întreruperii activității în construcții datorită condițiilor meteorologice (posibilă până la 90 de zile în intervalul 1 noiembrie al anului de întrerupere a activității-31 martie al anului următor-Legea 215/1997 privind Casa Socială a Constructorilor)
- Pe perioada deținerii calității de asistent judiciar, ca reprezentant al asociațiilor patronale sau al sindicatelor, în cadrul completelor pentru judecarea conflictelor de muncă (Legea nr.92/1992 cu modificările ulterioare)
- Pe perioada expertizelor tehnice judiciare (art.16 din Ordonanța Guvernului nr.2/2000), caz în care salariații beneficiază la unitățile la care sunt încadrați de timpul necesar pentru efectuarea expertizelor, fără a primi salariul.
- Pe durata întreruperii colective a lucrului, ca urmare a unor temperaturi extreme (art.6 alin.1 lit.e din O.G nr.99/2000)
- Pe durata în care funcționarii publici (cu excepția celor din domeniile apărării naționale, ordinii publice și siguranței naționale) sunt aleși sau numiți pentru exercitarea unei funcții de demnitate publică (art.58 alin.1 din Legea nr.188/1999, modificată prin O.G nr.82/2000).

Suspendarea prin acordul părților se produce în următoarele situații:

- Concediul fără plată;
- se acordă ca urmare a înaintării unei cereri de către salariat pentru motive personale.
- Perioada de scoatere din producție a salariatului pentru a urma o școală sau un curs de perfecționare, la inițiativa angajatorului;
 - Rezervarea postului în cazul cadrelor didactice (Legea nr.128/1997)
 - Perioada de desfășurare a activității în cadrul echipelor de salvamont
 - Legea nr.188/1999, în art.85 întreruperea activității la cerere, ceea ce constituie o suspendare temporară a funcționarului public din funcție pentru un interes legitim. Cererea se aprobă de către conducătorul autorității sau instituției publice respective.

Durata întreruperii activității la cerere trebuie să se încadreze între 6 luni și 4 ani, cu drept de prelungire pentru încă cel mult 4 ani. Reluarea activității înainte de expirarea termenului pentru care a fost aprobată întreruperea se face numai cu acordul conducătorului autorității sau al instituției publice respective.

Suspendarea prin actul unilateral al salariului intervine de regulă ca armare a unei opțiuni a acestuia în următoarele situații:

- Concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani și, în cazul copilului cu handicap, până la 3 ani.
- Concediul medical pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani iar, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurrente (intermitente), până la împlinirea vârstei de 18 ani (art. 121 lit.b din Legea 19/2000); durata este de 14 zile calendaristice pe an pentru un copil, cu excepția situațiilor în care copilul contractează boli contagioase, este imobilizat în aparat gipsat sau este supus unor intervenții chirurgicale (durata în aceste situații se stabilește de către medicul de familie)
- Concediul paternal (Legea nr. 210/1999)
- Concediul de studii (H.G. nr. 250/1992, pentru unitățile bugetare, respectiv contractul colectiv de muncă în celelalte cazuri);
- Greva, în ceea ce privește pe salariații greviști
- Absențele nemotivate.

Suspendarea prin actul unilateral al angajatorului intervine în următoarele situații:

- Detașarea salariatului în altă unitate (art.66-68 C.Muncii);
- Pe durata cercetării penale, ca urmare a sesizării de către unitate a organelor de urmărire penală în cazul săvârșirii de către un salariat a unei fapte incompatibile cu postul deținut de acesta (Legea nr.1/1970);
- În cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru o faptă incompatibilă cu postul deținut (deci, independent de plângerea unității – minus Legea nr.1/1970); în cazul magistraților, suspendarea este obligatorie, chiar dacă fapta respectivă nu este în legătură cu funcția celui în cauză (Legea nr.92/1992 modificată);
- Cu sancțiuni disciplinară pentru magistrați (Lege nr.92/1992), medici (Legea nr.74/1995), farmaciști (Legea nr.8/1997);

- Perioada în care munca nu se prestează din culpa unității.

Efectele suspendării

Indiferent de motivul pentru care a intervenit, suspendarea are ca efect principal oprirea temporară a prestării muncii și a plății salariului cu menținerea însă a contractului individual de muncă. Dincolo de acest element comun, drepturile salariatului diferă în funcție de cauza de suspendare, astfel:

- a) Pe parcursul suspendării, salariatul poate primi după caz:
 - Salariu (în cazul detașării, al îndeplinirii unei funcții de conducere salarizate pe linie sindicală etc.). Evident, salariul nu este plătit niciodată de unitatea la care contractul se află suspendat;
 - Indemnizație (în cazul incapacității temporare de muncă, al concediului de maternitate sau pentru creșterea copilului de până la 2 ani, al executării pedepsei la locul de muncă etc.). Uneori, salariatul beneficiază de o bursă, cum este cazul bursei de doctorat la forma cu frecvență, aprobată potrivit Hotărârii Guvernului nr.37/1999;
 - Despăgubiri (dacă se constată nevinovăția salariatului după suspendarea din funcție potrivit Legii nr.1/1970).
- b) Cu privire la vechimea în muncă, salariatul:
 - beneficiază de vechime în muncă în caz de: detașare, prestarea serviciului militar în termen, concentrare sau mobilizare, concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, etc;
 - nu beneficiază de vechime în muncă în caz de: suspendare ca măsură disciplinară, absențe nemotivate, concediu fără plată, executarea pedepsei la locul de muncă, etc.
- c) În unele cazuri, pe parcursul suspendării, dacă nu există culpa salariatului, legea prevede interdicția desfacerii contractului de muncă din inițiativa angajatorului. Ca regulă, angajatorul nu poate dispune încetarea raporturilor de muncă pe perioada:

- incapacității temporare de muncă;
- concediului de maternitate;
- suspendării prevăzute de art.16 din Legea nr.1/1970 (unitatea a formulat plângere penală împotriva salariatului pentru o faptă incompatibilă cu postul deținut sau acesta a fost trimis în judecată pentru o astfel de faptă);
- pe perioada îndeplinirii unei funcții de conducere în sindicat, etc.

Legislația muncii nu cuprinde reglementări procedurale privind suspendarea contractului individual de muncă. În practică este util să se întocmească o decizie ca act intern al angajatorului prin care:

- să se dispună suspendarea sau să se constate existența cauzei de suspendare;
- să se precizeze temeiul ei legal;
- să se consemneze efectele (legale sau convenționale) ale suspendării respective.

În acest fel, se pot face consemnările cerute de lege în carnetul de muncă (atunci când este cazul) și se asigură, în ansamblu, deplina claritate a desfășurării ulterioare a raportului juridic de muncă.

Salariatului îi revine îndatorirea de a se prezenta la locul de muncă spre a-și relua obligațiile de serviciu la încetarea cauzei de suspendare a contractului său de muncă. La rândul său, angajatorul are obligația de a-l primi la muncă.

Bibliografie:

- Ion Traian Ștefănescu “Dreptul muncii” Ed. Lumina Lex
- Codul muncii - Ed. Lumina Lex
- Monitorul Oficial al României nr.140/1 aprilie 2000