

Agenția de
Monitorizare a
Presei

Mihaela Enache

Ghidul drepturilor salariatului
pentru ziariști

Ediția a II-a

proiect finanțat de:

Ambasada Statelor Unite la București

Democrație participativă

Responsabilitate

Integritate

Transparență

Diversitate

Responsabilitate

Participativă

itate

icipativă

icipativă

Realism

București 2007

itate

icipativă

Ghidul drepturilor salariatului pentru ziariști

Ediția a II-a

© Agenția de Monitorizare a Presei

Calea Plevnei 98, sector 1; București, România

tel./fax: (021)-313 40 47

www.mma.ro

Acest volum a fost realizat în cadrul proiectului **FreeEx România Probleme Economice ale Presei**, realizat de **Agenția de Monitorizare a Presei** în parteneriat cu **Centrul pentru Jurnalism Independent** și **Asociația pentru Protejarea și Promovarea Libertății de Exprimare**. Prima ediție a acestei cărți a fost finanțată de **UNIUNEA EUROPEANĂ** prin **Programul Phare Societate Civilă**, componenta **Educație Civică - Mass Media Independente**. Pentru tipărirea ediției de față am beneficiat de sprijinul **Ambasadei Statelor Unite la București**.

Autor:

Mihaela Enache

Coordonatori editoriali ai celor două ediții:

Liana Ganea

Ioana Avdani

Teodora Zăbav

Răzvan Martin

Mircea Toma

Redactare și corectură :

Andra Botescu, Floriana Scânteie (pentru prima ediție)

Mihaela Vodă, Laurențiu Sîrbu (pentru ediția a doua)

Tehnoredactare și design:

Alexandra Căndea



- Introducere
- 1. Obligația de informare drept fundamental al salariatului
- 2. Încheierea contractului individual de muncă
- 3. Diferite categorii de contracte de muncă

- 3.1. Categoriile de contracte de muncă

- 3.2. Contractul individual de muncă cu timp parțial
- 3.3. Contractul individual de muncă pe perioadă determinată
- 4. Timpul de muncă și timpul de odihnă
- 5. Salarizarea
- 6. Protecția salariilor în caz de concediere
- 7. Formarea profesională
- 8. Sănătatea și securitatea în muncă
- 9. Conflictele de muncă
- 10. Răspunderea juridică în dreptul muncii
- 11. Egalitatea de șanse și tratament în domeniul relațiilor de muncă
- 12. Dreptul la liberă asociere și alte drepturi sindicale
- 13. Contractul colectiv de muncă
- 14. Drepturile de autor ale jurnalistului salariat

ANEX

Contract colectiv de muncă la nivel de ramură mass-media

- CAPITOLUL 1** Dispoziții generale
- CAPITOLUL 2** Încheierea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă
- CAPITOLUL 3** Timpul de muncă și timpul de odihnă
- CAPITOLUL 4** Salarizarea și alte drepturi bănești
- CAPITOLUL 5** Condițiile de muncă și protecție socială
- CAPITOLUL 6** Contractul individual de muncă
- CAPITOLUL 7** Drepturile și obligațiile părților
- CAPITOLUL 8** Dispoziții finale

- ANEXA 1:** Regulamentul privind organizarea și funcționarea comisiilor paritare la nivel de ramură
- ANEXA 2:** Codul Deontologic al Jurnalistului
- ANEXA 3:** Lista unităților în care se aplică Contractul Colectiv de Muncă
- ANEXA 4:** Act adițional nr. 1 din 08.06.2007

Introducere

Ghidul drepturilor salariatului pentru ziari ti este o publica ie editat în cadrul proiectului “FreeEx România – Problemele economice ale presei” coordonat de Agen ia de Monitorizare a Presei împreun cu Centrul pentru Jurnalism Independent i Asocia ia pentru Protejarea i Promovarea Libert ii de Exprimare. Prima edi ie a acestui Ghid a fost finan at prin programul Phare Societate Civil al Uniunii Europene. Pentru actualizarea Ghidului în edi ia de fa am beneficiat de sprijinul financiar al Ambasadei Statelor Unite la Bucure ti.

Unul dintre principalele obiective al proiectului „Problemele economice ale presei” este s consolideze statutul ziaristului. Spre atingerea acestui obiectiv consider m ca primii pa i necesari o îmbun t ire a cunoa terii drepturilor de munc , al turi de sprijinirea înfiin rii i dezvolt rii sindicatelor de jurnali ti. Ghidul de fa îi înarmeaz pe ziari ti cu instrumente prin care s î i protejeze mai eficient drepturile ca salaria i.

Ghidul este redactat de un avocat cu experien în aplicarea legisla iei muncii, în special a legisla iei în domeniul mass media. Mihaela Enache Mihi a participat în fiecare an, ca expert al MediaSind,¹ la negocierea Contractului Colectiv de Munc la Nivelul Ramurii Mass Media. În 2004, Mihaela Enache Mihi a fost trainer pentru o serie de sesiuni de preg tire cu jurnali ti din toat ara. Trainingurile organizate de Agen ia de Monitorizare a Presei au fost axate tocmai pe discutarea temelor cuprinse în cartea de fa .

Pentru c problemele legate de drepturile salariatului jurnalist sunt înc de mare actualitate i pentru c nu exist înc pe pia o publica ie similar , am decis c re-editarea acestui Ghid este necesar . Fiecare capitol trece în revist , detaliaz i explic prevederile Contractului Colectiv de Munc la nivelul de Ramur Mass Media pentru anul 2006 - 2007. Contractul, inclusiv lista unit ilor în care se aplic , i actul adi onal prin care a fost amendat în 2007 sunt ata ate în anex .

1. OBLIGATIA DE INFORMARE – DREPT FUNDAMENTAL AL SALARIATULUI

Implementând în dreptul intern dispozițiile Directivei 91/533/CEE din 14 octombrie 1991, Codul Muncii prevede obligația angajatorului de a informa viitorul angajat sau angajatul, anterior încheierii sau modificării contractului de muncă individual de muncă cu privire la clauzele esențiale pe care le va conține contractul sau pe care dorește să le modifice.

Obligația de informare trebuie să cuprindă cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocuparea conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- j) salariul pe bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi sau ore/săptămână;
- l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- m) durata perioadei de probă.

În cazul contractului individual de muncă cu timp parțial, pe lângă elementele enumerate anterior mai trebuie adăugate următoarele elemente:

- a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;
- b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;
- c) interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii

producerii unor accidente ori în latură consecințele acestora.

În situația în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, informarea trebuie să se refere la:

- a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
- b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;
- c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
- d) condițiile de climă;
- e) reglementările principale din legislația muncii din țară;
- f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;
- g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

Toate aceste informații trebuie să se regăsească în conținutul contractului individual de muncă sau al actului adițional, după caz.

În timpul executării contractului individual de muncă, orice modificare a elementelor de mai sus determină încheierea unui act adițional în termen de 15 zile de la data notificării salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este urmarea aplicării unor dispoziții legale sau ale contractului colectiv de muncă aplicabil.

Se consideră că obligația de informare este îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional.

În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare, salariatul are dreptul ca în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații să se adreseze instanței judecătorești competente (tribunalul, secția litigiilor și conflicte de muncă) pentru repararea prejudiciului suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare. Desigur, salariatul trebuie să facă dovada prejudiciului efectiv suferit și legătura de cauzalitate dintre prejudiciu și fapta culpabilă a angajatorului.

individual de munc , neavând calitatea de salariat, competen a revine instan ei de drept comun, r spunderea angajatorului fiind o r spundere civil contractual .

Sintetizând, putem afirma c îndeplinirea obliga iei de informare a salariatului, a a cum a fost reglementat de c tre legiuitor constituie:

- dovada acordului de voin cu privire la con inutul cluzelor unui contract individual de munc sau la modificarea celor existente;
- respectarea dispozi iilor legale referitoare la obliga ia angajatorului de a informa salariatul;
- îndeplinirea obliga iei angajatorului prev zut de contractul colectiv de munc ;
- respectarea dreptului salariatului de a fi informat cu privire la condi iile de munc , drept garantat de lege i de contractul colectiv de munc .

2. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNC

Pentru a deveni p r i ale unui contract individual de munc trebuie îndeplinite urm toarele condi ii:

a) pentru angajator: statut legal de persoan juridic sau existen a capacit ii de exerci iu pentru persoanele fizice

b) pentru salaria i:

- vârsta minim de 16 ani pentru dobândirea capacit ii depline de a încheia un contract individual de munc ;
- între 15-16 ani, persoana fizic poate încheia CIM numai cu acordul p rin ilor sau al reprezentan ilor legali, cu condi ia ca activitatea ce urmeaz a fi realizat s fie potrivite cu dezvoltarea fizic , aptitudinile i cuno tin ele sale daca astfel nu îi sunt periclitat e s n tatea i preg tirea profesional .

În ceea ce prive te acordul de voiu pe care trebuie s -l dea p rin ii salariatului minor cu vârsta de pân la 15 ani, trebuie precizat c acesta va fi exprimat neechivoc de p rin i anterior încheierii contractului individual de munc i va fi dat în leg tur numai cu un anumit contract de munc . P rin ii vor semna contractul individual de munc împreun cu minorul. Acordul de voiu al p rin ilor trebuie s fie exprimat pentru minorii cu vârsta de peste 15 ani precum i a persoanelor puse sub interdic ie din cauza debilit ii mintale sau aliena iei, deoarece acestora le lipse te discern mântul i ca urmare nu au capacitate de exerci iu.

Este interzis încadrarea în munc a persoanelor care nu au împlinit vârsta de 15 ani.

Contractul individual de munc se încheie obligatoriu în form scris , anterior începerii raporturilor de munc . Pentru a combate munca la negru sau fraudarea legii prin încheierea unor contracte simulate (prin care se ascund rela iile de munc), legiuitorul a prev zut o nou prevedere în Codul Muncii prin care se stipuleaz c în situa iile în care CIM nu a fost încheiat în form scris , se prezum c a fost încheiat pe o durat nedeterminat . Dovada existen ei rela iilor de munc , i în consecin a CIM, se poate realiza prin orice mijloc de prob . În cazul specific al jurnali tilor, această dovad se poate face prin statele sau flutura ii de plat , articolele publicate, registrele în care se semneaz pentru preluarea aparatului etc.

Toate elementele care constituie obiectul obligației de informare pe care angajatorul o are față de salariat înainte de începerea activității acestuia trebuie să se regăsească în conținutul CIM.

Codul Muncii prevede că poate fi angajat în muncă numai persoana care prezintă un certificat medical din care să rezulte că este apt pentru prestarea acelei munci. Neprezentarea acestui certificat atrage nulitatea absolută a contractului individual de muncă. Dacă ulterior angajării salariatul prezintă totuși un certificat medical contractul individual de muncă nu se mai anulează și el va produce efecte în continuare.

Contractul colectiv de muncă la nivelul ramurii mass-media 2007-2008 stipulează că angajarea se face, de regulă, prin concurs sau examen. În cazul în care la concursul organizat pentru ocuparea unui post vacant, o persoană din afara unității este salariată alături de ceilalți obținând același rezultat, salariatul are prioritate la ocuparea postului. Totuși, Codul Muncii instituie și o excepție de la regula încadrării în muncă pe bază de examen sau concurs. Este cazul persoanelor cu handicap a căror încadrare în muncă se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă.

Contractul colectiv de muncă la nivelul ramurii mass-media prevede că în vederea organizării și susținerii concursurilor pentru angajare sau a examenelor, după caz, angajatorul va numi o comisie din care va face parte, cu drepturi depline, și un reprezentant al sindicatului sau un reprezentant al salariaților acolo unde nu există sindicate.

Pentru verificarea aptitudinilor salariatului în contractul individual de muncă se poate stabili – ca o clauză contractuală – o perioadă de probă de cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere. Deși stabilirea perioadei de probă nu este un act obligatoriu, ci facultativ, există totuși o excepție de la regula generală. Astfel, absolvenții instituțiilor de învățământ superior, la debutul lor în profesie, se încadrează în mod obligatoriu cu o perioadă de probă de cel mult 6 luni.

Perioada de probă a salariatului încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată care nu va depăși:

- a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
- b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de

munc cuprins între 3 și 6 luni;

c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariilor încadrate în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

În această perioadă de timp angajatorul are posibilitatea de a verifica aptitudinile și pregătirea profesională a salariatului, iar salariatul are posibilitatea de a se întoarce la locul de muncă dacă acesta se potrivește, dacă poate face față atribuțiilor specifice postului. Pe întreaga durată a perioadei de probă sau la încetarea acesteia, oricare dintre părți - angajatorul sau angajatul - poate înceta contractul individual de muncă printr-o simplă notificare scrisă, fără a mai fi necesară acordarea preavizului prevăzut de lege pentru celelalte modalități de încetare a relațiilor de muncă.

De reținut faptul că, în toate cazurile, perioada de probă este inclusă în CIM, pe parcursul acesteia salariatul având toate drepturile și obligațiile prevăzute în legislația muncii.

Pe întreaga durată a contractului individual de muncă nu se poate stabili decât o singură perioadă de probă. Prin excepție, în situațiile în care salariatul își schimbă funcția (postul) în cadrul aceleiași instituții, la debutul în această nouă funcție (post) salariatul poate fi supus unei noi perioade de probă.

În vederea eliminării abuzului angajatorului de a folosi perioada de probă ca un mijloc de evitare a menințării unui salariat pe timp nelimitat, Codul Muncii interzice angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe o perioadă de probă pentru același post. Astfel, dacă niciuna dintre cele trei persoane nu a corespuns cerințelor pentru ocuparea acelui post, acestea fiind concediate în timpul sau la sfârșitul perioadei de probă, atunci angajatorul poate încheia un al patrulea contract individual de muncă însă fără a mai putea impune perioada de probă.

În afara clauzelor generale ale contractului individual de muncă, părțile pot prevedea și anumite clauze speciale:

- clauza de neconcurență;
- clauza de mobilitate;
- clauza de confidențialitate.

A) Clauza de neconcurență îl obligă pe salariat ca după încetarea contractului individual de muncă, să nu presteze, în interesul propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunară pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență.

Clauza de neconcurență trebuie să fie stipulată în mod expres în CIM sau într-un act adițional la CIM. Pentru a produce efecte juridice, limitele în care operează această clauză trebuie formulată cât mai clar posibil. În mod concret, în clauza de neconcurență trebuie enumerate toate acele activități/atribuții pe care salariatul nu le poate desfășura, în interes propriu sau pentru terți, deoarece s-ar afla în concurență cu activitatea desfășurată la angajator.

În această clauză de neconcurență nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei jurnalistice. Spre exemplu, dacă un jurnalist este angajat în departamentul sportiv al unei publicații, angajatorul poate impune o clauză de neconcurență prin care să interzică respectivului jurnalist să scrie în domeniul sportiv pentru o altă publicație. Însă, angajatorul nu-i poate interzice jurnalistului (prin intermediul clauzei de neconcurență) să scrie/colaboreze în domeniul economic sau social pentru o altă publicație concurentă.

Totodată, în clauza de concurență mai trebuie precizate cuantumul indemnizației de neconcurență lunare, terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității, precum și aria geografică aflată sub incidența acestei clauze.

Un alt element care trebuie precizat în CIM sau în actul adițional la CIM în legătură cu clauza de confidențialitate este durata acesteia. De obicei este stipulată la încheierea CIM sau pe parcursul executării acesteia, clauza de neconcurență se activează numai la încetarea relațiilor de muncă și se poate întinde pe o perioadă de cel mult 2 ani. În niciun caz (nici măcar cu acordul jurnalistului), clauza de neconcurență nu poate produce efecte după această perioadă.

Dacă angajatorul impune o astfel de clauză de neconcurență, acesta este obligat să plătească jurnalistului o indemnizație lunară în cuantum de cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării relațiilor de muncă sau, în cazul în care durata

CIM a fost mai mic de 6 luni, din media veniturilor salariale brute convenite acestuia pe durata contractului. În o dat preciz m c indemniza ia de neconcuren se pl te te numai dup încetarea CIM, atunci când începe s produc efecte juridice clauza de neconcuren . Spre deosebire de reglementarea anterioar , noua modificare a Codului Muncii a stipulat c indemniza ia de neconcuren nu este un venit de natur salarial i nu se impoziteaz de angajator. Astfel, angajatul are obliga ia raport rii acestor venituri (prin declara ia anual pe venit) precum i plata impozitului aferent.

În cazul în care angajatorul nu îi respect obliga ia legal atunci nici obliga ia corelativ a jurnalistului de a nu efectua activit i concurente nu mai poate produce efecte (invocarea excep iei de neexecutare a contractului).

În cazul nerespect rii, cu vinov ie, a clauzei de neconcuren salariatul poate fi obligat la restituirea indemniza iei i, dup caz, la daune-interese corespunz toare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.

Totodat , clauza de neconcuren nu produce efectul în cazurile în care contractul individual de munc a încetat pentru una din urm toarele cauze:

- a intervenit decesul salariatului;
- a fost declarat moartea sau a punerea sub interdic ie a salariatului, conform prevederilor legale;
- s-a constatat nulitatea absolut a contractului individual de munc , prin acordul p r ilor sau prin hot râre judec toareasc definitiv ;
- s-a interzis – prin hotarâre judec toareasc definitiv – exercitarea unei profesii sau a unei func ii;
- retragerea acordului p rin ilor sau al reprezentan ilor legali, în cazul salaria ilor cu vârsta cuprins între 15 i 16 ani;
- ini iativa angajatorului pentru motive care nu in de persoana salariatului.

B) Prin clauza de mobilitate, în contractul individual de munc , p r ile stabilesc c , în considerarea specificului muncii, executarea obliga iilor de serviciu de c tre salariat nu se realizeaz într-un loc stabil de munc . În acest caz, salariatul beneficiaz de presta ii suplimentare în bani sau în natur .

În contractul colectiv de munc la nivelul ramurii mass-media 2007-2008 s-a stipulat c se acord un spor de 5% din salariul brut lunar salariatului care

efectuează lunar cel puțin în 10 zile cumulate de deplasare în teritoriu.

c) Prin clauza de confidențialitate părțile convin că, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmit date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă. Practic, această clauză instituie obligația salariatului de a respecta secretul de serviciu. Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese (corespunzătoare prejudiciului efectiv).

CONCLUZII

În cursul desfășurării în teritoriu a unui program Phare pentru drepturile salariale ale ziariștilor nu s-a adus la cunoștință un caz al unui ziarist care abia împlinise vârsta de 16 ani și care își desfășura activitatea la o anumită publicație de 2 ani de zile, fără a încheia vreun contract. Printr-un calcul simplu, rezultă faptul că persoana în cauză își desfășura activitatea remunerată în cadrul publicației de la **vârsta de 14 ani**, prin acest fapt încălcându-se în mod flagrant atât prevederile Constituției dar și ale Codului Muncii care interzic încadrarea în muncă a persoanelor care nu au împlinit vârsta de 15 ani.

Tânărul ziarist era deosebit de apreciat (de altfel, mărțurie obiectiv fiind numărul mare al articolelor, reportajelor și chiar al editorialelor publicate în cursul celor 2 ani de colaborare), dar angajatorii refuzau încheierea unui contract individual de muncă, limitându-se la promisiuni de angajare, după ce respectivul ziarist va deveni student. În această speță nu se poate vorbi despre o activitate de voluntariat sau despre practic jurnalistic, deoarece aparițiile periodice în publicația respectivă, sancțiunile disciplinare aplicate, remunerarea în același regim cu cel avut de un ziarist angajat cu contract individual de muncă precum și atribuțiile și obligațiile stabilite de angajator dovedesc faptul că între cele două părți (angajator și ziarist) există un raport juridic de muncă.

O practică des întâlnită în domeniul mass-media este aceea în care, la începutul activității, ziaristul este supus unei perioade de probă și abia după expirarea acestei perioade se încheie contractul individual de muncă. Durata

aceste perioade de prob variaza între o luna și 3 luni. Trebuie precizat faptul că durata legal maximă a perioadei de probă este de o lună pentru funcțiile de execuție și de 3 luni pentru funcțiile de conducere. Cel mai important aspect de semnalat este acela că, în toate cazurile, perioada de probă ESTE INCLUS în contractul individual de muncă; cu alte cuvinte, mai întâi se încheie contractul individual de muncă și abia apoi ziaristul poate fi supus unei perioade de probă dacă această perioadă de probă este prevăzută în mod expres în CIM.

Atribuțiile pe care le are jurnalistul în publicația pentru care-și desfășoară activitatea trebuie să fie foarte clar precizate și delimitate. S-a constatat faptul că în practică jurnalistul este obligat să desfășoare activitatea specific fotografilor, operatorilor, electricienilor etc.

Un exemplu de încălcare gravă a drepturilor jurnaliștilor îl constituie obligarea acestora ca după finalizarea activităților specifice jurnalistului, să realizeze “politica de cap limpede” pentru publicația respectivă, deși această atribuție nu figurează în fișa postului de jurnalist. Astfel, prin rotație, fiecare jurnalist trebuia să realizeze “capul limpede”. Evident, nu toți jurnaliștii au resursele necesare pentru a realiza această activitate, astfel încât, teama de a fi sancționat pentru greșelile ce ar fi putut apărea au determinat dezvoltarea în cadrul publicației respective a unei noi industrii – cea de cap limpede - prin care jurnaliștii talentați, contra unor sume semnificative, acceptau să realizeze această activitate în locul colegilor lor care le solicitau și le plăteau aceste servicii.

Un alt abuz sistematic de angajator în relațiile de muncă cu jurnaliștii este condiționarea continuării activității jurnalistice în cadrul instituției respective de obținerea unor contracte de sponsorizare/publicitate sau de prezentare a unor spoturi publicitare în cadrul unor emisiuni. În lipsa acceptului de a obține/prezenta publicitate, atribuțiile care nu sunt incluse în contractul individual de muncă sau în fișa postului jurnalistului respectiv, acesta este amenințat cu concedierea. În anumite cazuri, angajatorul impune obținerea unui contract de publicitate de o anumită valoare care să poată acoperi salariul jurnalistului respectiv și a cheltuielilor aferente de impozitare.

Aceste practici sunt ilegale, și de aceea este necesară completarea cu atenție a atribuțiilor în contractul individual de muncă sau în fișa de post a jurnaliștilor și impunerea respectării acestor atribuții atât de angajatori cât și de jurnaliști.

O altă prevedere a Codului Muncii se referă la clauza de neconcurență. S-a constatat faptul că mulți angajatori confundă clauza de confidențialitate cu clauza de neconcurență.

În cazurile întâlnite în teritoriu s-a constatat faptul că foarte mulți angajatori au impus încheierea unor “contracte de neconcurență” sau “contracte de confidențialitate” prin care impuneau jurnaliștilor să nu colaboreze sau să lucreze cu nicio altă publicație. În ceea ce privește durata acestor contracte, aceasta varia de la durata valabilității CIM până la 5 ani după încetarea CIM. Au fost semnalate cazuri în care astfel de contracte erau încheiate și cu jurnaliști care nu aveau CIM, ci contracte cesiune drepturi de autor sau contracte de prestări servicii. În toate cazurile observate, aceste contracte impuneau obligații numai pentru salariați, nu și pentru angajatori. Astfel, contractele de neconcurență sau de confidențialitate nu prevedeau niciun fel de indemnizație pentru salariați, ci numai daune materiale datorate de salariați în situațiile în care acesta ar fi încălcat clauzele contractuale.

3. DIFERITE CATEGORII DE CONTRACTE DE MUNC

Codul Muncii reglementează mai multe tipuri de contracte individuale de muncă, dintre care unele chiar pentru prima oară în legislația muncii din România. Astfel, conform prevederilor legale naționale în vigoare, munca poate fi prestată în baza următoarelor categorii de contracte:

- a) Contract individual de muncă :
- contract individual de muncă pe durată nedeterminată
 - contract individual de muncă pe durată determinată
 - contractul individual de muncă cu timp parțial
 - contract de muncă temporară
 - contract de ucenicie.

În cadrul secțiunii I al acestui capitol vor fi tratate sintetic toate aceste tipuri de contracte. Având în vedere importanța deosebită pe care o reprezintă contractul individual de muncă pe durată determinată și contractul individual de muncă cu timp parțial, în cadrul secțiunii II și III vom analiza detaliat forma de reglementare stabilită prin Codul Muncii.

3.1. Categoriile de contracte de muncă

1. Contractul individual de muncă pe durată nedeterminată

Codul Muncii stabilește că încheierea contractului individual de muncă pe durată nedeterminată este REGULA și doar ca excepție se pot încheia contracte individuale de muncă pe durată determinată.

2. Contractul individual de muncă pe durată determinată

Acesta se poate încheia numai în anumite condiții, după cum urmează :

- a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă ;
- b) creșterea temporară a activității angajatorului;
- c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
- d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fizice loc de muncă ;
- d¹) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de

vârst ;

- d²) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- d³) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
- e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură .

3. Contractul individual de muncă cu timp parțial

Acesta presupune ca salariatul să-și desfășoare activitatea în cadrul unui program redus de muncă, sub cel normal de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână. Trebuie precizat că în noua reglementare a Codului Muncii nu mai există o limită minimă a numărului de ore ce trebuie prestate zilnic sau săptămânal. În concluzie, orice contract care are durata timpului de lucru mai mic de 8 ore pe zi sau mai mic de 40 ore pe săptămână, indiferent cum sunt acestea repartizate, trebuie considerat un contract de muncă cu timp parțial.

4. Contractul cu muncă la domiciliu

Acesta reprezintă un contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau determinată, cu specificitatea că locul desfășurării activității este domiciliul salariatului. Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă și trebuie să cuprindă suplimentar:

- a) precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;
- b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- c) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează .

5. Contractul de muncă temporar

Este tot un contract individual de muncă pe durată determinată, numai că, angajatorul este un agent de muncă temporară iar salariatul (temporar) prestează munca pentru un termen, denumit *utilizator*, în vederea îndeplinirii unor sarcini precise - *misiuni* - cu caracter temporar.

Între agentul de muncă temporară – autorizat de Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de anse – și salariatul său (denumit salariat temporar) contractul de

munc temporar se încheie, de regulă, pe durata unei misiuni care nu poate fi mai mare de 12 luni. Durata misiunii poate fi prelungită o singură dată pentru o perioadă care, împreună cu primul termen al misiunii, să nu depășească 18 luni.

Utilizatorul este angajatorul cărui agent de muncă temporară îi pune la dispoziție un salariat temporar pentru îndeplinirea unor anumite sarcini precise și cu caracter temporar.

Agentul de muncă temporară pune la dispoziția utilizatorului un salariat angajat prin contract de muncă temporară, în baza unui contract de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă. Între utilizator și salariatul temporar nu există raport juridic contractual.

Este interzisă folosirea unui salariat temporar pentru înlocuirea unui salariat al utilizatorului sau pentru înlocuirea unui salariat aflat în grevă.

6. Contractul de ucenicie la locul de muncă

Acesta este un contract individual de muncă de tip particular prin care angajatorul se obligă să asigure ucenicului formare profesională într-o meserie și plata unui salariu, iar ucenicul se obligă să urmeze cursurile de formare profesională și muncească în subordinea angajatorului respectiv.

Durata acestui tip de contract nu poate depăși 3 ani și nu poate fi încheiată decât de angajatori autorizați de Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse. Calitatea de ucenic o poate avea orice tânăr care nu a împlinit vârsta de 25 de ani și care nu deține o calificare profesională.

Contractul de ucenicie la locul de muncă va cuprinde, pe lângă elementele generale, și următoarele:

- a) precizarea persoanei care urmează să se ocupe de pregătirea ucenicului, denumită maestru de ucenicie, și calificarea acesteia;
- b) durata necesară pentru obținerea calificării în meseria respectivă;
- c) avantajele în natură acordate ucenicului în vederea calificării profesionale.

COMENTARIU

În urma unor discuții avute cu ziarii s-a constatat că nu există o practică unitară în toate regiunile țării în ceea ce privește modalitatea aleasă de angajator pentru a reglementa relațiile contractuale cu ziarii. Astfel, la nivel teritorial, ziarii își desfășoară activitatea în temeiul mai multor tipuri de contracte sau chiar fără niciun tip de contract:

- contract individual de muncă ;
- contract cesiune drepturi de autor;
- contract individual de muncă și contract cesiune drepturi de autor;
- contract prestări servicii;
- fără niciun tip de contract.

În ceea ce privește tipul contractelor individuale de muncă, acestea sunt încheiate de regulă pe durată nedeterminată. Sunt foarte puține cazurile în care se încheie contracte de muncă cu timp parțial și acestea sunt întâlnite în orașe mari sau la corespondenții din teritoriu folosiți de marile instituții de presă din București. Contractele de muncă pe perioadă determinată sunt și ele puțin utilizate, ele reglementând relațiile de muncă ale instituțiilor de presă cu tinerii studenți.

Dintre cele 7 orașe în care s-au organizat întâlnirile cu ziarii, doar în Craiova, peste 80% dintre ziarii prezenți aveau încheiate contracte individuale de muncă. La polul opus s-au aflat ziarii din Oradea care în proporție de 90% au încheiat contracte cesiune drepturi de autor.

Ca practică generală s-a constatat faptul că majoritatea angajatorilor încheie contracte individuale de muncă pe durată nelimitată în care este prevăzut salariul minim pe economie (440 lei) și în paralel, pentru același ziarist, se încheie contract cesiune drepturi de autor, în temeiul căruia se completează veniturile bunești ale ziaristului.

O altă modalitate contractuală de desfășurare a activității ziaristului o constituie încheierea unor contracte civile de prestări servicii. În încheierea acestui tip de contracte se încadrează două categorii:

- ziarii care sunt acționari la societăți comerciale și care încheie aceste contracte de prestări servicii în numele firmei pe care o dețin, folosind avantajul de impozitare pe profit de 19%;

- ziařiști care încheie acest tip de contracte în nume propriu (în cazuri fericite având autorizație de persoane fizice autorizate) și care se supun regulilor de impozitare pe venitul global de 16%.

În afară de aceste tipuri de contracte, există situații în care ziařiști își desfășoară activitatea fără a încheia niciun fel de contract, putându-se vorbi în aceste situații de o activitate „la negru”.

În ceea ce privește municipiul București, aici situația este diferită. Aproape toate instituțiile de mass-media au încheiat contracte individuale de muncă. Este adevărat că majoritatea instituțiilor au trecut un venit minim în contractele de muncă. Paralel cu aceste contracte individuale de muncă, jurnaliști încheie și contracte de drepturi de autor sau chiar contracte civile. Evident aceste două tipuri de contracte se încheie cu o altă societate comercială, diferită de cea care a încheiat contractul individual de muncă cu jurnalistul.

Cea mai bună și legală situație o au jurnaliști care lucrează în societățile financiate cu fonduri publice: Radiodifuziunea Română, Televiziunea Română, Rador și Rompres. Jurnaliști din aceste instituții au încheiat numai contracte individuale de muncă. Foarte rar se încheie contracte de drepturi de autor și numai în situații excepționale.

3.2. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA CU TIMP PAR IAL

Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii reglementează prin intermediul art. 101 – 104 posibilitatea încheierii unui contract individual de muncă cu timp parțial. În noua reglementare, condițiile, drepturile și obligațiile salariatului care prestează muncă în baza unui astfel de contract sunt preluate din normele internaționale și europene. Astfel, salariatul cu fracțiune de normă este acel salariat al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil. Prin această modificare legală nu mai subsistă vechea condiție pentru încheierea unui contract de muncă cu timp parțial și anume prestarea zilnică a unei fracțiuni de normă de cel puțin 2 ore, iar durata săptămânală de lucru să fie inferioară celei a unui salariat cu normă întreagă comparabil, fiind mai mică de 10 ore.

Legiuitorul a definit salariatul comparabil ca fiind acel salariat încadrat în baza unui contract individual de muncă cu normă întreagă de același tip și care prestează aceeași activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract de muncă cu timp parțial.

În situația în care la nivelul angajatorului nu există un salariat comparabil urmează a fi avute în vedere dispozițiile contractului colectiv de muncă aplicabil celui angajator sau dispozițiile legislației în vigoare.

Contractul individual de muncă cu timp parțial se încheie doar în forma scrisă, pe durată nedeterminată sau determinată; existența înscrisului este o chestiune de probă și nu de valabilitate a contractului. Dacă fizic nu există încheiat un contract individual de muncă cu timp parțial se prezumă că acesta a fost încheiat pe durată nedeterminată.

Pe lângă elementele obligatorii, contractul individual de muncă cu timp parțial trebuie să cuprindă :

- a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;
- b) condițiile de modificare a programului de lucru;
- c) interdicția efectuării orelor suplimentare.

În situația în care aceste elemente nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă, atunci se consideră că acesta este încheiat pentru o normă întreagă de muncă.

Salariile celor care prestează muncă în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial li se aplică toate prevederile legislației și ale contractelor colective de muncă aplicabile salariilor încadrați în baza unui contract individual de muncă cu normă întreagă, cu excepția celor contrare, cuprinse în Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii.

Regulile privind încheierea contractului individual de muncă cu normă întreagă se aplică în mod corespunzător contractului individual de muncă cu timp parțial.

Drepturile salariale ale salariilor încadrați în baza unui contract de muncă cu timp parțial se stabilesc proporțional cu timpul efectiv lucrat.

3.3 CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ PE PERIOADĂ DETERMINATĂ

Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii conține dispoziții imperative cu privire la contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată, dispoziții care reglementează :

- cazuri stricte în care poate încheia acest tip de contract (așa cum au fost enumerate anterior);
- forma contractului – scris, cu obligația de a preciza durata pentru care a fost încheiat;
- durata maximă pentru care se poate încheia un contract de muncă pe durată determinată – max. 24 luni;
- după expirarea termenului inițial, părțile pot conveni prelungirea contractului individual de muncă pe durată determinată, dar numai în unul din termenii de 24 de luni și de cel mult două ori consecutiv;
- între acestea își pot încheia succesiv maxim 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată, fără ca durata însumată a acestora să depășească termenul de 24 de luni;
- contractele individuale de muncă pe durată determinate care se încheie în termen de 3 luni de la încetarea unui alt contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive; la încetarea celui de-al treilea contract succesiv sau la expirarea termenului de 24 de luni, o nouă angajare poate fi făcută numai cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată; această

- prevedere nu se aplică în următoarele situații:
 - a) în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui temporar un salariat absent, dacă intervine o nouă cauză de suspendare a contractului acestuia;
 - b) în cazul în care un nou contract individual de muncă pe durată determinată este încheiat în vederea executării unor lucrări urgente, cu caracter excepțional;
 - c) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune datorită unor motive obiective prevăzute expres de legi speciale;
 - d) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune datorită unor motive obiective cuprinse în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură, pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe;
 - e) în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată a încetat din inițiativa salariatului sau din inițiativa angajatorului, pentru o abatere gravă sau abateri repetate ale salariatului.
- perioada de probă poate fi stabilită la încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată, respectiv:
 - a) 5 zile lucrătoare, dacă durata contractului este mai mică de 3 luni;
 - b) 15 zile lucrătoare, dacă durata contractului este cuprinsă între 3 și 6 luni;
 - c) 30 de zile lucrătoare, pentru un contract încheiat pe o durată mai mare de 6 luni;
 - d) 45 de zile lucrătoare, în cazul salariaților încadrați într-o funcție de conducere în baza unui contract de muncă mai mare de 6 luni;
- obligațiile ale angajatorului care încheie astfel de contracte individuale de muncă, și anume:
 - angajarea unui salariat în baza unui contract individual de muncă pe durată nedeterminată la expirarea contractului pe durată determinată;
 - informarea salariaților angajați cu contracte individuale de muncă pe durată determinată despre existența locurilor de muncă vacante sau care urmează să devină vacante, compatibile cu pregătirea lor profesională, și asigurarea accesului la aceste locuri de muncă în condiții similare, egale cu salariații încadrați cu contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată.

CONCLUZII

Dreptul intern, prin intermediul prevederilor art. 80 – 86 din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii reglementează posibilitatea prestării muncii în baza unui contract individual de muncă încheiat pe o perioadă determinată, stabilește condițiile în cazurile în care se pot încheia astfel de contracte, precum și drepturile și obligațiile în sarcina părților.

Prevederile interne sunt armonizate cu cele ale dreptului comunitar, respectiv cu Directiva 1999/70/CE a Consiliului din data de 28 iunie 1999 privind acordul-cadru CES, UNICE și CEEP asupra muncii cu durată determinată, asigurând aceleași condiții de angajare, oportunități în posibilitatea ocupării unor posturi permanente, de formare profesională și de dezvoltare a carierei.

O problemă apare în ceea ce privește mobilitatea forței de muncă pe o piață a muncii tot mai afectată de restructurarea economică.

Voința legiuitorului de a reglementa strict și limitativ cazurile în care poate fi încheiat un contract individual de muncă cu durată determinată restricționează această mobilitate a forței de muncă.

De asemenea, legiuitorul român a stabilit câteva excepții de la prevederile referitoare la contractul individual de muncă, respectiv, posibilitatea încheierii unor contracte de muncă pe durată determinată la expirarea unui alt contract de aceeași natură dacă:

- intervine o nouă cauză de suspendare a contractului individual de muncă al salariatului înlocuit;
- executarea unor lucrări urgente, cu caracter excepțional;
- în cazul în care un act normativ cu caracter special impune încheierea unui astfel de contract;
- dacă contractul încheiat anterior a încetat din inițiativa salariatului sau disciplinar, pentru o abatere gravă sau abateri repetate.

Salariile care prestează muncă în baza unui contract individual de muncă pe durată determinată li se aplică toate prevederile legislației și ale contractelor colective de muncă aplicabile salariilor încadrate în baza unui contract individual de muncă pe durată determinată, cu excepția celor contrare cuprinse în Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii.

Regulile privind încheierea contractului individual de munc pe durat nedeterminat se aplic în mod corespunz tor i contractului individual de munc pe durat determinat .

4. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

A. Timpul de muncă

Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii a repartizat un titlu acestei instituții, reglementând pe parcursul Cap. I - art. 108 – 129, aspectele legate de:

- durata timpului de muncă ;
- munca suplimentară ;
- munca de noapte;
- norma de muncă .

a) durata timpului de muncă

Legiuitorul, în spiritul normelor comunitare, a stabilit următoarele principii:

- durata normală a timpului de muncă zilnic este de 8 ore;
- durata săptămânală a timpului de muncă este de 40 ore;
- prin excepție, durata timpului de muncă ce include și orele suplimentare, poate fi prelungit peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculat pe o perioadă de referință de 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână .

Având în vedere aceste principii, legiuitorul a reglementat și aspecte referitoare la:

- posibilitatea stabilirii unei durate zilnice a timpului de muncă mai mare sau mai mic de 8 ore, prin negocieri colective, pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii;
- durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore;
- posibilitatea stabilirii unui program de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore sau în cadrul săptămânii comprimate, astfel că va fi reglementat în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unității;
- posibilitatea stabilirii, la cererea salariatului și cu respectarea celor stabilite în contractul colectiv de muncă sau regulamentul intern, unui program de muncă individualizat, flexibil, alcătuit dintr-o perioadă fixă (salariatul fiind prezent la locul de muncă) și o perioadă variabilă (salariatul alegându-și orele de sosire și de plecare), respectând

timpul de munc zilnic i dispozi iile referitoare la durata normal a timpului de munc i la orele suplimentare;

- prestarea muncii în schimburi, cu respectarea unor reguli prestabilite;
- durata timpului de lucru a tinerilor în vârșt de pân la 18 ani – 6 ore/zi respectiv 30 ore/s pt mânal.

b) munca suplimentar

Definit ca fiind munca prestat peste durata normal a timpului de munc s pt mânal, legiuitorul a stabilit faptul c aceasta nu poate fi prestat decât la solicitarea angajatorului i numai cu acordul salariatului, excep iile fiind limitativ enumerate: caz de for major , lucr ri urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înl turarea consecin elor unui accident.

Limita maxim stabilit pentru munca suplimentar , prin intermediul art. 111 din Codul Muncii, este de 8 ore s pt mânal.

inând cont de aceste prevederi legiuitorul, în spiritul normelor comunitare, a stabilit urm toarele:

- munca suplimentar se compenseaz cu ore libere pl tite în 30 de zile de la prestarea acesteia;
- plata muncii suplimentare prin ad ugarea unui spor la salariu corespunz tor duratei acesteia, dac compensarea prin ore libere pl tite nu este posibil ;
- limita minim a sporului ad ugat salariului la 75% din salariul de baz , sporul urmând a fi negociat prin contractul colectiv de munc sau contractul individual de munc .

c) munca de noapte

Este considerat munc de noapte munca prestat în intervalul 22.00 – 6.00, iar salariatul care efectueaz cel pu in 3 ore de munc în interiorul acestui interval beneficiaz de urm toarele drepturi:

- fie reducerea programului de lucru fa de durata normal a zilei de lucru cu o or , f r afectarea salariului de baz ;
- fie de un spor de minim 15 % din salariul de baz pentru fiecare ora de munc de noapte prestat ;
- examen medical gratuit înainte de începerea activit ii;
- examen medical periodic;
- posibilitatea trecerii la o munc de zi dac au probleme de s n tate

recunoscute ca având legătură cu munca de noapte.

Durata normală a timpului de lucru, pentru salarii de noapte nu va depăși 8 ore pe zi, calculate pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea repausului săptămânal. Aceasta înseamnă că un salariat poate lucra într-o zi 8 ore de noapte, în altă zi 10 ore, în alta 4 ore, important fiind ca media orelor de noapte lucrate timp de 3 luni de zile să nu depășească 8 ore.

Legiuitorul a introdus în această materie două interdicții, respectiv:

- interdicția prestării unei munci de noapte de către persoanele care nu au împlinit 18 ani;
- imposibilitatea obligării femeilor gravide, lăuze sau care alăptează să presteze o muncă de noapte.

d) norma de muncă

Definită ca fiind cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese de muncă determinate, aceasta cuprinde:

- timpul productiv;
- timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic;
- timpul aferent pauzelor legale.

Norma de muncă, în funcție de caracteristicile procesului de producție sau ale activității se exprimă în:

- norme de timp;
- norme de producție;
- norme de personal;
- atribuții.

De menționat este faptul că norma de muncă se stabilește de către angajator conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajatorul cu acordul sindicatului/reprezentanților salariaților. În cazul unui dezacord cu privire la normele de muncă, părțile vor apela la arbitrajul unui terț ales de comun acord (de regulă, costurile arbitrajului sunt suportate de angajator).

B. Timpul de odihnă

Reglementat în cadrul Cap. II al titlului referitor la timpul de muncă și timpul

de odihnă, prin intermediul art. 130 – 153, timpul de odihnă a fost legiferat sub următoarele aspecte:

- pauza de masă;
- repausul zilnic;
- repausul săptămânal;
- sarcinile legale;
- concediul.

Pauza de masă

Prin regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă, pornind de la prevederea legală potrivit căreia dacă durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore salariații au dreptul la pauza de masă, sunt stabilite condițiile în care se acordă această pauză - durata și includerea sau nu a acestei pauze în durata zilnică a timpului de muncă.

În cazul tinerilor de până la 18 ani angajatorul trebuie să asigure o pauză de masă de cel puțin 30 de minute dacă durata zilnică de muncă este mai mare de 4 ore jumătate.

Repausul zilnic

Între 2 zile de muncă salariații au dreptul la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore, cu excepția situațiilor în care munca este prestată în schimburi, în acest caz, repausul nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

Repausul săptămânal

Codul Muncii garantează salariatului un repaus săptămânal de 2 (două) zile consecutive, acordat de regulă sâmbătă și duminică.

În situația în care, din motive obiective (prejudicierea interesului public sau desfășurarea normală a activității) acest repaus nu se poate acorda în aceste zile, prin contractul colectiv de muncă sau regulamentul intern se pot stabili și alte zile, situație în care salariații vor beneficia de un spor la salariu, negociat.

De asemenea, dacă zilele de repaus sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate ce nu poate depăși 14 zile calendaristice (cu autorizarea Inspectoratului Teritorial de muncă și cu acordul sindicatului/ reprezentanților

salaria ilor), salarii beneficiar de dublul sporului prevăzut pentru munca suplimentară .

Acest repaus suplimentar poate fi suspendat în următoarele situații:

- lucrări urgente a căror executare este necesară în vederea organizării unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului;
- evitarea unor accidente iminente;
- înlăturarea efectelor unor accidente.

Salariul a căror repaus suplimentar a fost suspendat pentru motivele enumerate are dreptul la dublul sporului prevăzut pentru muncă suplimentară .

Sărbătorile legale

Legea nr. 53 / 2003 – Codul Muncii a stabilit zilele de sărbătoare legale în care nu se lucrează . dar a lăsat posibilitatea ca, prin negocieri colective și prin intermediul contractului colectiv de muncă , să se poată stabili și alte zile libere.

Potrivit Codului, sunt zile de sărbătoare legale în care nu se lucrează . Acestea sunt următoarele :

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paște;
- 1 mai;
- 1 decembrie;
- 2 zile pentru fiecare sărbătoare religioasă anuală , declarate de culte religioase legale (altele decât cele creștine), pentru aparținătorii acestora.

Pe cale de excepție :

- prevederile referitoare la zilele de sărbătoare legale nu se aplică în locurile de muncă unde activitatea nu poate fi întreruptă motivat de caracterul procesului de producție sau specificul activității, situație în care trebuie să opereze compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile;
- în unitățile sanitare și de alimentație publică sunt stabilite programe adecvate pentru asigurarea asistenței sanitare și aprovizionarea populației cu alimente, situație în care trebuie să opereze compensarea cu timpul liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

- dreptul la o indemnizație de concediu care va fi plătită cu cel puțin în 5 zile anterior plecării în concediu; indemnizația de concediu reprezintă media zilnică a drepturilor salariale din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediu multiplicată cu numărul de zile de concediu;
- întreruperea efectuării concediului de odihnă – rechemarea – pentru cazuri de forță majoră, interese urgente care reclamă prezența salariatului în unitate, cu obligația angajatorului de a suporta cheltuielile salariatului și familiei efectuate din cauza revenirii precum și a eventualelor prejudicii suferite.

În situația în care un salariat beneficiază de concediu de odihnă plătit iar contractul său de muncă încetează după efectuarea concediului, acesta va fi obligat să restituie o parte din indemnizația de concediu numai atunci când contractul a încetat din culpa sa:

- demisie. Prin excepție, salariatul nu va fi obligat să restituie indemnizația de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care s-a acordat acel concediu, dacă acesta a demisionat ca urmare a stării sale de sănătate dovedite prin acte medicale, iar angajatorul nu îi poate oferi un alt loc de muncă corespunzător stării sale de sănătate; aceeași excepție se aplică în cazul în care demisia este determinată de neîndeplinirea culpabilă de către angajator a obligațiilor asumate prin contractul individual de muncă ;
- concediere disciplinară ;
- condamnare penală ori interzicerea exercitării unei profesii sau a unei funcții ca măsură de siguranță sau pedeapsă complementară ;
- arestarea preventivă pe o perioadă mai mare de 30 de zile.

De asemenea, legiuitorul a reglementat posibilitatea ca salariatul să beneficieze de zile libere plătite și de alte concedii, cum ar fi:

- zile libere pentru evenimente familiale deosebite, plătite;
- concedii pentru rezolvarea unor situații personale, fără plată ;
- concedii pentru formare profesională, cu sau fără plată .

Toate aceste situații sau evenimente și regulile aplicabile sunt stabilite prin contractul colectiv de muncă .

adreseze instan ei de judecat solicitând plata orelor suplimentare, plata sporului de noapte, plata sporului de vechime. Trebuie precizat c în majoritatea cazurilor, instan a de judecat , în urma probelor administrate în dosar a dat câ tig de cauz jurnalistului salariat, obligând societatea s pl teasc retroactiv pe trei ani toate drepturile salariale convenite în baza contractului colectiv de munc la nivelul ramurii mass-media.

În urma unei discu ii avute cu un reprezentant al unei televiziuni comerciale cu privire la durata real a timpului de lucru al jurnali tilor din acea televiziune, acesta a r spus faptul c se lucreaz chiar i 12-14 ore pe zi i chiar în timpul nop ii, iar în compensa ie dânsul le permite acestora s - i ia liber 1-2 zile la 2-3 s pt mâni pentru a putea s - i pl teasc facturile i alte obliga ii care nu se pot face decât în timpul unui program normal de lucru (orele 9-15).

În ceea ce prive te timpul de odihn , s-a constatat c nici în acest domeniu prevederile legale în vigoare nu sunt respectate. Astfel, în majoritatea cazurilor jurnali tii lucreaz în mod regulat sâmb ta i duminica f r a primi zilele libere convenite repausului s pt mânal în cursul s pt mâinii. De asemenea, nu se acord nici sporul la salariu prev zut de art. 132 alin 3 C.M. Practic, zilele de sâmb t i duminic lucrate de jurnali ti sunt considerate zile normale de lucru, ceea ce încalc în mod flagrant legisla ia în vigoare.

Aceea i este situa ia i în cazul s rb torilor legale în care jurnali tii î i desf oar activitatea. i aceste zile sunt considerate zile normale de activitate (de exemplu 1 decembrie, 1 mai etc.) f r ca jurnali tii s primeasc timp liber corespunz tor în urm toarele 30 de zile sau un spor ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de baz (art. 137 C.M.) pentru fiecare or de munc prestat . Preciz m c în conformitate cu prevederile art. 276 alin. 1 lit. f C.M. înc lcare de c tre angajator a prevederilor cu privire la s rb torile legale constituie contraven ie i se sanc ioneaz cu amend de la 5.000 la 10.000 lei.

Acordarea concediului de odihn anual nu este respectat în toate cazurile. Sunt numeroase cazurile în care durata concediului de odihn stipulat în CIM este cea minimal prev zut de Codul Muncii: 20 de zile lucr toare i nu 21 de zile lucr toare a a cum prevede CCM la nivel na ional – care se aplic salaria ilor încadra i în toate unit ile din ar .

Ceea ce este cel mai grav este faptul c nici m car zilele de concediu de

odihn prev zute în CIM nu sunt efectuate integral de c tre jurnali ti. De regul , jurnali tii efectueaz 5-10 zile de concediu, cu “promisiunea” c restul concediului va fi efectuat cât mai curând posibil. Îns , în practic , acestea r mân simple promisiuni iar jurnalistul nu mai beneficiaz de restul concediului neefectuat i nici de compensarea în bani a acestor zile (de altfel, C.M. prevede c numai în cazurile încet rii CIM este posibil compensarea în bani a concediului neefectuat).

5. SALARIZAREA

Elementele componente ale salariului sunt următoarele:

a. Salariul de baz – reprezintă “salariul de încadrare” (cel prevăzut în Contractul individual de muncă) și el se stabilește în funcție de locul de muncă și de persoana salariatului (calificarea și competența profesională, natura și complexitatea atribuțiilor de serviciu etc.);

b. Sporurile – se adaugă la salariul de bază și reprezintă o modalitate de compensare pentru anumite condiții de muncă (factori de mediu) sau pentru întrunirea de către salariat a unor cerințe speciale. Trebuie precizat că sporurile au un caracter obligatoriu și nu opțional; cu alte cuvinte, odată convenite în contractul individual de muncă și în contractul colectiv de muncă, sporurile vor fi acordate în cuantumurile negociate de către părți.

Codul Muncii stabilește un cuantum minimal pentru un număr relativ scăzut de sporuri (ex. spor pentru clauza de neconcurență, sporul pentru munca de noapte etc.). Însă, creșterea cuantumului acestor sporuri, precum și stabilirea unor noi sporuri (neprevăzute expres de Codul Muncii) se realizează prin contractele colective de muncă negociate de sindicate și patronate.

În domeniul mass-media, la salariul de bază se pot adăuga următoarele sporuri:

- sporul de vechime în muncă :
 - 3-5 ani: 5%,
 - 5-10 ani: 10%,
 - 10-15 ani: 15%,
 - 15-20 ani: 20%,
 - peste 20 de ani: 25%
- sporul pentru condiții deosebite de muncă : 10%
- sporul pentru ore suplimentare: 100%
- spor pentru ore lucrate în zilele libere și în zilele de sărbători legale: 100%
- sporul pentru munca de noapte: 25%.
- sporul de fidelitate 25%;

- spor de periclitare maxim : 200%.
- spor de mobilitate: 5%

c. Adaosurile – sunt elemente accesorii ale salariilor i ele pot fi:

- premiile acordate din fondul de premiere; poate fi acordat într-o sumă fixă sau sub formă de procent din salariul de bază ;
- diferite sporuri convenite colectiv sau/ i individual cu angajatorii (prima de vacanță, prima de Paști, prima de Crăciun).

d. Indemnizațiile – reprezintă tot adaosuri la salariu i se acordă de regulă, pentru prestarea unei funcții de conducere, pentru cumul de funcții sau pentru alte situații stabilite expres prin contractele colective de muncă sau prin contractul individual de muncă (indemnizația de instalare) etc.

Un nou timp de indemnizație este reglementat de contractul individual de muncă la nivelul ramurii mass-media. Ne referim la indemnizația pe care angajatorul este obligat să o acorde salariaților care se află în concediu de maternitate/de creștere i îngrijire a copilului; astfel unitatea va compensa pe o perioadă de 3 luni diferența dintre salariul de bază individual avut i indemnizația legală la care are dreptul.

De i salariile se stabilesc în mod liber, prin negociere directă între angajatorii salariați, totuși, ca formă de protecție socială, nivelul minimal al salariului este stabilit de către Guvern.

Astfel, Codul Muncii stipulează că Guvernul este competent ca, după consultarea sindicatelor i patronatelor, să stabilească salariul minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă.

Angajatorii au obligația legală de a aduce la cunoștință a salariaților cuantumul salariului minim brut pe țară garantat în plată.

Niciun salariat nu poate avea salariul de bază mai mic decât salariul minim brut pe țară. Trebuie precizat faptul că, în conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă la nivel Național, numai muncitorii necalificați au salariul de bază echivalentul salariului minim brut pe țară. Pentru alte categorii de salariați (muncitorii calificați, studii superioare) sunt negociați anumiți coeficienți de ierarhizare salarială.

Contractul colectiv de muncă la nivelul ramurii mass-media stipulează că salariul minim pentru salariații din acest domeniu este echivalentul salariului minim brut pe țară majorat cu 25%. Salariul minim pe țară stabilit prin CCM la nivel național pentru anii 2007-2010 este de 440 lei adică 2,59 lei/oră. În aceste condiții, salariul minim la nivelul ramurii mass-media (cel puțin la nivelul anului 2007) este de 550 lei; practic, niciun salariu din domeniul mass-media nu poate fi sub plafonul de 550 lei.

Prin contractele colective de muncă care se încheie la nivel de unitate, trebuie să se negocieze "grile de salarizare" prin care se stabilesc salariile pentru fiecare loc de muncă, în funcție de complexitatea atribuțiilor prevăzute în fișa postului. În contractul colectiv de muncă, la nivelul ramurii mass-media, se stabilesc și coeficienții minimi de ierarhizare astfel:

a) muncitori:

1. necalificați = 1

2. calificați = 1,2

b) personal administrativ încadrat în funcții pentru care condiția de pregătire este:

1) liceal = 1,2

2) postliceal = 1,25

c) personal de specialitate încadrat pe funcții pentru care condiția de pregătire este:

1) coala de mai tri = 1,3

2) studii superioare de scurtă durată = 1,5

d) personal încadrat pe funcții pentru care condiția de pregătire este cea de studii superioare = 2

Coeficienții de mai sus se aplică la salariul minim negociat pe unitate. Încotrat atragem atenția că în niciun caz, salariul minim pe unitate nu poate fi mai mic decât salariul minim la nivel național (stabilit prin contractul colectiv de muncă la nivel național majorat cu un procent de 25%).

Salariul de bază, adaosurile și sporurile sunt confidențiale. Confidențialitatea salarială nu funcționează față de sindicate, instanțele judecătorești, organele de urmărire penală și organele de control financiar.

Codul Muncii prevede că drepturile salariale ale angajaților se plătesc înainte oricărui obligatoriu înainte de plata creanțelor unui debitor, iar salariile ocupă locul doi după creanțele reprezentând cheltuielile efectuate pentru urmărirea

În conservarea bunurilor al căror preț se distribuie ca urmare a executării silite.

Salariile se plătesc direct salariatului sau persoanei împuternicite de acesta. În caz de deces al salariatului, salariul se plătește, în ordine, soției supravieuitoare, copiilor majori sau părinților acestuia.

Salariile se plătesc la data convenită de părți în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv de muncă; de regulă, salariile se plătesc de două ori pe lună (chenezinal). Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune - interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

Codul Muncii prevede că acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale (plată parțială) sau semnarea actelor de plată în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări a salariatului la drepturile salariale cuvenite.

Orice acțiune cu privire la stabilirea sau recuperarea drepturilor salariale cuvenite salariilor trebuie promovată la instanțele judecătorești competente în termen de 3 ani de la data la care aceste drepturi nu au fost acordate conform prevederilor contractului individual de muncă. După trecerea celor 3 ani, salariatul pierde dreptul de a se mai adresa instanței pentru recuperarea drepturilor salariale (termen de prescripție).

Codul Muncii a modificat substanțial procedura recuperării prejudiciilor cauzate angajatorilor de către salariați. Astfel, dacă în temeiul prevederilor legale anterioare, angajatorul putea emite Note de imputare, care constituiau titluri executorii, prin care se repara prejudiciul cauzat de salariat, în prezent Codul Muncii stipulează că inițierea din salariu nu poate fi efectuată decât în situația în care o instanță judecătorească emite o hotărâre definitivă și irevocabilă prin care se stabilește întinderea prejudiciului și suma datorată de salariat pentru repararea acestuia.

În caz de pluralitate de creditori ai salariatului, va fi respectat următoarea ordine:

- obligațiile de întreținere, conform Codului familiei;
- contribuțiile și impozitele datorate către stat;
- daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;

- acoperirea altor datorii.

Toate reinerile din salariu cumulate nu pot depăși, în fiecare lună, jumătate din cunțul acestuia.

CONCLUZII

Salariul reprezintă unul din elementele esențiale ale contractului individual de muncă dar și al contractelor colective de muncă.

Partenerii sociali au rol determinant în sistemul de salarizare. Astfel, prin intermediul contractelor colective de muncă, partenerii sociali negociază și stabilesc coeficienții de ierarhizare salarială, grile de salarizare pentru fiecare categorie de locuri de muncă, sporurile și adaosurile la salarii. Legislația prevede că negocierile colective privind salarizarea se vor face în mod obligatoriu anual.

În baza cadrului general minimal stabilit de contractele colective de muncă, salariații vor negocia direct cu angajatorii cuantumul salariului de bază precum și alte drepturi salariale.

În ceea ce privește fondul de garantare salarială, Codul Muncii fixează numai cadrul general al viitoarei legi. Conform angajamentelor asumate de România în procesul de integrare europeană, până la sfârșitul anului 2003 Guvernul ar fi trebuit să elaboreze proiectul Legii privind Fondul de garantare a salariilor, iar până la sfârșitul anului 2004 acest proiect trebuia să fie adoptat de către Parlament. Din păcate, acest act normativ nu a fost nici până în prezent adoptat de către Parlament.

Se poate afirma că legislația națională este aliniată cerințelor internaționale și comunitare cu privire la principiile care trebuie să guverneze sistemul de salarizare.

Însă de la alinierea prevederilor legale la cerințele internaționale și implementarea și aplicarea/respectarea acestor prevederi în realitatea cotidiană este un drum lung, iar în ramura mass-media nu există decât un procent foarte mic de angajatori care respectă prevederile legale referitoare la salarizare.

Din studiile efectuate până în prezent s-a constatat că foarte mulți jurnaliști -

În special cei din teritoriu - au în CIM un salariu sub salariul minim pe economie stabilit prin Hotărâre de Guvern: 390 lei. Fac excepție de la această situație jurnaliștii încadrați la unități financiare de la bugetul de stat (ROMPRESS, Radiodifuziunea Română, Rador, TVR), precum și jurnaliștii care activează în cadrul televiziunilor comerciale. Majoritatea jurnaliștilor își completează veniturile prin contracte cesiune drepturi de autor. S-a constatat faptul că jurnaliștii care lucrează în București au cele mai mari salarii/venituri – aproape cât salariul mediu pe țară sau puțin peste. Totuși, foarte mulți dintre ei sunt nevoiți să încheie încă 2-3 colaborări pentru a-și asigura un nivel de trai decent.

Trebuie precizat faptul că și în lipsa unui CCM specific ramurii mass-media, conform prevederilor legale în vigoare, pentru toți salariații se aplică prevederile CCM la nivel național. Astfel, conform CCM la nivel național, salariul minim pe economie de 440 lei nu se acordă decât muncitorilor necalificați.

Totodată, prevederile CCM la nivel național trebuie completate cu CCM la nivelul ramurii mass-media care prevede faptul că salariul minim pe ramura mass-media este echivalentul salariului minim pe economie la nivel național, majorat cu 25%.

În condițiile în care salariul minim acordat într-o unitate trebuie să fie de 550 lei, acest salariu reprezintă coeficientul 1 în funcție de care se raportează toate celelalte salarii. Plecând de la premisa că cel mai mic salariu acordat într-o unitate este de 550 lei, atunci pentru jurnaliștii care au absolvit bacalaureatul se aplică un coeficient minim de salarizare de 1,2 (adică $550 \times 1,2 = 660$ lei), iar pentru jurnaliștii încadrați pe funcții pentru care condiția de pregătire este cea de studii superioare salariul minim trebuie să fie de 825 lei (adică $550 \times 1,5 = 825$ lei). În situațiile în care cel mai mic salariu dintr-o unitate este mai mare de 440 lei, atunci coeficienții de salarizare prezentați anterior se vor raporta la acel salariu minim practicat pe unitate.

De remarcat faptul că majoritatea angajatorilor nu cunosc și nu aplică acești coeficienți minimi de ierarhizare salarială, obligatorii prin CCM la nivelul ramurii mass-media. Cu toate acestea, se remarcă o tendință de creștere a salariilor jurnaliștilor, începând cu anul 2004.

Un alt aspect care ne-a atras atenția în mod deosebit este acela referitor la modalitatea de stabilire concretă a salariului lunar. Astfel, sunt situații în care, indiferent de salariul prevăzut în CIM, salariul este stabilit în funcție de

numărul aparițiilor publicate pentru care lucrează. Astfel, indiferent de câte produse editoriale sunt predate de către jurnalist și acceptate de către editor, totuși jurnalistul este plătit în funcție de aparițiile lunare în publicație.

Dacă salariul jurnalistului este bazat pe o normă de produse editoriale, acest lucru trebuie precizat în mod expres în CIM. În caz contrar, indiferent de câte articole preda jurnalistul editorului sau de câte apariții lunare are în publicație respectiv, jurnalistul trebuie să primească integral salariul precizat în CIM. În toate cazurile, odată cu acceptarea de către editor a produselor editoriale predate, jurnalistului trebuie să-i fie plătite integral aceste materiale indiferent de numărul aparițiilor efective în publicație. Jurnalistul nu trebuie și nu poate să suporte financiar deciziile politicii editoriale ale angajatorului. Astfel, au existat situații în care un jurnalist a predat un reportaj care trebuia să fie publicat, însă, în ultimul moment s-a întâmplat un eveniment deosebit și imprevizibil, iar politica editorială a fost de a acorda spațiul destinat reportajului inițial pentru prezentarea evenimentului imprevizibil. În această situație, fără nicio culpă profesională, jurnalistul suportă financiar consecințele deciziei editoriale ale angajatorului. Tocmai pentru a evita aceste situații foarte des întâlnite, în cadrul CCM la nivelul ramurii mass-media a fost inclus un articol care precizează că “în cazul în care salariul este bazat pe o normă de produse editoriale și angajatorul, prin reprezentanții săi responsabili cu politica editorială, nu publică /difuzează un material ale cărui forme și conținut au fost acceptate, jurnalistul va primi integral drepturile sale bănești pentru un astfel de articol sau producție audio-video” (art. 31 al. 3).

În cadrul discuțiilor cu jurnaliștii s-a ridicat problema momentului acceptării produsului editorial de către angajator: când se consideră un articol acceptat? În opinia noastră, un articol trebuie considerat acceptat de către angajator (sau de reprezentanții acestuia) în momentul în care acesta a primit articolul, l-a citit și nu l-a returnat jurnalistului pentru modificări. Evident toate acestea trebuie să se circumscrie unui termen rezonabil, de la caz la caz; spre exemplu, pentru o tire de presă, aceasta trebuie considerat acceptat chiar la momentul predării sale, întrucât prin esență, redactarea unei tire este succintă și nu ocupă mult spațiu, putând fi citită instantaneu. Însă, pentru un reportaj mai amplu sau pentru o anchetă, momentul acceptării poate fi extins până la cel mult 24 de ore de la predare. Toate aceste aspecte pot fi reglementate prin CCM la nivelul unității respective în funcție de structura organizatorică a publicației respective.

Un alt element esențial al salarizării îl reprezintă **sporurile**. Conform

prevederilor legale în materie, sporurile acordate salarii lor trebuie precizate foarte clar în CIM, alături de salariul de bază. În ramura mass-media, CIM nu cuprinde decât salariul de încadrare, angajatorii considerând în mod eronat că toate sporurile care îi se cuvin jurnalistului sunt incluse în salariul primit de acesta. În mod legal, sporurile se adaugă la salariul de bază, ele nefiind incluse în salariul de bază. Conform prevederilor CCM la nivelul ramurii mass-media, toți jurnaliștii beneficiază de sporul de vechime în muncă, acesta fiind determinat conform art. 30 lit. c, în funcție de anii de muncă și nu de anii de activitate ai angajatorului la care își desfășoară în prezent activitatea; acest spor trebuie acordat obligatoriu tuturor jurnaliștilor cu vechime în muncă de peste 3 ani.

Un alt spor prevăzut de CCM la nivelul ramurii mass-media este sporul de periclitate maximă de 200% din salariul de bază. Au avut loc numeroase discuții cu privire la cazurile și persoanele care pot beneficia de un astfel de spor. Astfel, s-a concluzionat că reporterii trimiși în zone de război, rebeliune, calamitate, precum și reporterii și fotoreporterii de investigații trebuie să beneficieze de acest spor, ca urmare a riscului mare la care aceștia sunt expuși. De asemenea, pentru reporterii trimiși la evenimente recunoscute cu risc mare de pericol, sporul trebuie acordat; spre exemplu, reporterii și fotoreporterii care participă la un anumit eveniment sportiv despre care se cunoaște că în mod constant au loc incidente, vor beneficia de sporul de periclitate maximă pentru acele ore în care și-au desfășurat activitatea legată de evenimentul cunoscut periculos. De asemenea, prin CCM la nivelul fiecărui unități se poate stabili în ce condiții se acordă sporul de periclitate maximă și cine beneficiază de acesta.

În mod normal, pentru primirea salariului jurnaliștii trebuie să semneze tichetele de plată și "fluturașii", documente contabile care evidențiază în mod concret elementele componente ale salariului (salariul de bază și sporurile adugate acestuia) și modul de calculare a venitului net (reținerea impozitului și a celorlalte taxe salariale). Trebuie precizat faptul că majoritatea jurnaliștilor au declarat că nu primesc fluturașii de plată și nici nu semnează tichete de plată. În anumite cazuri, jurnaliștii semnează anumite centralizatoare în care nu figurează decât numele jurnaliștilor, venitul net (banii pe care aceștia îi încasează în mod efectiv) și o rubrică destinată semnăturilor jurnaliștilor.

Acordarea diurnei de deplasare în țară intră, de asemenea, la capitolul salarizare. Conform noului CCM la nivelul ramurii mass-media, diurna de

deplasare în ar pe care trebuie să o primească orice jurnalist este echivalent cu 150% din salariul minim zilnic pe unitate. În ipoteza în care salariul minim pe unitate coincide cu salariul minim pe ramura mass-media (în niciun caz salariul minim pe unitate nu poate fi mai mic decât salariul minim pe ramura mass-media), atunci salariul minim zilnic pe unitate pentru o medie lunar de 20 zile lucrătoare este de 27,5 lei. Astfel, diurna pe care trebuie să o primească orice jurnalist pentru o zi de deplasare în ar este de 41,25 lei (27,5 lei x 150%). S-a constatat că foarte mulți jurnaliști primeau o diurnă mai mică decât cea convenită în mod legal.

O altă problemă ridicată de jurnaliști a fost aceea a distanței necesare de deplasare pentru a fi considerată deplasare în ar. S-a precizat faptul că există numeroase situații în care jurnaliștii sunt nevoiți să se deplaseze în afara localității în care se află locul lor de muncă, dar să nu depășească județul în care se află această localitate; în aceste cazuri, angajatorii consideră că nu este vorba despre o deplasare și, în consecință, jurnaliștii nu beneficiază de diurnă de deplasare. Întrucât Cercul Codului Muncii, considerăm că orice deplasare în afara localității locului de muncă prevăzută în CIM trebuie considerată deplasare în ar pentru care jurnalistul este îndreptățit la diurnă.

Pentru situațiile în care jurnaliștii folosesc, cu aprobarea prealabilă a angajatorului, mașina personală în interes de serviciu, atunci aceștia au dreptul atât la decontarea carburantului folosit și, totodată, la un spor de 30% din valoarea carburantului decontat pentru uzura mașinii. În toate cazurile înregistrate de noi, jurnaliștii nu primesc decât contravaloarea carburantului folosit; există și situații în care angajatorul nu decontează decât o parte din carburantul folosit, restul fiind suportat de jurnaliști.

6. PROTEC IA SALARIA ILOR ÎN CAZ DE CONCEDIERE

Conform prevederilor Codului Muncii concedierea (încetarea contractului individual de munc din ini iativa angajatorului) poate fi dispus pentru motive care in de persoana salariatului (art. 61 lit.a-d) i pentru motive care nu in de persoana salariatului (art. 65 alin. 1). Este interzis concedierea salaria ilor pe motive de discriminare; este de re inut faptul c exercitarea în condi iile legii a dreptului la grev i a drepturilor sindicale nu pot constitui motiv de concediere.

Indiferent de motivul concedierii – cu excep ia reorganiz rii judiciare i a falimentului angajatorului – aceasta nu poate fi dispus :

- a) pe durata incapacit ii temporare de munc , stabilit prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata concediului pentru carantin ;
- c) pe durata în care femeia salariat este gravid , în m sura în care angajatorul a luat cuno tin de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru cre terea copilului în vârst de pân la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pân la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârst de pân la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afec iuni intercurente, pân la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;
- h) pe durata exercit rii unei func ii eligibile într-un organism sindical, cu excep ia situa iei în care concedierea este dispus pentru o abatere disciplinar grav sau pentru abateri disciplinare repetate, s vâr ite de c tre acel salariat;
- i) pe durata efectu rii concediului de odihn .

A. Concedierea pentru motive care in de persoana salariatului poate interveni:

- ca sanc iune disciplinar atunci când salariatul s vâr este o abatere grav sau abateri repetate de la regulile de disciplin a muncii;
- în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o

- perioadă mai mare de 30 de zile;
- în caz de inaptitudine fizică sau psihică a salariatului care nu îi mai permite să - i îndeplinească atribuțiile, situația constatată de organele abilitate de expertiză medicală ;
- pentru necorespondență profesională ;
- în cazul în care salariatul îndeplinește condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare și nu a solicitat pensionarea.

Pentru a proteja salariatul de concedieri abuzive, pentru cazurile 3 și 4 de concediere enunțate anterior, noul Cod al Muncii instituie o măsură pe care angajatorul trebuie să o întreprindă anterior emiterii deciziei de concediere: cercetarea prealabilă.²

Tot ca o măsură de protecție pentru aceste două situații de concediere, precum și pentru situația în care contractul individual de muncă a încetat ca urmare a admiterii cererii de reîntegrare în funcția ocupată de salariatul unei persoane concediate nelegal, angajatorul are obligația, înainte de concediere, de a-i propune salariatului alte locuri de muncă adecvate pregătirii sale profesionale sau, după caz, capacității sale de muncă. Dacă în unitate nu sunt asemenea locuri de muncă, angajatorul este obligat să se adreseze agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea identificării unor locuri de muncă adecvate pregătirii profesionale sau stării de sănătate; soluțiile propuse de agenție vor fi comunicate angajatului. Dacă în termen de trei zile de la notificarea angajatorului, salariatul nu-și manifestă în scris acordul cu privire la noul loc de muncă propus, angajatorul poate dispune concedierea acestuia.

Pentru situația concedierii pe motiv de necorespondență profesională, angajatorul are obligația de a face evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilită prin contractul colectiv de muncă la nivelul național, precum și prin regulamentul intern.

Decizia de concediere se emite în scris în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii și ea trebuie să cuprindă în mod obligatoriu motivele care au determinat concedierea și temeiul legal precum și termenul și instanța judecătorească la care decizia de concediere poate fi contestată. Lipsa oricăruia dintre aceste elemente atrage nulitatea absolută a deciziei de concediere.

²Procedura desfășurării cercetării prealabile este tratată la capitolul privind "Răspunderea disciplinară, patrimonială, convențională și penală".

B. Concedierea pentru motive care nu in de persoana salariatului este determinat de desfiin area locului de munc ocupat de salariat din unul sau mai multe motive care nu in de persoana acestuia (art. 65 alin. 1), iar ea poate s fie individual , când afecteaz un salariat sau un grup restrâns de salaria i, sau colectiv , când afecteaz un anumit num r de salaria i, stabilit expres de prevederile Codului Muncii.

Astfel, Codul Muncii a preluat prevederile comunitare prin care se stabile te procentajul necesar a fi întrunit, calculat într-o perioad de referin de 30 de zile calendaristice, pentru ca o concediere s fie considerat colectiv :

- a) cel pu in 10 salaria i, dac sunt încadra i mai mult de 20 de salaria i i mai pu in de 100 de salaria i;
- b) cel pu in 10% din salaria i, dac sunt încadra i cel pu in 100 de salaria i, dar mai pu in de 300 de salaria i;
- c) cel pu in 30 de salaria i, dac sunt încadra i cel pu in 300 de salaria i.

În cazul concedierilor colective angajatorul are obliga ia s ini ieze în timp util consult ri cu sindicatul sau cu reprezentan ii salaria ilor, atunci când nu exist constituite sindicate. Aceste consult ri trebuie s aib în vedere identificarea unor metode i mijloace de evitare a concedierilor colective sau de reducere a num rului de salaria i care vor fi concedia i precum i atenuarea consecin elor concedierii prin recurgerea la m suri sociale care vizeaz sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesional a salaria ilor concedia i.

Pentru ca aceste consult ri s fie eficiente i sindicatele/reprezentan ii salaria iilor s fac propuneri în timp util, angajatorul are obliga ia s furnizeze toate informa iile relevante i s notifice în scris cel pu in urm toarele informa ii:

- a) num rul total i categoriile de salaria i;
- b) motivele care determin concedierea preconizat ;
- c) num rul i categoriile de salaria i care vor fi afecta i de concediere;
- d) criteriile avute în vedere, potrivit legii i/sau contractelor colective de munc , pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- e) m surile avute în vedere pentru limitarea num rului concedierilor;
- f) m surile pentru atenuarea consecin elor concedierii i compensa iile ce urmeaz s fie acordate salaria ilor concedia i, conform dispozi iilor legale i/sau contractului colectiv de munc aplicabil;
- g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
- h) termenul în untrul c ruia sindicatul sau, dup caz, reprezentan ii salaria ilor pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea num rului

salaria ilor concedia i.

În termen de 10 de zile de la notificare, sindicatul îi prezintă propunerile pentru evitarea concedierilor iar angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat, în termen de 5 zile de la primirea acestora.

În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul, angajatorul decide efectuarea concedierilor colective, acesta are obligația notificării inspectoratului teritorial de muncă, cu cel puțin în 30 de zile anterior emiterii deciziilor de concediere.

O altă protecție împotriva concedierilor colective abuzive o constituie interdicția expresă de a se efectua noi angajări pe locurile de muncă ale salaria ilor concedia i pe o perioadă de 9 luni de la data concedierii colective.

Dacă în acest perioadă se reiau activitățile a căror încetare au determinat concedierile colective angajatorul are obligația de a notifica angajații concedia i și de a-i reangaja fără concurs sau perioadă de probă. Salariile trebuie să-și manifeste în scris acordul pentru reangajare în termen de 10 zile de la notificarea primită de la angajator. Numai dacă acești angajați nu solicită acest lucru atunci angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă vacante.

Angajatorul care efectuează concedieri pentru motive de inaptitudine fizică /psihică de muncă și de necorespondere profesională precum și pentru motive care nu învinde persoana salariatului are obligația de a acorda un preaviz salaria ilor afectați ce nu poate fi mai mic de 15 zile lucrătoare. Salariatul are obligația de a-și continua efectiv activitatea, pentru care va primi salariul cuvenit.

Trebuie precizat faptul că prevederile contractului colectiv de muncă la nivelul ramurii mass-media prevede că termenul de preaviz este de 20 de zile lucrătoare și, în plus, în această perioadă salariatul are dreptul de a absenta 4 ore pe zi de la programul de lucru pentru a-și căuta un alt loc de muncă.

De asemenea, contractul colectiv de muncă la nivel național prevede că salariații afectați de concedierile colective vor primi o indemnizație reprezentând 50% din salariul de bază.

Salariile care au fost concedia i pentru motive neimputabile beneficiază de

indemniza ie de omaj (Legea 76/2002).

Decizia de concediere este un act unilateral al angajatorului care se elaboreaz în scris i se comunic salariatului; aceasta produce efecte numai de la data la care a fost comunicat salariatului. Decizia de concediere trebuie s fie motivat în fapt i în drept i trebuie s cuprind obligatoriu:

- a) motivele care determin concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate (în cazul concedierilor colective);
- d) lista tuturilor locurilor de munc disponibile în unitate i termenul în care salarii i urmeaz s opteze pentru a ocupa un loc de munc vacant (pentru situa iile men ionate anterior).

În situa ia în care angajatorul nu a respectat procedura prev zut de lege pentru efectuarea concedierilor sau motivul concedierii nu este temeinic (i legal), salariatul concediat se poate adresa instan ei judec toare ti abilitate pentru anularea acesteia. Conform normelor de procedur civil instan a judec toareasc competent este tribunalul în a c rui circumscrip ie î i are domiciliul sau re edin a salariatul concediat.

Dac instan a consider aciunea salariatului întemeiat , ea va anula concedierea, va obliga angajatorul la plata unei desp gubiri c tre salariat egal cu salariile indexate, majorate i reactualizate i cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat cel în cauz dac nu ar fi fost concediat. Noua modificare a Codului Muncii prevede posibilitatea ca salariatul s fie desp gubit pentru prejudiciul moral suferit, altfel spus, legiuitorul a reglementat i posibilitatea acord rii unor daune morale.

Instan a nu poate dispune reintegrarea în func ia de inut anterior concedierii decât dac acest lucru a fost solicitat expres în aciunea formulat de salariat. Dac prin hot rârea judecătoreasc definitiv s-a dispus reintegrarea în func ia de inut anterior iar angajatorul refuz s execute dispozi iile instan ei, acest fapt constituie infrac iune i se pedepse te cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amend .

CONCLUZII

Prin prevederile noului Cod al Muncii se realizeaz o protec ie mai eficient împotriva posibilelor abuzuri ale angajatorului. Astfel, concedierile

„subiective” sunt mult limitate și s-a introdus o sancțiune specifică (nulitatea absolută) pentru acele concedieri care nu au fost dispuse conform prevederilor legale sau care nu sunt temeinice.

În ceea ce privește concedierea colectivă reglementată prin noul Cod al Muncii se poate afirma că aceasta corespunde cerințelor comunitare în domeniu.

În ceea ce privește Convenția OIM nr. 158/1982, considerăm că România poate ratifica această convenție, având în vedere faptul că, în prezent, nu există diferențe majore între prevederile internaționale și cele naționale.

7. FORMAREA PROFESIONAL

A. Accep iunea termenului de formare profesional în dreptul intern

Într-un prim sens, care este cel curent, formarea profesional este activitatea desf urat de o persoan înainte de încadrarea sa în munc , în scopul de a dobândi cuno tin ele de cultur general i de specialitate, necesare pentru exercitarea unei profesii sau meserii.

Într-o asemenea accep iune, formarea profesional este echivalent calific rii profesionale.

Într-un alt în eles, mai larg, prin formarea profesional se în elege i perfec ionarea acestei preg tiri, adic dobândirea de cuno tin e noi.

Având în vedere importan a sa, formarea profesional este privit ca un proces continuu, care este determinat obiectiv de progresul societ ii, de dezvoltarea neîntrerupt a tiin ei i tehnicii moderne.

Formarea profesional este definit ca preg tirea sistematic a persoanelor în vederea cre terii capacit ii lor de a- i asuma func ii sociale pe pia a muncii; în al i termeni ea înglobeaz orice gam de activit i de educa ie i dobândire de calific ri.

Formarea profesional care, ca regul , precede încadrarea în munc , este o institu ie juridic complex .

B. Formarea profesional ini ial se realizeaz prin sistemul na ional de înv mânt astfel cum este structurat acesta prin Legea înv mântului nr. 84/1995.

C. Formarea profesional a adul ilor

Legea nr. 159/1999 privind aprobarea OUG nr. 36/1997 pentru modificarea Legii înv mântului nr. 84/1995 prevede c persoanele juridice sau fizice pot organiza cursuri de calificare, perfec ionare i conversie profesional a adul ilor în cadrul sistemului de formare continu . Acestea se pot organiza împreun cu unit i sau institu ii de înv mânt ori în mod separat.

O.U.G. nr. 102/1998 privind organizarea i func ionarea sistemului de educa ie permanent prin institu iile educa ionale, reitereaz necesitatea organiz rii unui sistem educa ional în acest domeniu. În acest sens, se

precizează că formarea profesională continuă se realizează prin programe specifice, inițiate și organizate de instituții publice și organisme private cu activitate în domeniu, în spiritul parteneriatului social, utilizând metode interactive cu accent pe demersurile multimedia: educație prin corespondență, educație la distanță, videoconferințe, instruire asistată pe calculator.

Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, a statuat că în România formarea profesională a adulților constituie o prioritate națională (art. 1 alin.1). Impunând principiul accesului egal, fără discriminări, la formarea profesională, urmează că drepturile și obligațiile angajatorilor și salariaților în perioada în care salariații cuprind și în cursuri de formare profesională, vor fi prevăzute în contractul colectiv aplicabil sau, după caz, în contractul individual de muncă.

Formarea profesională a adulților are, conform acestui act normativ, ca principale obiective:

- facilitarea integrării sociale a indivizilor în concordanță cu aspirațiile lor profesionale și cu necesitățile pieței muncii;
- pregătirea resurselor umane capabile să contribuie la creșterea competitivității forței de muncă;
- actualizarea cunoștințelor și perfecționarea pregătirii profesionale în ocupația de bază, precum și în ocupațiile înrudite;
- schimbarea calificării, determinată de restructurarea economică, de mobilitatea socială sau de modificările capacității de muncă;
- însușirea unor cunoștințe avansate, metode și procedee moderne necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

Formarea profesională a adulților cuprinde:

- formarea profesională inițială;
- formarea profesională continuă organizată prin alte forme decât cele specifice sistemului național de învățământ.

Codul Muncii (Legea nr. 53/2003) acordă o atenție specială formării profesionale, creșterea și recunoașterea ca obiective principale:

- adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;

- obținerea unei calificări profesionale;
- actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- prevenirea riscului omajului;
- promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- strategii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- strategii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- ucenicie organizată la locul de muncă;
- formare individuală;
- alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații; cheltuielile programelor sunt suportate de angajator. Aceste programe se organizează o dată la doi ani dacă angajatorul are mai puțin de 21 de salariați, iar dacă angajatorul are mai puțin de 21 de salariați va organiza programele de formare profesională o dată la trei ani.

Planul de formare profesională face parte integrantă din contractul colectiv

de munc aplicabil. Acesta se elaboreaz de c tre angajatorul care are mai mult de 20 de salaria i, cu consultarea sindicatului sau sindicatelor reprezentative ori, dup caz, cu reprezentan ii salaria ilor.

Salaria ii au dreptul s fie informa i cu privire la con inutul planului de formare profesional .

Modalitatea concret de formare profesional , drepturile i obliga iile p r ilor, durata form rii profesionale, precum i orice alte aspecte legale de formare profesional , inclusiv obliga iile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile de formare profesional , fac obiectul unor acte adi ionale la contractele individuale de munc .

În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesional este ini iat de angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceast participare sunt suportate de c tre acesta.

În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesional presupune scoaterea par ial din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:

- dac participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioad ce nu dep e te 25% din durata zilnic a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toat durata form rii profesionale, de salariul integral corespunz tor postului i func iei de inute, cu toate indemniza iile, sporurile i adaosurile la acesta;
- dac participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioad mai mare de 25% din durata zilnic a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de baz , i dup caz sporul de vechime.

Dac participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesional presupune scoaterea integral din activitate, contractul individual de munc al salariatului respectiv se suspend , acesta beneficiind de o indemniza ie pl tit de angajator, prev zut în contractul colectiv de munc aplicabil sau în contractul individual de munc , dup caz.(art. 194).

Pe perioada suspend rii contractului individual de munc salariatul beneficiaz de vechime la acel loc de munc , aceasta perioada fiind

considerat stagiul de cotizare în sistemul asigurarilor sociale de stat.

Salariarii care au beneficiat de un curs sau stagiul de formare profesională mai mare de 60 zile în condițiile art. 194 alin (2) lit. b și alin 3 din Legea nr. 53/2003, nu pot avea încheiată încetarea contractului individual de muncă o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională.

Durata obligației salariatului de a presta munca în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligația acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

Această obligație revine și salariilor care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporară sau definitivă.

În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariilor.

Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de către salariat în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată, angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de acesta.

Salariarii care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului și alte avantaje în natură pentru formarea profesională.

D. Contracte speciale de formare profesională

Sunt considerate contracte speciale de formare profesională contractul de calificare profesională și contractul de adaptare profesională.

a) Contractul de calificare profesională este cel în baza căruia salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale.

Pot încheia contracte de calificare profesională salariații cu vârsta minimă de 16 ani împliniți, care nu au dobândit calificare sau au dobândit o calificare ce nu le permite menținerea locului de muncă la acel angajator. Contractul de calificare profesională se încheie pe o perioadă cuprinsă între 6 luni și 2 ani.

Pot încheia contracte de calificare profesională numai angajatorii autorizați în acest sens de Ministerul Muncii și Familiei și Egalității de Șanse și de Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului. Procedura de autorizare, precum și modul de atestare a calificării profesionale se stabilesc prin lege specială.

b) Contractul de adaptare profesională se încheie în vederea adaptării salariaților la o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau în colectivul nou, în condițiile legii.

Acest tip de contract este un contract încheiat pe durată determinată, ce nu poate fi mai mare de un an. La expirarea termenului contractului de adaptare profesională, salariatul poate fi supus unei evaluări în vederea stabilirii măsurii în care acesta poate face față funcției noi, locul de muncă nou sau colectivul nou în care urmează să presteze munca.

c) Contractul de ucenicie are caracter particular, prin care angajatorul se obligă, pe lângă plata salariului și asigurarea formării profesionale a salariatului într-o anumită meserie, iar salariatul - ucenic se obligă să urmeze cursurile profesionale și să muncească la angajatorul respectiv. Important de reținut este că durata acestui contract nu poate fi mai mare de 3 ani iar persoana care urmează să fie ucenic să nu fi împlinit vârsta de 25 ani.

D. Realizarea formării profesionale

Formarea profesională la nivelul angajatorului prin intermediul contractelor speciale se face de către un formator. Formatorul este numit de către angajator dintre salariații calificați, cu o experiență profesională de cel puțin doi ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională. Un formator poate asigura formarea, în același timp, pentru cel mult 3

salaria i. Exerci tarea activit ii de formare profesional se include în programul normal de lucru al formatorului (art. 203).

Acesta are obliga ia de a primi, de a ajuta, de a informa i de a îndruma salariatul pe durata contractului special de formare profesional i de a supraveghea îndeplinirea atribu iilor de serviciu corespunz toare postului ocupat de salariatul în formare.

Formatorul asigur cooperarea cu alte organisme de formare i particip la evaluarea salariatului care a beneficiat de formarea profesional .

Astfel, formarea profesional a adul ilor se poate realiza, în condi iile prev zute de Ordonan a nr. 129/2000, de c tre persoane juridice de drept public sau privat, iar în cazul uceniciei, i de c tre persoane fizice, denumite furnizori de formare profesional .Ace tia î i vor desf ura activitatea în baza unei autoriz ri acordat în condi iile legii. La nivel na ional, activitatea de autorizare a furnizorilor de formare profesional este coordonat de Consiliul Na ional de Formare Profesional a Adul ilor.

Au competen în ceea ce prive te organizarea form rii profesionale a adul ilor mai multe organe, ministere, agen ii, consilii etc. Formarea profesional respectiv se desf oar pe baza unor programe.

Astfel, Ministerul Muncii, Familiei i Egalit ii anselor, la propunerea Consiliul Na ional de Formare Profesional a Adul ilor, în baza planurilor na ionale de dezvoltare i de ac iune, a programelor de guvernare i a strategiilor sectoriale, elaboreaz politici i strategii na ionale privind dezvoltarea resurselor umane, inclusiv formarea profesional a adul ilor, pe care le supune spre aprobare Guvernului.

Strategiile sectoriale i teritoriale se elaboreaz de ministere, agen ii na ionale i alte organe ale administra iei publice centrale de specialitate sau, dup caz, de autoritatea administra iei publice locale.

Programele de formare profesional cuprind totalitatea activit ilor de preg tire teoretic i/sau practic destinate unor categorii de persoane, unui grup sau unor persoane în vederea realiz rii obiectivelor de formare profesional pentru un anumit domeniu.

Aceste programe se organizeaz de furnizorii de formare profesional

pentru ocupații, meserii și profesii, definite și cuprinse în Clasificarea Ocupațiilor din România (C.O.R.), precum și pentru competențele profesionale specifice mai multor ocupații.

Programele de formare profesională asigură dobândirea unor competențe profesionale în conformitate cu standardele ocupaționale recunoscute la nivel național, aprobate de Consiliul pentru Standarde Ocupaționale și Atestare, în condițiile reglementărilor legale în vigoare.

Contractul Colectiv de Muncă la nivel național dedică un capitol întreg formării profesionale. Prile definesc termenul de formare profesională continuă ca fiind orice procedură prin care salariatul, având deja o calificare ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale, fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialității de bază, fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adoptate în domeniul specialității lui.

Convenind asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, s-a prevăzut că, la încheierea contractelor colective la nivel de unitate trebuie să se facă referire la programul anual de formare profesională și să identifice posturile pentru care este necesară această formă de pregătire, cheltuielile respective fiind obligatorii.

CONCLUZII

Formarea profesională este o instituție juridică complexă. Ea este reglementată de mai multe ramuri de drept (dreptul administrativ, dreptul financiar, dreptul civil, dreptul muncii). Însă raporturile juridice privind formarea profesională sunt conexe raporturilor juridice de muncă. Această legătură se relevă sub multe planuri.

Studiile reprezintă una dintre condițiile principale pentru încadrarea în muncă, pentru menținerea în funcție și promovarea în muncă. Privitor la formarea profesională, drepturile și îndatoririle salariaților sunt reglementate atât prin normele dreptului general al muncii, cât și prin acte normative specifice (ex. statute).

Din punct de vedere juridic, aspectele formării profesionale pot fi grupate în două categorii. Prima categorie, vizează raporturile juridice care, deși sunt

prealabile încheierii contractului individual de muncă, se formează în considerare încadrării în muncă, cum sunt formele de pregătire generală și de specialitate, acordarea de burse, practica în producție a elevilor și studenților; a doua categorie, reflectată mai mult legătura cu raportul juridic de muncă: în acest sens sunt dispozițiile legale care reglementează pregătirea salariilor și ridicarea continuă a nivelului cunoștințelor lor după încadrarea în muncă.

În același sens, în plan internațional, este acreditată ideea că orice formă de învățământ trebuie să fie calificat drept "profesional", pentru că învățământul are incidență asupra destinului profesional al indivizilor.

Formarea profesională a jurnaliștilor este încă un subiect sensibil. Practic, angajatorii din instituțiile mass-media alocă o foarte mică importanță acestui aspect. Nu există cursuri de formare profesională continuă, cu excepția instituiilor finanțate din fonduri publice. Practic, jurnaliștii se formează profesional fie pe băncile facultăților de specialitate fie „la fața locului”.

În ceea ce privește facultățile de jurnalism, foarte mulți angajatori din mass-media susțin faptul că acestea oferă un bagaj mare de cultură generală, dar nefolositoare în activitatea reală de jurnalism. De altfel, foarte multe instituții preferă să angajeze tineri absolvenți ale unor facultăți de alte specialități decât jurnalism, considerând că acestea sunt mult mai bine pregătite decât absolvenții de jurnalism. De exemplu, pentru departamentul/redacția juridică se preferă absolvenții de drept, pentru redacția economică se preferă absolvenții de ASE etc.

8. S N TATEA I SECURITATEA ÎN MUNC

Legea fundamental a rii consfin e te *dreptul salaria ilor la protec ia social a muncii. M surile de protec ie privesc, printre altele, s n tatea, securitatea i igiena muncii, regimul de munc al femeilor i tinerilor precum i alte situa ii specifice.*

Protec ia muncii este considerat o problem de stat. Autoritatea statal trebuie s coordoneze i s controleze aplicarea m surilor de protec ie a muncii în toate domeniile de activitate care se desf oar pe teritoriul rii.

Prin art. 38 din Constitu ia României, dreptul la munc este îngem nat dreptului la protec ia muncii, ele fiind indestructibil legate.

Codul Muncii consacr un întreg titlu s n t *ii i securit ii în munc* . Conform prevederilor Codului muncii, obligarea la protec ia vie ii i s n t ii salaria ilor revine, în exclusivitate, angajatorului, indiferent dac acestea sunt asigurate în mod independent sau prin intermediul unor servicii exterioare. R spunderea pentru neîndeplinirea sau îndeplinirea defectuoas a acestor obliga ii incumb întotdeauna angajatorului.

Totodat , angajatorul este obligat ca, pentru îndeplinirea acestor m suri de protec ie i securitate în munc s suporte singur cheltuielile financiare.

Dispozi iile Codului Muncii se completeaz cu dispozi iile Legii 90/1996 privind protec ia muncii, republicat , care reprezint legea special în domeniu. Aceast lege consacr regula potrivit c reia r spunderea pentru înf ptuirea m surilor de protec ie a muncii revine conduc torilor locurilor de munc . În acest scop:

- sunt enumerate obliga iile, în aceast materie, ale conducerii persoanei juridice/fizice;
- stabile te ca în regulamentele privind organizarea i func ionarea persoanelor juridice vor fi prev zute obliga ii i r spunderi în domeniul protec iei muncii.

Cadrul legislativ în domeniul s n t ii i securit ii sociale este completat cu urm toarele acte normative:

- Ordinul ministrului muncii, familiei i egalit ii anselor 388/1996

privind aprobarea normelor metodologice în aplicarea prevederilor Legii 90/1996. Sunt avute în vedere : avizarea documenta iilor cu caracter tehnic de informare i instruire în domeniul protec iei muncii, finan area cheltuielilor pentru realizarea m surilor de protec ie a muncii, locul de munc cu pericol deosebit i pericol iminent de accidentare etc.;

- Ordinul ministrului muncii, familiei i egalit ii anselor 187/1998 privind aprobarea Regulamentului de organizare i func ionare a Comitetului de securitate i s n tate în munc ;
- Normele i normativele de protec ie a muncii, care potrivit prevederilor Codul Muncii, pot stabili: m suri generale de protec ie a muncii pentru prevenirea accidentelor de munc i a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor, m suri de protec ie pentru anumite profesii sau activit i, m suri de protec ie aplicabile anumitor categorii de personal;
- Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de munc i boli profesionale.

A. Obligatii ale angajatorului de asigurare a s n t ii i securit ii în munc , conform prevederilor legisla iei în vigoare:

- m suri tehnico-organizatorice menite s asigure s n tatea i securitatea în munc (ex: asigurarea i controlul prin compartimente de specialitate sau prin personal propriu a cunoa terii i aplic rii de c tre participan ii la activitatea de munc a m surilor tehnice, sanitare i organizatorice stabilite, precum i a prevederilor legale în domeniul protec iei muncii; asigurarea inform rii fiec rei persoane, anterior angaj rii, asupra riscurilor la care este expus la locul de munc , precum i asupra m surilor de prevenire necesare; angajarea numai a persoanelor care în urma controlului medical i a verific rilor aptitudinilor psiho-profesionale corespund sarcinii de munc ; organizarea economic a locurilor de munc);
- m suri pentru asigurarea echipamentului individual de protec ie, a echipamentului individual de lucru, a alimenta iei de protec ie i a materialelor igienico-sanitare. Trebuie precizat c se acord gratuit i obligatoriu: echipamentul de protec ie, alimenta ia de protec ie destinat persoanelor care lucreaz în locuri de munc cu condi ii grele i v t m toare; materialele igienico-sanitare,

echipamentul individual de lucru - care constă în mijloace acordate salariatului pentru protejarea membrului și în cazul minții proprii;

- măsuri de stabilire concretă a răspunderii privind condițiile de muncă, prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale. La adoptarea acestor măsuri, angajatorul trebuie să țină seama de următoarele principii generale de prevenire: evitarea riscurilor; evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate; combaterea riscurilor la sursă; adaptarea muncii la om; luarea în considerare a evoluției tehnicii; înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau este mai puțin periculos; adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală; aducerea la cunoștință a salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

B. Obligațiile ale salariaților și ale celorlalte persoane participante la procesul muncii:

- să își însușească și să respecte normele de protecție a muncii și măsurile de aplicare ale acestora;
- să desfășoare activitatea în așa fel încât să nu se expună la pericol de accidente sau îmbolnăviri profesionale atât persoana proprie cât și celelalte persoane participante la procesul de muncă;
- să aducă la cunoștință conducătorului locului de muncă orice defecțiune tehnică sau altă situație care constituie un pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională;
- să aducă la cunoștință conducătorului locului de muncă accidentele de muncă suferite de persoana proprie - dacă este posibil și de alte persoane participante la activitatea de muncă;
- să oprească lucrul la apariția unui pericol iminent;
- să utilizeze echipamentul individual de protecție din dotare;
- să dea relațiile solicitate organelor de control și de cercetare în domeniul protecției muncii.

C. Comitetul de securitate și sănătate în muncă se constituie la nivelul fiecărui angajator care are încadrate mai mult de 50 salariați. Acest comitet se constituie cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și

aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii. În cazul în care condițiile de muncă sunt grele, foarte periculoase sau periculoase, inspectorul de muncă poate cere înființarea acestor comitete pentru angajatorii la care sunt încadrați mai puțin de 50 salariați.

Comitetul de securitate și sănătate în muncă este format din: conducătorul persoanei juridice sau reprezentantul său; conducătorul compartimentului de protecția muncii; medicul de medicină a muncii; reprezentanții sindicatelor/ reprezentanților salariaților. În unitățile în care numărul salariaților este mai mare de 50 iar femeile reprezintă cel puțin 20% din personal, este obligatoriu ca din acestea să facă parte și o femeie.

Dacă nu se impune constituirea Comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile acestuia se îndeplinesc de responsabilul cu protecția muncii.

Comitetul de securitate și sănătate în muncă are următoarele atribuții:

- aprobă programul anual de securitate și sănătate;
- urmărește modul în care se aplică reglementările legislative privind protecția muncii;
- analizează factori de risc de accidente și de îmbolnăvire profesională la locurile de muncă;
- promovează inițiative vizând prevenirea accidentelor de muncă, a îmbolnăvirilor profesionale și a îmbunătățirii condițiilor de muncă;
- efectuează cercetări proprii în cazul accidentelor de muncă sau a apariției îmbolnăvirilor profesionale;
- efectuează inspecții la locurile de muncă;
- sesizează inspectoratele de muncă, când constată încălcarea normelor legale de protecția muncii sau când între conducătorul unității și membrii comitetului există divergențe privind modul în care se asigură protecția și sănătatea în muncă;
- realizează cadrul de participare a salariaților la luarea hotărârilor care vizează schimbările ale procesului de producție cu implicații în domeniul protecției muncii;
- avizează elementele programului de activitate pentru îmbunătățirea mediului de muncă elaborat de medicul de medicină a muncii.

CONCLUZII

Din ansamblul reglementelor în materie existente atât în dreptul internațional cât și în dreptul nostru intern, se desprind trăsăturile caracteristice asigurării sănătății și securității în muncă.

Astfel, sănătatea și securitatea în muncă :

1. constituie o expresie a implicării statului – în condițiile economiei de piață – în stabilirea măsurilor de protecție a salariaților și a celorlalți participanți la procesul de muncă ;
2. se integrează în mod organic proceselor de muncă , fie că măsurile se iau înainte începerii activității de muncă , fie că se iau în fața dotărilor tehnologice;
3. ia în considerare toate ipotezele în care pot avea loc accidente de muncă sau în care se pot produce boli profesionale;
4. are în vedere o sferă extinsă a celor obligați să ia măsurile de protecție a muncii și a subiecților ocrotiți prin măsurile respective.

Normele juridice privind asigurarea sănătății și securității în muncă sunt integrate unui sistem, care începe cu cel național și se concretizează până la nivelul persoanelor juridice și fizice care au calitatea de angajator. Astfel:

- Normele generale de protecție a muncii cuprind reguli și măsuri aplicabile în întreaga economie națională și se emit de către Ministerul Muncii, Familiei și Egalității anseilor, pentru toate categoriile de unități. Acestea au caracter exhaustiv. Drept urmare, în fiecare domeniu de activitate trebuie să fie coroborate dispozițiile Codului Muncii cu cele ale Legii speciale 90/1996, precum și cu ordinele ministrului de resort;
- Normele specifice de securitate și sănătate în muncă se elaborează de către Ministerul Muncii, Familiei și Egalității anseilor, cu consultarea ministerelor, departamentelor sau altor organe centrale;
- Instrucțiunile proprii persoanelor juridice și fizice angajatoare care sunt obligate să le elaboreze în funcție de particularitățile specifice proceselor de muncă ;
- Contractele colective de muncă ce se încheie la nivelul unităților, grupului de unități, ramurilor, precum și la nivel național, trebuie să cuprind obligatoriu clauze referitoare la protecția, sănătatea și securitatea în muncă ;

- Regulamentul intern care trebuie să cuprindă reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității.

În contractele individuale de muncă, precum și în contractele de colaborare, este obligatoriu să se stipuleze clauze privind protecția muncii, stabilindu-se și răspunderea părților.

9. CONFLICTELE DE MUNC

Dup consult ri cu organiza iile sindicale reprezentative la nivel na ional, Guvernul a promovat un act normativ – Legea 168/1999 – în domeniul solu ion rii conflictelor de munc , act normativ ce a avut în vedere experien a acumulat prin aplicarea anterioarei legi în domeniu (Legea 15/1991) precum i reglement rile existente la nivel interna ional (conven ii i recomand ri O.I.M.).

Codul Muncii a preluat, în cadrul Titlului IX ase articole din legea special , f r a aduce nicio modificare acesteia, iar în cadrul Titlului XII se trateaz jurisdic ia muncii care se refer la modul de solu ionare a conflictelor de drepturi, cu mici modific ri fa de prevederile legii speciale.

Potrivit articolului 3 din Legea nr. 168/1999 cu privire la solu ionarea conflictelor de munc , *conflictele dintre salaria i i unit ile la care sunt încadra i, cu privire la interesele cu caracter profesional, social sau economic ori la drepturile rezultate din desf urarea rapoartelor de munc , sunt conflicte de munc .*

Conflictele de munc sunt împ r ite în dou categorii:

- I. Conflicte de interese, definite c fiind acele conflicte colective de munc , care apar numai pe perioada negocierii contractelor colective de munc i care au c obiect stabilirea condi iilor de munc prin ap rarea i promovarea intereselor salaria ilor cu caracter profesional, social sau economic.
- II. Conflicte de drepturi – sunt conflictele de munc care au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obliga ii prev zute în legisla ie precum i în contractele colective sau individuale de munc ale salaria ilor.

A. Conflictele de interese – pot avea loc la nivelul unit ilor, grupurilor de unit i, al ramurilor i la nivel na ional, cu alte cuvinte la toate nivelurile la care legea prevede posibilitatea încheierii contractelor colective de munc .

Conflictele de interese nu pot fi declan ate decât pe perioada negocierii contractului colectiv de munc , fiind interzis în mod expres declan area acestora în dou situa ii:

- *Situațiile în care pentru rezolvarea revendicrilor salariale este necesar adoptarea unei legi sau a altui act normativ (art. 8).* Justificarea acestei interdicții are în vedere faptul că angajatorului nu i se poate cere să schimbe, să înlăture sau să promoveze reglementări legale, pentru că aceste operațiuni nu stau în puterea sa, ci este de competența organelor de stat prevăzute pentru a iniția și adopta acte normative.
- *Pe durata valabilității unui contract colectiv de muncă (art. 13).* Justificarea acestei reglementări este aceea de a conferi stabilitate rapoartelor juridice de muncă, prin recunoașterea efectelor depline ale contractelor colective de muncă, acordurilor încheiate și hotărârilor definitive ale comisiei de arbitraj, pe toată durata de aplicare a acestora. Deși Legea 130/1996 prevede posibilitatea declanșării procedurilor de negociere în vederea încheierii unui nou contract colectiv de muncă “cu cel puțin 30 de zile anterior expirării contractelor colective de muncă încheiate pe un an”, totuși în această perioadă nu se poate declanșa un conflict de interese.

Partile conflictului de muncă sunt salariații și unitatea.

Prin unitate se înțelege persoana juridică care utilizează forța de muncă prestată de salariați. Din punct de vedere juridic, unitatea ca parte a conflictului de muncă - deține calitatea de “cel ce angajează” sau pur și simplu de angajator.

Cealaltă parte a conflictului de interese o constituie salariații, persoanele fizice ce desfășoară o activitate în cadrul unei unități, în baza unui contract individual de muncă încheiat cu angajatorul.

În majoritatea cazurilor, în conflictele de muncă (și în negocierile colective) salariații sunt reprezentați de sindicate. Numai în situațiile în care în unitate nu există sindicate reprezentative legal constituite, pentru negocieri vor fi desemnați prin vot reprezentanții salariaților.

În cazul declanșării conflictelor de interese și la nivelul grupurilor de unități, al ramurilor sau la nivel național salariații sunt reprezentați de organizațiile sindicale reprezentative care participă la negocierile pentru încheierea contractelor colective de muncă la aceste nivele. Interesele angajatorilor în

conflictele de interese, la aceste nivele, sunt reprezentate de către asociațiile patronale legal constituite și reprezentative.

Declanșarea conflictelor de interese. Articolul 12 al Legii 168/1999 enumeră situațiile în care se pot declanșa conflicte de interese după cum urmează :

a) *unitatea refuză să înceapă negocierea unui contract colectiv de muncă* , în condițiile în care nu există încheiat un astfel de contract sau contractul colectiv încheiat anterior a încetat;

b) *unitatea nu acceptă revendiciile formulate de salariați.* Această prevedere constituie, în majoritatea cazurilor, motivul declanșării conflictului de muncă ;

c) *unitatea refuză nejustificat semnarea contractului colectiv de muncă , cu toate că negocierile au fost definitive.* Această prevedere face referire la cazul în care patronul nu îndeplinește obligația legală de demarare a negocierilor colective, participă la ele, și exprimă acordul asupra tuturor clauzelor contractuale negociate, dar, fără nicio justificare legală , refuză semnarea contractului colectiv de muncă ;

d) *unitatea nu își îndeplinește obligațiile prevăzute de lege de a începe negocierile anuale privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru și condițiile de muncă .* Contractele colective de muncă pot fi încheiate pe o perioadă mai mare de 12 luni sau există cazuri în care, după împlinirea termenului pentru care a fost încheiat contractul, părțile convin – de comun acord – prelungirea aplicării acestuia. În aceste situații negocierea anuală vizează cel puțin negocierea salariilor, durata timpului de lucru, programul de lucru și condițiile de muncă . Conflictele de muncă apar ca urmare a negocierii acestor clauze contractuale, constituie excepția prin care salariații pot declanșa conflicte de interese chiar pe durata valabilității unui contract colectiv de muncă .

În cazurile în care într-o unitate există premisele declanșării unui conflict de interese, sindicatele reprezentative sau, acolo unde acestea nu există , reprezentanții aleși ai salariaților sesizează acest fapt conducându-i unității. Sesizarea se face în scris și va cuprinde revendiciile salariaților, motivarea acestora și propuneri de soluționare a lor. Conducerea unității are următoarele obligații:

- să primească și să înregistreze sesizarea;
- în termen de două zile să răspundă în scris cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendiciile formulate, termenul poate fi prelungit, dacă părțile convin.

Conflictul de interese se consideră declarat dacă :

- unitatea nu a răspuns la toate revendicările formulate;
- răspunsul unității nu este acceptat de sindicat sau de reprezentanții salariaților;
- unitatea nu a dat niciun răspuns în termenul legal sau în cel stabilit de părți de comun acord.

Declanșarea conflictelor de interese la nivelul grupurilor de unități, ramurilor sau la nivel național poate avea loc numai după înregistrarea prealabilă a acestora la unitățile componente ale structurilor respective. Procedura declanșării conflictelor de interese la nivel de unitate se aplică în cazul conflictelor de interese declanșate la nivel superior. În cadrul conflictelor de interese de la aceste nivele salariații sunt reprezentați numai de către sindicatele, federațiile și confederațiile reprezentative. În absența acestora salariații nu-și pot alege alți reprezentanți pentru negocieri în vederea soluționării conflictului.

-Proceduri de soluționare a conflictelor de interese prin negociere

a. Concilierea conflictelor de interese - constă în negocieri directe între unitate și delegații sindicatelor reprezentative sau reprezentanții salariaților, purtate în prezența reprezentanților Ministerului Muncii, Familiei și Egalității Anselor în vederea soluționării conflictelor de interese; nu este obligatoriu ca odată cu încheierea concilierii să se stingă și conflictul de interese.

În vederea concilierii sindicatul reprezentativ sau, după caz, reprezentanții salariaților vor sesiza în scris Ministerul Muncii, Familiei și Egalității Anselor prin organele sale teritoriale; sesizarea, datată și semnată de liderul sindicatului reprezentativ sau, după caz, de reprezentanții salariaților, se depune în două exemplare și va cuprinde în mod obligatoriu următoarele elemente:

- unitatea la care s-a declanșat conflictul de interese cu indicarea coordonatelor de identificare a acestuia (adresă, telefon/fax) și numele conducătorului;
- obiectul și motivarea conflictului de interese;
- dovada îndeplinirii cerințelor prevăzute de lege pentru declanșarea conflictelor de interese (sesizarea unității);
- indicarea persoanelor delegate să reprezinte la conciliere

sindicatelor reprezentative sau, după caz, salariații.

Ministerul Muncii, Familiei și Egalității anselor are obligația ca în termen de 24 de ore de la înregistrarea sesizării să desemneze delegatul său pentru participarea la concilierea conflictului, care în termen de 48 de ore va comunica sesizarea către conducătorul unității și va convoca părțile la o dată nu poate depăși apte zile de la înregistrarea sesizării.

Mandatul conciliatorului este de a îndruma părțile în conflict cu privire la aplicarea corectă a prevederilor legale și chiar poate face anumite propuneri de rezolvare a conflictului, propuneri care pot fi adoptate rămânând la aprecierea exclusivă a părților aflate în conflict.

Pentru susținerea intereselor lor sindicatele reprezentative, salariații trebuie să desemneze o delegație formată din 2-5 persoane; aceste persoane trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- au împlinit vârsta de 21 de ani;
- sunt salariați al unității sau reprezintă federația ori confederația la care este afiliat sindicatul care a declarat conflictul de interese;
- nu au fost condamnate ca organizatori pentru declararea unei greve ilegale.

De asemenea, pentru susținerea punctului de vedere al unității în timpul concilierii, conducătorul acesteia – dacă nu participă personal – va desemna printr-o împuternicire scrisă o delegație compusă din 2-5 persoane.

Punctele de vedere susținute de părți în timpul concilierii – care fac referire la fiecare revendicare în parte – sunt consemnate în procesul verbal al concilierii, semnat de către părți și de către delegatul ministerului. Procesul-verbal se încheie în trei exemplare, câte unul pentru părți și unul pentru delegatul Ministerului Muncii, Familiei și Egalității anselor.

Dacă în timpul concilierii părțile au ajuns la un acord cu privire la soluționarea conflictului de interese, acesta este obligatoriu pentru ambele părți iar conflictul de interese încetează. Acest acord va face parte integrantă din Contractul Colectiv de Muncă, care va putea fi încheiat și semnat de către părți.

Acordul cu privire la soluționarea unui conflict de interese poate să fie și numai parțial. În acest caz în procesul-verbal se vor consemna revendicările asupra cărora s-a realizat acordul, iar acele revendicări asupra cărora nu s-au putut identifica soluții de rezolvare vor rămâne în divergență consemnându-se punctele de vedere ale părților.

Reprezentanții sindicatului sau ai salariaților – care au făcut sesizarea – au obligația de a aduce la cunoștința salariaților rezultatele concilierii, urmând ca salariații să hotărască în cazul concilierii parțiale asupra următoarelor aspecte:

- a) apelarea la o altă formă de soluționare a conflictului de interese: medierea sau arbitrajul – în cazul în care există acordul din partea conducerii unității în acest sens;
- b) dacă revendicările nesoluționate nu constituie motive suficiente pentru continuarea conflictului de interese se va putea decide stingerea conflictului;
- c) revendicările nesoluționate constituie motive pentru trecerea la ultima fază a conflictului de interese: greva.

b. Medierea conflictelor de interese - Dacă în urma concilierii organizate de Ministerul Muncii, Familiei și Egalității anseilor conflictul de interese nu a fost soluționat, părțile pot decide de comun acord inițierea procedurii de mediere. Procedura medierii nu are caracter de obligativitate.

Medierea constă în încercarea unei persoane autorizate – numită mediator – aleasă de comun acord de către părți, de a soluționa conflictul de interese cu respectarea procedurii stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel național.

Mediatorul conflictului de interese este ales de comun acord de părți dintre persoanele care au calitatea de mediator (sunt numiți anual de ministrul muncii la propunerea Consiliului Economic și Social). Onorariul pentru activitatea sa va fi stabilit de comun acord între mediator și părțile aflate în conflict și va fi depus la data începerii procedurii de mediere în contul Ministerul Muncii, Familiei și Egalității anseilor.

Legea prevede un termen imperativ de 30 de zile calendaristice pentru finalizarea procedurii de mediere. Acest termen nu poate fi depășit nici chiar dacă părțile convin în acest sens.

Pentru realizarea medierii, părțile sunt obligate să pună la dispoziția

mediatorului toate datele pe care acesta le consideră necesare.

În timpul medierii părțile pot identifica sau nu soluții pentru stingerea conflictului. Indiferent de rezultatul medierii, la finalizarea acesteia se va întocmi un raport în care mediatorul își va prezenta punctul de vedere referitor la conflictul de interese, precizând totodată ipoteza sa cu privire la revendicările rase în divergență. Raportul mediatorului va fi transmis fiecărui parte a conflictului și un exemplar pentru Ministerul Muncii, Familiei și Egalității anseilor.

Pentru o corectă informare a salariaților referitoare la evoluția conflictului de interese și adoptarea unei decizii referitoare la continuarea sau nu a acesteia, oricare dintre părți are libertatea de a prezenta salariaților raportul mediatorului.

c. Arbitrajul conflictului de interese - Arbitrajul constituie procedura prin care soluționarea conflictului de interese este deferită unei comisii de arbitraj, ale cărei hotărâri sunt obligatorii pentru părțile conflictului.

Deși legea prevede că arbitrajul poate fi declanșat oricând pe perioada conflictului de interese, totuși, având în vedere caracterul de obligativitate al concilierii – ca primă fază a declanșării conflictului de interese – se poate afirma că arbitrajul poate interveni numai după încheierea concilierii în urma căreia nu s-au putut identifica soluții care să determine încheierea conflictului de interese.

Comisia de arbitraj este formată din trei reprezentanți, desemnați după cum urmează :

- un arbitru, de către conducerea unității;
- un arbitru, de către sindicatele reprezentative sau, după caz, de către reprezentanții salariaților; dacă există două sindicate reprezentative - părți în conflictul de interese - ele vor desemna prin consens un singur arbitru;
- un arbitru, de către Ministerul Muncii, Familiei și Egalității anseilor.

În urma dezbaterilor dintre partenerii sociali a fost elaborat "Regulamentul privind procedura de lucru a Comisiei de arbitraj al conflictelor de interese". Protocolul a fost emis prin ordin comun al

ministrului muncii, familiei i egalit ii anselor i al ministrului justitiei i a fost publicat în Monitorul Oficial nr. 128 din 27 martie 2000.

Textul legal impune ca locul de desf urare a activit ii comisiei de arbitraj s fie, obligatoriu, la sediul Ministerul Muncii, Familiei i Egalit ii anselor sau, dup caz, la sediul direc iei teritoriale de munc , unde se va asigura i activitatea de secretariat a comisiei.

Conform prevederilor regulamentului, comisia de arbitraj se constituie la sesizarea p rilor aflate în conflict, printr-o cerere de arbitrare care va cuprinde:

- denumirea p rilor i sediul acestora;
- numele i calitatea celui care angajeaz sau reprezint partea în litigiu, anexându-se împuternicirea scris ;
- obiectul cererii;
- indicarea temeiului juridic;
- motivele de fapt i de drept pe care se întemeieaz cererea;
- probele pe care se sprijin cererea;
- numele i domiciliul arbitrilor desemna i de p r i; desemnarea arbitrilor se poate face i ulterior înregistrarii cererii de arbitrare, dar nu mai târziu de data la care p r ile sunt convocate s depun întreaga documenta ie privind revendic rile formulate i susținerea acestora;
- semn turap rilor.

Dup înregistrarea cererii i stabilirea comisiei de arbitraj, p r ile sunt obligate s pun la dispozi ia comisiei toat documenta ia privitoare la revendic rile care constituie obiectul conflictului de munc i sus inerea acestora.

Dup ce întreaga documenta ie a fost pus la dispozi ia comisiei de arbitraj, aceasta va convoca p r ile într-un termen de trei zile în vederea dezbaterei în contradictoriu a conflictului de intrese, în baza legisla iei în vigoare – în special din domeniul muncii i din domeniul securit ii sociale – precum i a prevederilor contractelor de munc aplicabile (de regul , se face raportarea la contractele colective de munc încheiate la nivel superior).

Pe tot parcursul discu iilor arbitrii trebuie s st ruie ca p r ile s ajung la un

acord pentru soluționarea conflictului de interese. Regulamentul prevede ca dezbaterile să fie consemnate într-o "încheiere de mediere" care va cuprinde următoarele elemente:

- data, ora și locul întocmirii încheierii de mediere;
- obiectul arbitrajului;
- o scurtă descriere a desfășurării medierii;
- cererile și susținerile părților;
- motivarea măsurilor luate, după caz, a amânării dezbaterilor sau a închiderii procedurii arbitrajului;
- semnăturile arbitrilor.

În urma analizei de fond a conflictului de interese, comisia de arbitraj va delibera în mediere secret, și se va pronunța în termen de 5 zile de la data încheierii dezbaterilor. Comisia de arbitraj adoptă hotărâri cu majoritate de voturi. Arbitrul care a avut alte atribuții va redacta și va semnata opinia separat, cu menționarea considerentelor pe care aceasta se întemeiază.

Hotărârea de arbitraj trebuie să cuprindă următoarele elemente:

- a) indicarea numărului dosarului, a locului și a datei pronunțării;
- b) numele arbitrilor, cu precizarea reprezentanților părților și a Ministerului Muncii;
- c) coordonatele părților conflictului de interese (denumire, sediu, tel/fax);
- d) obiectul conflictului și susținerile pe scurt ale părților;
- e) soluția comisiei de arbitraj;
- f) motivele de fapt și de drept ale hotărârii;
- g) cuantumul onorariului convenit arbitrilor, după caz, ale celorlalte cheltuieli arbitrajului;
- h) semnăturile membrilor comisiei de arbitraj.

Hotărârile comisiei de arbitraj sunt irevocabile și se transmit părților în termen de 24 de ore de la pronunțare. Odată cu pronunțarea hotărârii de arbitraj, conflictul de muncă încetează, iar hotărârea face parte din contractul colectiv de muncă.

D. Greva – ultimul pas al conflictului de interese - *constituie o încetare colectivă și voluntară a lucrului într-o unitate* și poate fi declarat pe durata desfășurării conflictului de interese, cu anumite excepții prevăzute în mod expres de lege.

Legea 168/1999 instituie trei categorii de greve:

1. *Greva de avertisment* - are rolul de a atenționa patronul când nu se vor

g si solu ii pentru satisfacerea revendic rilor formulate de salaria i, ace tia vor declan a cea mai grav form a luptei sindicale: greva propriu-zis .

2. *Greva de solidaritate* - este declarat de c tre salaria i nu pentru solu ionarea propriilor revendic ri, ci pentru sus inerea unor revendic ri formulate de salaria ii din alte unit i.

3. Greva

1. *Greva de avertisment* - legea nu impune ca o condi ie de legalitate precedarea grevei propriu-zise de greva de avertisment, organizarea acesteia putând fi opional . Durata unei astfel de greve este mic , ea neputând dep i dou ore, în situa iile în care activitatea unit ii a fost întrerupt .

În toate cazurile în care greva de avertisment se face cu încetarea lucrului, aceasta trebuie s precead cu cel pu in cinci zile greva propriu-zis .

2. *Greva de solidaritate* – Condi ii pentru declan area grevei de solidaritate:

- Greva s fie declan at pentru sus inerea revendic rilor formulate de salaria ii din alte unit i.
- Hot rârea de a declara greva de solidaritate trebuie luat cu acordul a cel pu in jum tate din num rul organiza iilor sindicale reprezentative.
- Organiza ii sindicale reprezentative care declan eaz greva de solidaritate trebuie s fie afiliate la aceea i federa ie sau confedera ie sindical la care este afiliat sindicatul organizator.
- Durata acestui tip de grev nu poate dep i o zi.
- Hot rârea de a declara greva de solidaritate trebuie comunicat în scris conducerii unit ii cu cel pu in 48 de ore înainte.

3. *Greva propriu-zis* . Articolul 49 alin. 2 din Legea 168/1999 interzice în mod expres declan area grevei care urm re te realizarea unor scopuri politice.

a) *Condi ii de declarare a grevei:*

- epuizarea tuturor posibilit ilor de solu ionare a conflictului de interese pe cale amiabil (conciliere i, dup caz, mediere – dac p r ile au decis parcurgerea acestei etape). În cazul în care p r ile – de comun acord – au

stabilit să încerce soluționarea conflictului pe calea medierii sau a arbitrajului, legea interzice declanșarea unei greve pe toată durata acestor proceduri.

- în timpul conducerii unității de către organizatorii grevei asupra momentului declanșării cu 48 de ore înainte de încetarea efectivă a lucrului.

- fixarea duratei grevei de către organizatori; acest lucru este necesar pentru a permite angajatorului să stabilească corect măsurile ce se impun pentru funcționarea unității pe parcursul întregii perioade de derulare a grevei.

- hotărârea de a declara greva să fie luată de către:

- sindicatele reprezentative, cu acordul a cel puțin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective;
- cel puțin o parte din numărul salariaților unității, prin vot secret, în situația în care nu sunt constituite sindicate reprezentative.

Deși dreptul la grevă este un drept recunoscut și garantat de Constituție, totuși acesta este interzis sau limitat pentru anumite categorii de salariați în vederea protejării populației de efectele negative ale unor greve.

Articolul 63 stabilește că nu pot declara grevă: *procurorii, judecătorii, personalul Ministerului Apărării Naționale, Ministerului de Interne și al unităților din subordinea acestor ministere, personalul Serviciului Român de Informații, al Serviciului de Informații Externe, al Serviciului de Telecomunicații Speciale, personalul militar încadrat în Ministerul Justiției, precum și cel din unitățile din subordinea acestuia.*

Art. 64 stabilește că *nu pot declara grevă personalul din transporturile aeriene, navale, terestre de orice fel din momentul plecării în misiune și până la terminarea acestora.* Perioada în care este interzis declanșarea unei greve pentru aceste categorii de personal este foarte clar precizată în lege, de unde rezultă că pe perioada în care sunt în vigoare această interdicție nu se aplică.

Organismele de control ale Organizației Internaționale a Muncii consideră că limitarea exercitării dreptului la grevă în unitățile și locurile de muncă din categoriile serviciilor esențiale nu constituie o atingere adusă dreptului

salaria ilor de a- i ap ra interesele lor profesionale cu caracter economic i social prin acest mijloc specific de lupt sindical . Singura condi ie pe care trebuie s o îndeplineasc acest limitare este definirea cu exactitate a expresiei “servicii esen iale” iar aceast limtiare s vizeze numai acele îtreruperi colective a lucrului care pun în pericol, în ansamblu sau numai în parte via a, securitatea sau s n tatea persoanei.

În lumina acestor prevederi, art. 66 alin. 1 stabile te c *“în unit ile sanitare i de asisten social , de telecomunica ii, ale radioului i televiziunii publice, în unit ile de transporturi pe c ile ferate, inclusiv gardienii feroviari, în unit ile care asigur transportul în comun i salubritatea localitatilor, precum i aprovizionarea popula iei cu gaze, energie electric , ap i caldur , greva este permis numai dac organizatorii i conduc torii grevei vor asigura serviciile esen iale, dar nu mai pu in de o treime din activitatea normal , cu satisfacerea necesit ilor minime de via ale comunit ilor locale.”*

b) Desf urarea grevei

1. Protec ia salaria ilor participan i la grev i a organizatorilor grevei - ca expresie a libert ii muncii, articolul 50 spune c participarea la grev este liber : *“nimeni nu poate fi constrâns s participe la grev sau s refuze s participe”*.

Participarea la o grev legal nu poate atrage r spunderea juridic pentru grevi ti sau organizatori, indiferent care ar fi forma acesteia: grev de avertisment, grev de solidaritate sau grev propriu-zis .

Aceast protec ie nu mai este valabil în situa ia în care – la cererea angajatorului – greva este suspendat ori declarat ilegal . În aceast situa ie atât organizatorii cât i participan ii au obliga ia de a relua lucrul de îndat . În caz contrar, organizarea sau participarea la o grev declarat ilegal constituie înc lc ri ale obliga iilor de serviciu, ceea ce atrage r spunderea juridic pentru aceste fapte.

Pentru înc lcarea obliga iilor de serviciu m surile pe care angajatorul le poate lua asupra organizatorilor grevei cât i pentru grevi ti pot merge pân la desfacerea contractelor individuale de munc în condi iile prev zute de Codul Muncii pentru r spunderea disciplinar .

Pe întreaga perioad a derul rii grevei, organizatorii i paticipan ii la grev î i

men in toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, cu excepția drepturilor salariale.

Un alt tip de protecție a salariilor află în grevă o constituie interzicerea efectuării de noi angajări pe perioada grevei; conducerea unității nu poate să încadreze salariați care să înlocuiască pe cei aflați în grevă.

2. Protecția salariilor celor care nu participă la grevă - Conform principiului libertății muncii, *nimeni nu poate fi constrâns să participe la grevă*, constituind infracțiune fapta oricărui persoane care obligă un salariat sau un grup de salariați să participe la grevă.

În conformitate cu acest principiu, legea prevede că salariații care nu participă la grevă își vor continua activitatea.

Salariații aflați în grevă au obligația de a se abține de la orice acțiune care poate avea ca rezultat împiedicarea continuării activității de către cei care nu participă la grevă. Neîndeplinirea acestei condiții constituie contravenție, dacă fapta nu a fost săvârșită în condiții pe care legea penală le atribuie unor infracțiuni.

3. Protecția specială a angajatorului – pe durata grevei, salariații participanți la grevă și organizatorii acesteia nu pot împiedica persoanele din conducerea unității să desfășoare activitatea.

c) *Suspendarea grevei* - dacă prin declanșarea unei greve s-ar pune în pericol viața sau sănătatea oamenilor, conducătorii unităților pot solicita suspendarea grevei pe un termen de cel mult 30 de zile de la data începerii sau continuării grevei. Acestă prevedere atribuie conducătorului unității dreptul de a solicita suspendarea unei greve înainte ca aceasta să fie declanșată. Astfel, cererea de suspendare poate fi făcută chiar din ziua în care organizatorii grevei au comunicat conducătorii unității momentul declanșării grevei.

Competența de a soluționa cererile de suspendare a grevelor o are Curtea de Apel în a cărei circumscripție își are sediul unitatea. Curtea de Apel trebuie să soluționeze aceste cereri cu celeritate în termen de 7 zile de la înregistrare, și să se pronunțe prin hotărâri irevocabile, deci nu există nicio cale de atac a acestor hotărâri.

Cererea de suspendare introdusă de către angajator nu are ca efect suspendarea începerii sau continuării grevei. Numai hotărârea irevocabilă a

Curtea de Apel are efect suspensiv asupra începerii sau, după caz, a continuării grevei.

După ce a expirat termenul de suspendare dispus de Curtea de Apel, iar părțile nu au ajuns în acest interval de timp la un acord în ceea ce privește soluționarea conflictului de interese, greva poate fi continuată fără nicio altă formalitate suplimentară.

d) Încetarea grevei – poate avea loc în următoarele modalități:

1. *Încetarea grevei prin renunțare* – dacă, după declararea grevei, jumătate din numărul celor care au hotărât declararea grevei renunță la grevă.

2. *Încetarea grevei prin acordul părților* – în situația în care, în perioada grevei, părțile au ajuns la un consens în ceea ce privește posibilitățile de soluționare a revendicărilor formulate greva încetează.

3. *Încetarea grevei prin hotărâre judecătorească* – în cazul în care angajatorul apreciază că greva a fost declarată ori continuată cu nerespectarea legii, acesta se poate adresa justiției pentru constatarea neîndeplinirii condițiilor legale. Cererea pentru constatarea neîndeplinirii condițiilor legale se depune la tribunalul în a cărei circumscripție își are sediul unitatea, care va fixa un termen pentru soluționarea cererii, termenul ce nu poate fi mai mare de 3 zile de la data înregistrării cererii. Soluțiile pe care le poate pronunța tribunalul la solicitarea angajatorului sunt:

- respinge cererea unității, apreciind că greva a fost declarată sau continuată cu respectarea legii;
- admite cererea unității și dispune încetarea grevei ca fiind ilegală.

Hotărârea poate fi recursată în termen de 10 zile de la data comunicării acesteia.

În situația în care greva a fost declarată ilegală și s-a dispus încetarea acesteia, instanțele de judecată pot decide obligarea celor vinovați la despăgubirile cerute de unitate, pentru pagubele care au fost pricinuite de grevă.

4. *Încetarea grevei prin hotărârea comisiei de arbitraj* – pe lângă arbitrajul

facultativ, art. 62 reglementează instituirea arbitrajului obligatoriu care intervine atunci când greva legal s-a derulat pe o perioadă de 20 de zile, fiind ca părțile implicate să fi ajuns la un acord pentru soluționarea revendicărilor formulate și, concomitent, continuarea acesteia ar afecta interese de ordin umanitar.

Pentru ca o grevă legală să se deruleze pe o perioadă de 20 de zile și să poată fi supus arbitrajului, conducerea unității va trebui să dovedească faptul că, dacă greva va continua ar putea afecta interese de ordin umanitar.

B. Conflictele de drepturi. Așa cum am precizat anterior acest tip de conflicte sunt conflictele de muncă care au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații prevăzute în legislație precum și în contractele colective sau individuale de muncă ale salariaților.

Nu constituie conflicte de drepturi conflictele dintre unitățile și persoanele care își desfășoară activitatea în temeiul altor categorii de contracte decât contractul individual de muncă.

Codul Muncii a modificat termenele în care pot fi formulate cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă, după cum urmează :

- a)** în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă ;
- b)** în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară ;
- c)** în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariați, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;
- d)** pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;
- e)** în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia
- f)** în toate situațiile, altele decât cele menționate la literele a-e, termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului.

Judecarea conflictelor de munc este de competen a tribunalelor în a c rei circumscripie reclamanul îi are domiciliul sau sediul. Ac iuni în justi ie prin care se solicit instan ei solu ionarea unui conflict de munc sunt scutite de taxa judiciar de timbru i de timbrul judiciar.

În ceea ce prive te p r ile unui conflict de munc acestea pot fi:

- Angajatorul (unitatea)
- Salariatul (mo tenitorii acestuia)
- Sindicatele
- Procurorul

Trebuie precizat c , în conformitate cu prevederile legii sindicatelor, organiza iile sindicale au dreptul de a formula ac iuni în justi ie în numele membrilor lor, f r a avea nevoie de un mandat expres din partea celor în cauz . Totu i, ac iunea nu poate fi introdus sau continuat de c tre sindicat, dac cel în cauz se opune sau renun la judecat .

Ac iunile introduse în instan ce au ca obiect solu ionarea unui conflict de munc se judec , în prim instan , de un complet format din doi judec tori, asista i de doi magistra i consultan i, dintre care unul reprezint asocia iile patronale, iar cel lalt reprezint sindicatele. Magistra ii consultan i au un rol consultativ. Dac totu i ace tia au, în cadrul deliber rilor, o opinie separat aceasta se consemneaz în hot râre.

În cazul în care cei doi judec tori nu ajung la un acord asupra hot rârii, procesul se rejudec în complet de divergen .

Cererile referitoare la solu ionarea conflictelor de munc se judec în regim de urgen , astfel încât termenele de judecat nu pot fi mai mari de 15 zile. Procedura de citare a p r ilor se consider legal îndeplinit dac se realizeaz cu cel pu in 24 de ore înainte de termenul de judecat .

La prima zi de înf i are, instan a este obligat s încerce solu ionarea conflictului dedus judec ii pe cale amiabil (conciliere). Dac această solu ionare amiabil nu este posibil , se va trece la judecarea efectiv a cauzei.

În toate cazurile, sarcina probei în conflictele de munc revine angajatorului,

acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfruntare.

Hotărârile pronunțate în fond de instanțele judecătorești sunt definitive și executorii de drept. Instanța va pronunța hotărârea chiar în ziua în care s-au terminat dezbaterile pe fondul cauzei. Numai în situații de excepție, instanța poate amâna pronunțarea hotărârii cu maximum 2 zile.

Hotărârile pronunțate în primă instanță pot fi atacate cu recurs în termen de 10 zile de la data comunicării hotărârii.

CONCLUZII

Transformările radicale ale legislației muncii din România, impuse de schimbarea regimului după 1989 și tranziția către o economie de piață, se apropie de sfârșit. Prin Legea 168/1999 și Codul Muncii se poate afirma că România are prevederi legale care corespund principiilor internaționale în domeniu.

O realizare notabilă în progresele României de reactualizare a legislației muncii la noul context socio-economic, o constituie crearea unor secții/complete pentru soluționarea conflictelor de muncă. Prin noile reglementări, judecarea, în primă instanță a cauzelor privind conflictele de muncă - fie că există secții specializate, fie numai complete specializate – se face de către un complet format dintr-un judecător și doi asistenți judiciari, unul reprezentând asociațiile patronale, celălalt, sindicatele. Principalul scop al instituirii acestor complete este urgenta soluționare a cauzelor de muncă.

În ceea ce privește conflictele de muncă și modalitățile de exercitare a dreptului la grevă, este de remarcat faptul că, la nivel internațional, nu există o reglementare expresă în acest sens, ceea ce a permis la apariția unor diferențe în sistemele statelor membre OIM cu privire la declanșarea și soluționarea conflictelor de muncă.

Pentru a putea elimina unele discrepanțe dintre legislațiile naționale ale statelor membre și principiile stabilite de cele două organisme de control ale O.I.M. este necesară crearea unui cadru internațional uniform. Cu alte cuvinte, într-un viitor apropiat este necesară elaborarea unei convenții sau recomandări O.I.M., în care să fie clar stabilite condițiile și limitele declanșării conflictelor de muncă și a exercitării dreptului la grevă.

În ceea ce privește existența a conflictelor de drepturi ale jurnaliștilor trebuie precizat că nu s-au înregistrat decât câteva cazuri izolate de „revoltă”. Nu au existat cazuri de conflicte de drepturi așa cum sunt acestea reglementate de Codul Muncii.

Probabil că lipsa unei solidarități reale de breaslă, precum și eșecurile micilor revolte ale unor jurnaliști au determinat o lipsă de încredere sau chiar o teamă în a recurge la forme de protest atunci când drepturile conferite de legislația muncii sunt încălcate.

Tehnica angajatorilor de a suprima orice revoltă este foarte diversificată: de la a desface contractele individuale de muncă sau de a rezilia contractele de drepturi de autor, mergând până la încercări de corupere a liderilor jurnaliștilor. Un astfel de caz s-a constatat într-o televiziune comercială, când sindicatul reporterilor de la secția iri au protestat față de intenția angajatorului de a reorganiza departamentul. Reacția angajatorului a fost desfacerea CIM și rezilierea contractelor de drepturi de autor. În urma unor presiuni și discuții dintre federația la care era afiliat respectivul sindicat și conducerea postului respectiv s-a ajuns la situația în care angajatorul a acceptat anularea deciziilor de concediere însă nu a acceptat anularea rezilierii contractelor de drepturi de autor. În situația în care salariul din contractul individual de muncă era puțin peste salariul minim pe ar, respectivii reporteri au fost nevoiți să își găsească noi locuri de muncă. Este evident faptul că văzând această modalitate de rezolvare a acelei mici revolte, niciun alt jurnalist din respectiva televiziune nu va mai avea vreodată intenția de a protesta față de încălcările drepturilor sale.

În ceea ce privește conflictele de interese, acestea apar numai în legătură cu încetarea contractului individual de muncă. Cu alte cuvinte, cât timp sunt angajați cu contract individual de muncă, jurnaliștii nu protestează în niciun fel atunci când le sunt încălcate drepturile. Însă, atunci când contractul individual de muncă încetează din diferite motive (restructurare, desfacere abuzivă a contractului de muncă) unii dintre jurnaliști se adresează instanțelor de judecată cerând retroactiv drepturile bănești convenite (în special sporurile convenite conform Codului Muncii sau contractului colectiv de muncă la nivelul ramurii mass-media). Chiar dacă au câștigat de cauză și instanța obligă angajatorii să le plătească jurnaliștilor drepturile convenite, totuși niciun jurnalist nu se mai întoarce la locul de muncă, din motive lesne de înțeles.

10. R SPUNDEREA JURIDIC ÎN DREPTUL MUNCII

Regulamentul intern

Regulamentul intern este un document intern, emis la nivelul unei unități de către angajator, cu consultarea sindicatului sau, în cazurile în care acestea nu sunt înființate, cu consultarea reprezentanților salariaților. Conform prevederilor Codului Muncii, regulamentul intern trebuie să cuprindă cel puțin următoarele elemente:

- a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înălțurării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- d) procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
- h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice.

Prevederile regulamentului intern se aduc la cunoștință salariaților, aceasta producându-și efectul față de salariați numai de la data aducerii la cunoștință. Tot pentru o corectă informare a salariaților, angajatorul are obligația de a afișa regulamentul intern într-un loc accesibil.

În măsura în care un salariat constată că prin prevederile regulamentului intern se încalcă un drept al său (rezultat din legislație sau din contractele colective aplicabile) se va semnala acest fapt angajatorului. Deși legea nu prevede expres este recomandabil ca salariatul să sesizeze în scris angajatorul precizând clar ce drept consideră că este încălcat, temeiul legal al dreptului invocat și prevederea incriminantă din regulament.

Codul Muncii stipulează că în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării salariatului, acesta se poate adresa instanțelor judecătorești abilitate să controleze legalitatea dispozițiilor regulamentului intern. Chiar dacă legea se referă numai la

primirea de c tre salariat a modului de solu ionare propus de angajator, consider m c salariatul se poate adresa instan ei judec toare ti i în situa ia în care angajatorul nu a r spuns în termen de 30 de zile de la primirea notific rii.

R spunderea disciplinar

R spunderea disciplinar a salariatului poate fi angajat ori de câte ori acesta s vâr e te o abatere disciplinar . Codul Muncii define te abaterea disciplinar astfel: „este o fapt în leg tur cu munca i care const într-o aciune sau inac iune s vâr it cu vinov ie de c tre salariat, prin care acesta a înc lcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de munc sau contractul colectiv de munc aplicabil, ordinele i dispozi iile legale ale conduc torilor ierarhici”.

Cel îndrept it de prevederile legale de a aplica sanc iuni disciplinare este angajatorul. Astfel, atunci când angajatorul constat c salariatul a s vâr it o abatere disciplinar poate s dispun aplicarea unei sanc iuni specifice Codului Muncii. În general aplicarea sanc iunii disciplinare de c tre angajator este facultativ i nu obligatorie. Pot exista îns situa ii în care angajatorul s fie obligat prin lege s aplice o sanc iune disciplinar unui salariat dac acesta s vâr e te o fapt anume determinat de prevederile legale (de exemplu Legea 202/2002 instituie obligativitatea angajatorului de a sanc iona disciplinar salariatul pentru h r uire sexual).

Ca principiu general, pentru o abatere disciplinar nu se poate aplica decât o singur sanc iune, iar pentru aplicarea unei sanc iuni trebuie avut în vedere gravitatea faptei s vâr ite de salariat i împrejurarea în care aceasta a fost s vâr it , gradul de vinov ie al salariatului, conduita general a angajatului la locul de munc , precum i eventualele sanc iuni disciplinare suferite anterior de c tre acesta.

Sanc iunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul s vâr e te o abatere disciplinar sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) suspendarea contractului individual de munc pentru o perioad ce nu poate dep i 10 zile lucr toare;
- c) retrogradarea din func ie, cu acordarea salariului corespunz tor func iei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durat ce nu poate dep i 60 de zile;

- d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1 - 3 luni cu 5 - 10%;
- e) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1 - 3 luni cu 5 - 10%;
- f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Este de remarcat faptul că sancțiunile disciplinare, cu excepția avertismentului și a desfacerii contractului individual de muncă, sunt dispuse pe o perioadă determinată, ele nu au un caracter permanent.

Ca regulă procedurală, pentru aplicarea oricărei sancțiuni disciplinare, cu excepția avertismentului, angajatorul este obligat să efectueze o cercetare disciplinară prealabilă. Nerespectarea acestei obligații aduce după sine nulitatea absolută a măsurii disciplinare aplicate.

Codul Muncii stabilește procedura efectuării cercetării disciplinare prealabile după cum urmează:

- împuternicirea de către angajator a persoanei care realizează cercetarea;
- convocarea în scris a salariatului de către persoana împuternicită de angajator; adresa ce va fi transmisă salariatului va preciza obiectul convocării, data, ora și locul întrevederii;
- pe parcursul cercetării salariatul are dreptul să fie asistat, dacă solicită aceasta, de un reprezentant al sindicatului din care face parte;
- în cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină în toate apărările în favoarea sa și să ofere toate probele și motivele pe care le consideră necesare.

Angajatorul poate dispune aplicarea unei sancțiuni numai după încheierea cercetării disciplinare prealabile. Totuși, dacă salariatul nu s-a prezentat la data și locul stipulat în convocare fără a avea un motiv obiectiv, atunci angajatorul are dreptul să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

După ce fapta săvârșită de salariat a fost cercetată în condițiile legii, angajatorul poate dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6

luni de la data s vârii faptei. Dacă abaterea disciplinar a avut un caracter continuu, termenul de aplicare a sanc iunii disciplinare trebuie calculat de la data la care fapta a fost descoperit . Dacă s-au împlinit 6 luni de la s vârirea faptei ce constituie abatere disciplinar f r a se aplica o sanc iune disciplinar , atunci salariatul nu mai poate fi sanc ionat.

Codul Muncii stabile te imperativ, sub sanc iunea nulit ii absolute, elementele pe care trebuie s le con in decizia de sanc ionare:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinar ;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de munc aplicabil, care au fost înc lcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înl turate ap r rile formulate de salariat în timpul cercet rii disciplinare prealabile sau dacă salariatul convocat în condi iile legii nu s-a prezentat la data i locul stabilit, motivele pentru care nu a fost efectuat cercetarea;
- d) temeiul de drept în baza c ruia sanc iunea disciplinar se aplic ;
- e) termenul în care sanc iunea poate fi contestat ;
- f) instan a competent la care sanc iunea poate fi contestat .

Orice decizie de sanc ionare se comunic salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii i produce efecte de la data comunic rii. Decizia se poate comunica personal salariatului, cu semn tur de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandat la domiciliul sau re edin a comunicat de acesta.

Împotriva deciziei de sanc ionare, orice salariat care consider c aceasta a fost emis f r respectarea legii sau a fost emis f r temei legal se poate adresa instan ei judec tore ti competente (tribunalul). Salariatul trebuie s formuleze contesta ia în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunic rii deciziei de sanc ionare. Hot rârea judec toreasc prin care se solu ioneaz contesta ia poate fi atacat cu recurs.

COMENTARIU

S-a constatat faptul c în acest domeniu angajatorii nu respect prevederile legale. Sunt foarte des aplicate sanc iuni disciplinare jurnali tilor, f r îns a fi respectat procedura legal de sanc ionare (cercetarea disciplinar prealabil) if r a fi emis vreo decizie scris de sanc ionare.

De exemplu, sunt numeroase cazurile în care un jurnalist ar trebui s fie

prezent la mai multe evenimente care se desfășoară în același timp. Din cauza lipsei de timp și a distanței pe care trebuie să o parcurgă între locurile de desfășurare a evenimentelor, este practic imposibil ca jurnalistul să fie prezent la toate aceste evenimente. Ca urmare a faptului că nu s-au realizat tiri de presă cu privire la toate evenimente (ceea ce practic era imposibil), coordonatorul unui departament sau chiar redactorul șef dispune sancționarea jurnalistului cu o anumită sumă de bani. Reținerea respectivelor sume de bani din salariul jurnalistului se realizează în baza unui simplu referat sau chiar a unei dispoziții verbale a coordonatorului departamentului sau, după caz, a redactorului șef. Acest practic este ilegal.

În alte cazuri, se dispune sancțiuni disciplinare cu caracter permanent. De exemplu, se dispune reducerea salariului unui jurnalist de la suma de 50 de lei la suma de 35 de Lei. și acest practic este ilegal deoarece **C.M. prevede în mod imperativ că reducerea salariului de bază nu se poate face decât cu un procent de 5-10% și pentru o perioadă ce nu poate depăși 3 luni.** De asemenea, o altă practică ilegală este dispunerea amenzilor disciplinare.

În majoritatea cazurilor, în regulamentul intern elaborat de angajator, nu există prevederi referitoare la faptele care constituie abateri disciplinare și nici sancțiunile aplicabile pentru aceste abateri disciplinare. În aceste circumstanțe, se poate considera că angajatorul nu are niciun temei legal pentru aplicarea unei sancțiuni, deoarece nu există nicio reglementare care să încadreze și vătămarea unei anumite fapte ca fiind abatere disciplinară.

În cadrul discuțiilor avute cu jurnaliștii, s-a ridicat problema corelării răspunderii disciplinare cu prevederile unui Cod Deontologic, având în vedere faptul că în prezent au loc numeroase discuții cu privire la adoptarea unui asemenea Cod Deontologic pentru jurnaliști și modalitatea în care acesta va fi acceptat și aplicat de angajatorii din mass-media.

În cursul negocierilor contractului colectiv de muncă pentru anul 2006-2007 a fost inclus în anexa acestui contract un Cod Deontologic al jurnalistului. Prin această măsură, acest Cod Deontologic trebuie respectat și aplicat de către toți angajatorii din instituțiile mass-media întrucât contractul colectiv de muncă la nivelul ramurii mass-media cu toate anexele lui – inclusiv cu acest Cod Deontologic – este publicat în Monitorul Oficial al României, el având caracter de lege pentru toți angajatorii și pentru toți angajații din mass-media.

În această situație, încălcarea acestui Cod Deontologic constituie abatere

disciplinar i ea trebuie sanc ionat conform legisla iei muncii. Având în vedere faptul c în acest Cod Deontologic se face referire la no iuni legate de anumite obliga ii ale jurnalistului definite într-un mod foarte general – de exemplu obliga ia de a relata adev rul – exist o posibilitate foarte mare ca jurnali tii s fie sanc iona i în mod abuziv, angajatorul putând interpreta într-o manier pur subiectiv o anumit conduit profesional a jurnalistului.

Un alt aspect care a trezit un viu interes a fost **posibilitatea invoc rii clauzei de con tiin** f r a exista teama c jurnalistul ar putea suferi sanc iuni disciplinare.

De i în CCM la nivelul ramurii mass-media (art. 70 alin. 1 lit. a) se prevede c jurnalistul, f r a suferi niciun fel de consecin e are dreptul de a refuza s scrie, s preg teasc sau s participe la realizarea unui articol al c rui con inut este contrar legisla iei în vigoare sau deontologiei jurnalistului profesionist invocând clauza de con tiin , totu i, în practic , în lipsa unui Cod Deontologic unanim acceptat de to i angajatorii, jurnalistul nu este ap rat întru totul de prevederile CCM la nivel de ramur .

În leg tur cu invocarea clauzei de con tiin , a a cum este ea reglementat prin art. 70 alin. 1 lit. a CCM la nivelul ramurii, trebuie f cut urm toarea distinc ie:

a) invocarea clauzei de con tiin în situa iile în care jurnalistul este for at s - i desf oare activitatea prin înc lcare a unor prevederi legale. Nu exist niciun dubiu în a afirma c jurnalistul poate invoca clauza de con tiin i s refuze s execute o anumit activitate dac astfel ar înc lca prevederi legale în vigoare, f r a exista teama c ar putea fi sanc ionat pentru acest refuz. De exemplu, dac un fotoreporter trebuie s fotografieze un anumit obiectiv care se afl pe o proprietate privat i nu exist alt posibilitate de a fotografia acel obiectiv decât prin parcurgerea unui traseu aflat pe proprietatea privat , atunci fotoreporterul va putea s refuze fotografierea acelui obiectiv deoarece ar însemna s încalce o proprietate privat , fapt sanc ionat de legea penal . Într-o asemenea situa ie, fotoreporterul nu va putea fi sanc ionat sub nicio form pentru refuzul s u;

b) invocarea clauzei de con tiin în situa iile în care jurnalistul trebuie s adopte o anumit conduit care nu este conform cu prevederile deontologice ale jurnalistului. În această situa ie, având în vedere faptul c nu exist un Cod Deontologic al jurnalistului adoptat printr-o norm juridic (nu are caracter imperativ pentru to i actorii din mass-media), consider m c

jurnalisticul care invoc clauza de con tin este expus unui risc foarte mare de sanc ionare disciplinar .

De i lucrurile sunt reglementate foarte clar de c tre contractul colectiv de munc , totu i realitatea este cu totul i cu totul alta. Practic sunt foarte pu ini jurnali ti care invoc clauza de con tin . Foarte mul i jurnali ti sunt constrâni s încalce etica profesional – uneori chiar cea moral – constrâns fiind de interesele comerciale ale angajatorului sau chiar de presiunile politice. Sunt foarte mul i reprezentan i ai angajatorilor din mass-media care stabilesc o anumit politic editorial , iar jurnali tii care nu se încadreaz în „linia directoare” trasat de conducere sunt liberi s - i g seasc un alt loc de munc .

R spunderea patrimonial

Una dintre cele mai importante modific ri aduse de noul Cod al Muncii este reglementarea r spunderii patrimoniale, renun ându-se la r spunderea material . Astfel natura juridic a r spunderii patrimoniale este una contractual (r spundere civil contractual), atât pentru angajator cât i pentru angajat.

1.R spunderea patrimonial a angajatorului fa de salariat poate fi angajat atunci când salariatul a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obliga iilor de serviciu sau în leg tur cu serviciul.

Pentru repararea prejudiciului angajatorul i salariatul pot conveni de comun acord modalitatea de desp gubire i cuantumul acestor desp gubiri. Dac nu exist un acord în acest sens, salariatul poate formula o ac iune în justi ie pentru desp gubiri, pentru care trebuie s dovedeasc urm toarele aspecte:

- existen a unei fapte ilicite a angajatorului;
- existen a unui prejudiciu material suferit de salariat în timpul îndeplinirii obliga iilor de serviciu sau în leg tura cu serviciul;
- între fapta ilicit a angajatorului i prejudiciul material suferit de salariat s existe un raport de cauzalitate.

Dac fapta ilicit care a cauzat prejudiciul material suferit de angajat nu se datoreaz unui fapt personal al angajatorului, atunci acesta se poate îndrepta împotriva salariatului vinovat de producerea pagubei pentru

recuperarea sumei aferente, în condițiile stabilite de Codul Muncii pentru r spunderea patrimonial a salariilor de angajator.

Ultima modificare a Codului Muncii din vara anului 2007 a reglementat posibilitatea angajării r spunderii patrimoniale a angajatorului în cazul în care acesta a produs un prejudiciu moral angajatului. Dacă până în prezent nu se puteau acorda daune morale în litigiile de muncă, iată că legiuitorul a introdus textul legal care să permită acest fapt. Însă, în realitate, textul legal este ambiguu și greu de aplicat. Practic, jurnalistul va trebui să facă dovada existenței unui prejudiciu moral determinat de o faptă culpabilă a angajatorului – în legătură cu activitatea jurnalistului. Acest fapt va fi foarte greu de dovedit în instanță.

2. R spunderea patrimonial a salariilor de angajator funcționează ori de câte ori angajatorul și-a produs un prejudiciu material de către unul dintre salariații săi, din vină și în legătură cu munca lor. Pentru a se angaja r spunderea patrimonial a salariilor trebuie întrunite cumulativ următoarele condiții:

- persoana care a produs prejudiciul să aibă calitatea de salariat al angajatorului p gubit;
- fapta ilicită (și personal) a salariatului trebuie să fie săvârșită în legătură cu munca sa;
- prin fapta ilicită salariatul să fi produs efectiv un prejudiciu material angajatorului;
- să se poată dovedi raportul de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciul suferit.

R spunderea patrimonială poate să fie cumulată cu r spunderea disciplinară a salariatului dacă fapta prin care s-a produs un prejudiciu angajatorului constituie abatere disciplinară.

În Codul Muncii în Titlul IX capitolul III, r spunderea patrimonială este reglementată și obligația de restituire a salariilor, deși, din punct de vedere juridic, aceasta nu este o componentă a r spunderii patrimoniale a salariilor.

Obligația de restituire intervine atunci când salariatul:

- a) a primit sume necuvenite;
- b) a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură ;

c) și s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit.

În aceste situații, salariatul este obligat să restituie contravaloarea bunurilor sau serviciilor la valoarea acestora din data plății efective.

În ceea ce privește procedura stabilirii răspunderii patrimoniale și a cuantumului despăgubirilor trebuie subliniat faptul că prin noul Cod al Muncii a fost înălțurată posibilitatea despăgubirii angajatorului prin emiterea deciziilor de imputare. Astfel, angajatorul nu mai poate face reineri din salariu în baza unei decizii de imputare. Însă, dacă salariatul își recunoaște fapta și există un acord cu privire la cuantumul acestor despăgubiri, atunci angajatorul poate, în baza unui angajament de plată scris al angajatului, să efectueze reineri din salariu în vederea recuperării prejudiciului material suferit.

Dacă cele două părți nu reușesc să soluționeze pe cale amiabilă această problemă, răspunderea patrimonială a salariatului poate fi stabilită numai de instanța judecătorească, în temeiul unei acțiuni formulate de angajator în termen de 3 ani de la data când acesta a cunoscut prejudiciul produs precum și persoana care l-a creat.

Dacă instanța admite acțiunea formulată de angajator va emite o hotărâre judecătorească prin care se va stabili și cuantumul despăgubirilor la care angajatorul este îndreptățit. În temeiul hotărârii judecătorești definitive și irevocabile, investit cu formula executorie, angajatorul va reineri suma stabilită pentru acoperirea daunelor, în rate lunare, din drepturile salariale convenite celui obligat la despăgubiri. Aceste rate nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net. Dacă salariatul are și alte reineri salariale, atunci acestea împreună cu reinerile pentru despăgubiri nu pot depăși jumătate din salariul convenit.

Dacă acoperirea integrală a prejudiciului prin reinerile lunare nu a putut fi realizată în termen de 3 ani de la data la care s-a efectuat prima reineri, angajatorul are dreptul de a se adresa executorului judecătorească.

În situația în care contractul individual de muncă al salariatului încetează înainte ca acesta să-l fi despăgubit integral pe angajator, recuperarea prejudiciului se va realiza:

- prin reineri de salariu de către noul angajator al salariatului; angajatorul despăgubit va transmite în acest scop noului angajator hotărârea instanței

investit cu formula executorie;

- prin urmărirea bunurilor sale (executare silit), în condițiile Codului de procedură civilă, dacă salariatul nu s-a reîncadrat la alt angajator.

COMENTARIU

Deși noul Cod al Muncii a eliminat posibilitatea angajatorului de a emite note de impunere (care să reprezinte titlu executoriu) pentru prejudiciile cauzate de salariați, totuși, în ramura mass-media, acest sistem este în continuare folosit. Mai mult decât atât, acest sistem abuziv a fost completat, în mod ilegal, cu o modalitate de garantare civilă impusă jurnaliștilor de către angajatori.

În practică, au existat situații în care aparatura pusă la dispoziție de angajator (de exemplu aparat foto, reportofon) s-a suferit și s-a stabilit că există culpa jurnalistului (agresiune, accidente). În aceste situații, prin dispoziția angajatorului (în cele mai multe cazuri prin dispoziție verbală) contravaloarea respectivei aparaturi a fost reținută, în mod ilegal, din salariul jurnalistului.

Reamintim faptul că, **în conformitate cu prevederile legale, în lipsa unui acord expres al salariatului, angajatorul nu poate efectua reineri din salariu pentru recuperarea unui prejudiciu, decât în baza unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile** (art. 164 alin 2 C.M.).

Un alt procedeu ilegal semnalat de jurnaliști este obligarea acestora de către angajator (sub sancțiunea concedierii) de a constitui, prin contracte autentificate de notar, garanții civile (ipotecă sau gaj) pentru aparatura primită de la angajator în vederea desfășurării atribuțiilor de serviciu (pentru mașina de serviciu, pentru camera video etc.).

Trebuie precizat faptul că aceste tipuri de contracte civile de garanție (ipotecă sau gaj) nu pot fi încheiate în raporturile de muncă (de către jurnaliști care au încheiat cu angajatorul un Contract Individual de Muncă). În raporturile de muncă nu pot fi aplicate decât prevederile Codului Muncii care reglementează răspunderea patrimonială care nu poate fi completată cu alte tipuri de contracte civile de garantare.

Această schimbare de sistem a fost stabilită de legiuitor în vederea eliminării abuzurilor pe care angajatorul le săvârșea anterior prin emiterea deciziilor de impunere, fără să stabilească culpa salariatului și prejudiciul efectiv produs de

acesta. În lumina noilor prevederi legale, numai instanța judecătorească stabilește în mod obiectiv dacă există culpa salariatului, ce prejudiciu efectiv a produs fapta acestuia și modalitatea prin care va fi reparat prejudiciul produs angajatorului.

Încheierea, în mod suplimentar, a unor contracte civile de garanție care s-au putut fi executate de angajator în cazul unui prejudiciu produs de jurnalist, evitând în acest mod stabilirea răspunderii patrimoniale conform prevederilor impuse de Codul Muncii, este lovit de nulitate absolută. În aceste situații jurnaliștii care au fost obligați să semneze astfel de contracte de garantare se pot adresa instanței judecătorești pentru constatarea nulității absolute a acestor contracte încheiate în scopul de a frauda legea (Codul Muncii) și care au o clauză ilegală.

Răspundere contravențională

Răspunderea contravențională ca sancțiune în dreptul muncii este tratată în mod expres în Codul Muncii prin reglementarea unui număr de apte contravenții dintre care trei au fost preluate din alte acte normative adoptate anterior intrării în vigoare a Codului Muncii. Menționăm că anterior apariției noului Cod al Muncii răspunderea contravențională era reglementată prin acte normative cu relevanță în domeniul relațiilor de muncă (de exemplu Legea 130/1996 rep. privind contractul colectiv de muncă, Legea 168/1999, Legea 75/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, Legea 75/1996 privind stabilirea zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează etc.); reglementarea distinctă a răspunderii contravenționale în Codul Muncii nu abrogă implicit toate celelalte prevederi în domeniu cuprinse în alte acte normative din domeniul dreptului muncii.

Constatarea contravențiilor se face de către inspectorii de muncă, din oficiu sau la sesizarea oricărei persoane interesate și se sancționează cu amendă cuprinsă între 300 lei și 10.000 lei.

Cele apte contravenții sancționate de Codul Muncii sunt:

- a) nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe an;
- b) încălcarea de către angajator a obligației de a elibera salariatului un document care să ateste activitatea acestuia, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate;
- c) împiedicarea sau obligarea, prin amenințări ori prin violențe, a unui

- salariat sau a unui grup de salariați să participe la greve ori să muncească în timpul grevei;
- d) primirea la muncă a unei persoane pentru care nu a fost întocmit contract individual de muncă ori stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale;
- e) 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;
- f) încălcarea de către angajator a obligației de acordare a zilelor libere pentru sărbătorile legale sau acordarea compensațiilor legale în situația în care nu au fost acordate zilele libere pentru sărbătorile legale;
- g) nerespectarea de către angajator a programului de lucru adecvat, stabilit prin hotărârea Guvernului, pentru unitățile sanitare și pentru cele de alimentație publică, în scopul asigurării asistenței sanitare și, respectiv, al aprovizionării populației cu produse alimentare de strictă necesitate.

Prevederile Codului Muncii care reglementează răspunderea contravențională se completează cu dispozițiile de drept comun în materia răspunderii contravenționale reglementate prin Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată prin Legea 180/2002, cu completările și modificările ulterioare.

Răspunderea penală

Ca în răspunderea contravențională, în vechiul Cod al Muncii această materie nu era tratată în mod de sine stătător, ci ea era reglementată prin actele normative cu relevanță în dreptul muncii.

Prevederile anterioare din dreptul muncii care reglementează infracțiunile specifice și care nu au fost abrogate sau modificate prin noul Cod al Muncii sunt în vigoare și ele se aplică în continuare.

Ca o măsură coercitivă de protecție a salariaților în cazul neplății salariilor de către angajator, Codul Muncii incriminează ca infracțiune fapta angajatorului de a nu efectua plata salariilor în termen de 15 zile de la data la care salariatul a solicitat aceasta, în temeiul unui hotărâre judecătorească definitivă. Sancțiunea prevăzută este de închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amendă. De

asemenea, neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind reintegrarea în muncă a unui salariat constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amendă. Pentru declanșarea acțiunii penale pentru cele două cazuri prezentate este necesară formularea unei plângeri prealabile din partea salariatului vătămat.

Aceste două infracțiuni erau reglementate în mod identic în Legea 168/1999 cu privire la soluționarea conflictelor de muncă.

Înș, Codul Muncii incriminează ca infracțiune, pentru prima oară în legislația muncii, fapta angajatorului prin care acesta reține din salarii contribuțiile datorate către sistemul public de asigurări sociale, asigurări pentru omaj sau asigurările sociale de sănătate și nu le virează în termen de 15 zile de la data reinerii. Sancțiunea este închisoare de la 3 la 6 luni sau amendă.

CONCLUZII

În dreptul internațional al muncii sau în acquis-ul comunitar nu există reglementări specifice cu privire la formele atragerii răspunderii în domeniul relațiilor de muncă.

Astfel, fiecare stat își poate stabili în mod liber forma de sancționare a încălcărilor drepturilor și obligațiilor ce decurg din raporturile de muncă.

Răspunderea juridică exprimă reacția societății față de o conduită individuală intrată în conflict cu normele sociale instituite și se realizează prin aplicarea sancțiunilor legale.

Legiuitorul român a reglementat răspunderea juridică în dreptul muncii mult mai detaliat decât vechile reglementări specifice. Astfel, au fost reglementate în detaliu procedurile aplicării sancțiunilor disciplinare sau patrimoniale și s-au definit în mod expres faptele care pot fi considerate contravenții infracțiuni.

În concluzie se poate afirma că actualul Cod al Muncii este superior vechilor reglementări, fiind un cod elaborat în perioada tranziției la economia de piață, aplicabil într-o economie de piață reală.

S-au constatat numeroase abuzuri în ceea ce privește răspunderea

material a jurnali tilor. Astfel, sunt numeroase cazurile în care jurnali tii sunt pu i s pl teasc pentru pagubele cauzate societ ii, evident aceste pagube fiind stabilite în mod subiectiv de c tre societate. Nu au fost semnalate cazuri în care angajatorii s se fi adresat instan ei de judecat pentru stabilirea prejudiciului cauzat de un jurnalist i obligarea acestuia - prin hotarâre judec toreasc irevocabil – s pl teasc desp gubiri c tre societate. În realitate, multe societ i de media încheie - o dat cu contractul individual de munc sau pe parcursul execut rii acestuia – clauze sau chiar contracte de r spundere material . S-a mers pân în situa ia în care jurnali tii garantau pentru bunurile primite de la societate pentru desf urarea activit ii (camer video, aparat foto, autoturism) cu diverse bunuri personale sau bunuri apar inând familiei jurnalistului (imobile, autoturisme etc). Dac existau situa ii în care jurnali tii – cu sau f r vin – deteriorau sau distrugeau bunurile societ ii ace tia erau for a i s pl teasc contravaloarea acestora stabilit printr-un algoritm tiut numai de conducere sau dac nu pl teau erau amenin a i c se pune în executare contractul de r spundere material semnat.

11. EGALITATEA DE ANSE ÎI TRATAMENT ÎN DOMENIUL RELĂ IILOR DE MUNC

A. Codul Muncii statueaz la nivel de principiu nediscriminarea în rela iile de munc pentru to i salaria ii i angajatorii, fiind interzis orice discriminare direct sau indirect fa de un salariat, bazat pe criteriile de sex, orientare sexual , caracteristici genetice, vârst , apartenen na ional , ras , culoare, etnie, religie, op iune politic , origine social , handicap, situa ie sau responsabilitate familial , apartenen ori activitate sindical .

Totodat , au fost definite atât discriminarea direct cât i cea indirect , dup cum urmeaz :

- discriminarea direct : actele i faptele de excludere, deosebire, restric ie sau preferin , întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile men ionate anterior, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înl turarea recunoa terii, folosin ei sau exercit rii drepturilor prev zute în legisla ia muncii;

- discriminare indirect : actele i faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele men ionate anterior, dar care produc efectele unei discrimin ri directe.

Codul Muncii stabile te i regimul de sanc ionare al actelor sau faptelor de discriminare s vâr ite în leg tur cu rela iile de munc :

- R spunderea disciplinar – intervine în situa iile în care un salariat s vâr e te un fapt sau un act discriminatoriu fa de un alt salariat sau chiar angajator, considerându-se c a s vâr ito abatere disciplinar .
- R spunderea patrimonial – intervine în situa ia în care salariatul sufer un prejudiciu material ca urmare a unui act sau fapt discriminatoriu s vâr it de angajator.

B. Prevederile Codului Muncii cu privire la discriminarea direct sau indirect în domeniul rela iilor de munc se completeaz cu prevederile **Ordonan ei Guvernului 137/2000 privind prevenirea i sanc ionarea tuturor formelor de discriminare**, aprobat cu modific ri prin Legea 48/2002 i modificat i completat prin Ordonan a Guvernului nr. 77/2003, prin care se stabile te cadrul general al r spunderii contraven ionale ca urmare a s vâr irii actelor i faptelor de discriminare în leg tur cu rela iile de munc .

Conform prevederilor Ordonanței 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, constituie *contravenții* următoarele:

- condiționarea alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența la o rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingeri, sexul sau orientarea sexuală, de vârstă sau de apartenența la o categorie defavorizată.
- discriminarea unei persoane pe motiv că aparține unei rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv datorită convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă în protecție socială, manifestată în următoarele domenii:
 - a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
 - b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
 - c) acordarea drepturilor sociale, altele decât cele ce reprezintă salariul;
 - d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
 - e) aplicarea măsurilor disciplinare;
 - f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
 - g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.
- refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pe motiv că aceasta aparține unei rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau categorii defavorizate ori datorită convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia.
- condiționarea ocupării unui post, prin anunț sau concurs lansat de angajator sau de reprezentantul acestuia, de apartenența la o rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau categorie defavorizată, de vârstă, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților.
- discriminarea angajaților de către angajatori în raport cu prestațiile sociale pe care le acordă acestora, datorită apartenenței angajaților la o rasă, naționalitate, comunitate lingvistică, origine etnică, religie, categorie socială sau

categorie defavorizat ori datorat vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor acestora.

Toate contraveniile prezentate anterior se sancționează cu amendă între 50 lei și 1.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă între 100 lei și 2.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.

Competența de a constata și sancționa aceste contravenții aparține Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării se sesizează din oficiu sau la sesizarea oricărei persoane fizice prin care trebuie să se precizeze actele sau faptele pe care le consideră discriminatorii precum și indicarea persoanei care se face vinovat de săvârșirea acestora.

De asemenea, în cazul în care salariații au suferit un prejudiciu material ca urmare a unor fapte sau acte de discriminare aceștia se pot adresa instanțelor judecătorești pentru a solicita despăgubiri proporționale cu prejudiciul suferit, precum și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare. Aceste acțiuni sunt scutite de taxă judiciară de timbru.

La cererea salariatului/salariașilor reclamanți, instanța poate dispune retragerea, de către autoritățile emitente, a autorizației de funcționare a persoanelor juridice care, printr-o acțiune discriminatorie, cauzează un prejudiciu semnificativ sau care, deși cauzează un prejudiciu redus, încalcă în mod repetat prevederile prezentei ordonanțe.

C. Un alt act normativ cu relevanță în domeniul nediscriminării în relațiile de muncă este **Legea 202/2002 privind egalitatea de anse între femei și bărbați**. Astfel, legea prevede că prin egalitatea de anse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare;

g) beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale.

Legea instituie expres pentru angajatori următoarele obligații:

- să asigure egalitatea de șanse și tratament între angajați, femeii și bărbații, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel;

- introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor în regulamentele de organizare și funcționare și în cele de ordine interioare ale unităților;

- să informeze sistematic angajații, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și tratament între femeii și bărbații în relațiile de muncă.

Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă (cu excepția acelor practici pentru locurile de muncă în care, datorită naturii sau condițiilor particulare de prestare a muncii, prevăzute de lege, particularitățile de sex sunt determinante):

a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;

b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;

c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;

d) stabilirea remunerației;

e) beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale;

f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;

g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;

h) promovarea profesională;

i) aplicarea măsurilor disciplinare;

j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;

k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Tot discriminare după criteriul de sex o constituie și *hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta îndește o activitate care are ca scop:*

a) crearea la locul de muncă a unei atmosfere de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată ;

B) influențarea negativă a situației persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală . Pentru a se preveni și elimina hărțuirea sexuală , angajatorul are următoarele obligații:

- să prevadă în regulamentele de ordine interioară ale unităților sancțiuni disciplinare pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați, comițând acțiuni de discriminare, direct sau indirect , și acțiuni de hărțuire sexuală ;
- să asigure informarea tuturor angajaților cu privire la interzicerea hărțuirii sexuale la locul de muncă , inclusiv prin afișarea în locuri vizibile a prevederilor regulamentare de ordine interioară pentru prevenirea oricărui act de hărțuire sexuală ;
- să aplice imediat după sesizare sancțiunile disciplinare împotriva oricărui manifestări de hărțuire sexuală la locul de muncă .

Pentru protecția dreptului la acțiune a persoanelor care se consideră discriminate, Legea 202/2002 prevede că este discriminare și totodată se interzice modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă , inclusiv concedierea salariatului care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor acestei legi și după ce sentințele judecătorești s-au arătat definitive , cu excepția unor motive întemeiate în legea respectivă cu cauza.

Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare după criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de muncă unic la nivel național, cât și la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unități, părțile contractante au obligația de a stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

În ceea ce privește posibilitatea înaintării și a soluționării plângerilor salariaților care se consideră discriminați prin încălcarea principiului egalității

de anse i tratament între b rba i i femei în domeniul rela iilor de munc , Legea 202/2002 reglementeaz urm toarea procedur , care este derogatorie de la procedura instituit de Ordonan a 137/2002:

(1) Angaja ii au dreptul ca în cazul în care se consider discrimina i dup criteriul de sex s formuleze sesiz ri, reclama ii ori plângeri c tre angajator sau împotriva lui, dac acesta este direct implicat, i s solicite sprijinul organiza iei sindicale sau al reprezentan ilor salaria ilor din unitate pentru rezolvarea situa iei la locul de munc .

(2) În cazul în care această sesizare/reclama ie nu a fost rezolvat la nivelul unit ii prin mediere, persoana angajat care justific o lezare a drepturilor sale în domeniul muncii are dreptul s introduc plângere c tre instan a judec toreasc competent , dar nu mai târziu de un an de la data s vâr irii faptei.

(3) Prin plângerea introdus la instan ele judec tore ti salariatul care se consider discriminat dup criteriul de sex are dreptul s solicite desp gubiri materiale i/sau morale, precum i/sau înl turarea consecin elor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a s vâr it.

CONCLUZII

În domeniul egalit ii de tratament, legisla ia na ional este armonizat în totalitate prevederilor interna ionale i comunitare în domeniu.

Astfel, trebuie subliniat progresul înregistrat de România în ultimii ani prin adoptarea legisla iei specifice antidiscriminatorii (Ordonan a de urgen nr. 137/2000), egalit ii de tratament între b rba i i femei (Legea 202/2002) i prin adoptarea Codului Muncii care a inclus ca principiu fundamental al rela iilor de munc egalitatea de tratament fa de to i salaria ii i angajatorii, interzicând orice fel de discriminare, direct sau indirect .

12. DREPTUL LA LIBERA ASOCIERE ȘI ALTE DREPTURI SINDICALE

Dreptul de liber asociere și de afiliere la o organizație sindicală este garantat de Constituție (art. 40). În temeiul acestei reglementări au fost adoptate reglementări specifice și detaliate. Cadrul legal în acest domeniu este stabilit de Codul Muncii (art. 217-223), Legea nr. 54/2003 cu privire la sindicate, Legea 130/1996 republicată privind contractul colectiv de muncă.

A. Libertatea sindicală. Drepturile și libertățile sindicale sunt garantate pentru fiecare individ dar și în mod colectiv. În ceea ce privește dreptul de participare la acțiuni sindicale trebuie subliniat faptul că, deși este un drept individual, acesta se manifestă în mod colectiv.

În doctrina de specialitate drepturile prin care se concretizează libertatea sindicală, așa cum ele sunt reglementate prin prevederile legale în vigoare, au fost structurate în două categorii:

1. *Libertatea sindicală individuală :*

- dreptul fiecărui individ de a se asocia liber în vederea constituirii unui sindicat sau de a adera la un sindicat deja constituit;
- dreptul de a nu adera la un sindicat;
- dreptul fiecărui membru al unui sindicat de a desfășura orice formă de activitate sindicală și de a participa la acțiuni sindicale (inclusiv la grevă) în cadrul organizațiilor sindicale din care face parte;
- dreptul fiecărui membru de sindicat de a fi ales și de a alege organele de conducere ale organizației sindicale din care face parte;
- dreptul fiecărui membru de sindicat de a-i fi garantată libertatea sindicală, inclusiv prin interzicerea oricăror presiuni sau represalii de orice fel în legătură cu apartenența la un sindicat ori cu activitatea prestată.

2. *Libertatea sindicală colectivă :*

- dreptul fiecărui sindicat de a se asocia în uniuni sindicale, federații sau confederații precum și dreptul de a se afilia la dreptul fiecărui

sindicat de a nu se constitui sau de a nu se afilia la nicio altă formă de organizare sindicală; dreptul de a se retrage oricând din asemenea organizații;

- dreptul oricărei organizații sindicale de a-și elabora în mod liber statutele prin care să stabilească modul de organizare, asociere și gestiune, inclusiv dreptul de a stabili propria disciplină sindicală, cu prevederea unor sancțiuni specifice;
- dreptul oricărei organizații sindicale de a stabili în mod liber activitatea și programul de acțiuni;
- dreptul organizațiilor sindicale de a alege în mod liber reprezentanții sau liderii.

Pentru a garanta liberă exercitare a drepturilor sindicale prevederile legale în domeniul cuprind *interdicții exprese* și *sancțiuni specifice* cum sunt:

- Autorităților publice le este interzis orice intervenție de natură limitată sau a împiedica exercitarea legală a drepturilor sindicale;
- Este interzis orice ingerință a patronilor sau organizațiilor patronale, exercitată direct sau prin reprezentanți, în constituirea organizațiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor;
- Organizațiile sindicale nu pot fi dizolvate și nu li se poate suspenda activitatea în baza unor decizii ale administrației publice sau ale patronatelor;
- Constituie infracțiune, dacă fapta nu îndeplinește condițiile esențiale ale unei infracțiuni, și se pedepsește cu amendă fapta persoanei care, prin amenințări sau violențe împiedică sau obligă un salariat să participe la grevă sau să muncească în timpul grevei;
- Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă următoarele fapte: împiedicarea exercitării dreptului de liberă organizare sau asociere sindicală; condiționarea sau constrângerea, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării atribuțiilor funcției membrilor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale.

B. Sindicatele - sunt persoane juridice independente, fără scop patrimonial, constituite în scopul apărării drepturilor membrilor lor prevăzute în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România

este parte, precum și contractele colective de muncă și promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor acestora.

Trebuie subliniat că, odată cu noul Cod al Muncii (Legea 53/2003) a fost adoptată și o nouă Lege a Sindicatelor (Legea 54/2003). Aceasta a adus importante modificări față de reglementarea anterioară (Legea 54/1991) dintre care enumerăm:

- recunoașterea drepturilor salariale de a constitui sau de a se afilia la un sindicat, chiar dacă membrii acestuia lucrează la angajatori diferiți;
- posibilitatea constituirii unui sindicat profesional;
- recunoașterea dreptului de a fi ales în organele de conducere a oricărui membru al unei organizații sindicale, prin eliminarea condiției de a lucra în unitate;
- în exercitarea atribuțiilor specifice, sindicatele au dreptul de a promova acțiuni în justiție, fără a avea un mandat expres din partea membrilor lor. Desigur, orice membru de sindicat are dreptul de a se opune sau renunța la promovarea sau continuarea acțiunii în justiție.

Pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puțin 15 persoane din aceeași ramură sau profesiune, chiar dacă își desfășoară activitatea la angajatori diferiți. Legea prevede că o persoană nu poate face parte în același timp decât dintr-un singur sindicat. Având în vedere specificul activității unor instituții publice, legea interzice asocierea sindicală pentru anumite categorii de salariați (art. 4 Legea 54/2003).

Salariații minori, de la împlinirea vârstei de 16 ani, pot fi membri ai sindicatelor, fără a fi necesar încuviințarea reprezentanților lor legali.

Pentru a funcționa legal, un sindicat trebuie să-și dobândească personalitate juridică. În acest sens, în procesul verbal de constituire a sindicatului, se va împuternici special o persoană (de regulă unul dintre membrii fondatori) care va depune o cerere la judecătoria de la sediul sindicatului. Pe lângă cerere, se vor depune, în două copii, următoarele înscrisuri:

a) procesul-verbal de constituire a organizației sindicale, semnat de cel puțin 15 membri fondatori;

- b) statutul organizației sindicale;
- c) lista membrilor din organul de conducere al organizației sindicale, cu menționarea numelui, prenumelui, codului numeric personal, profesiei și domiciliului.

Organizația sindicală dobândește personalitate juridică de la data înscrierii în registrul special, în baza hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii de înscriere. Orice modificare ulterioară a statutului sau în organele de conducere ale sindicatului se va aduce la cunoștință judecătorească unde s-a înregistrat, în termen de 30 de zile.

Poate fi ales în organele de conducere ale sindicatelor orice persoană care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

- are capacitate de exercițiu deplin;
- nu i s-a interzis prin hotărâre judecătorească definitiv și irevocabil să îndeplinească o anumită funcție sau de a exercita o profesiune de natură aceeași de care s-a folosit pentru săvârșirea infracțiunii pentru care a fost condamnat.

O protecție specială pe care prevederile legale o statuează se referă la liderii de sindicat și vizează în special înțelegerea oricărui posibil act de represalii, amenințări sau acțiuni de intimidare la adresa acestora. Astfel se prevede:

- protecția reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatului împotriva oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor;

- contractele individuale de muncă ale reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatului nu pot înceta din inițiativa angajatorului pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondență profesională sau pentru motive care țin de îndeplinirea mandatului. Acesta protecție se aplică atât pe întreaga perioadă a mandatului cât și timp de 2 ani de zile după încetarea acestuia;

- membrii aleși în organele de conducere ale sindicatelor, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului de lucru cu 3-5 zile/lună pentru activități sindicale, fără afectarea drepturilor salariale;

- pe perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salariat de sindicat, aceasta își păstrează funcția și locul de muncă avute anterior, precum și vechimea în muncă, respectiv în specialitate; la revenirea

pe postul de învârt anterior și se va asigura un salariu care nu poate fi mai mic decât cel ce putea fi obținut în motive de continuitate în acel post.

C. Activitatea sindical – În vederea promovării și apărării drepturilor membrilor de sindicat, organizațiile sindicale au garantate legal următoarele mijloace de acțiune:

- să transmită autorităților publice competente propuneri de legiferare în domenii de interes sindical (în domeniul relațiilor de muncă);
- să negocieze și să încheie contracte colective de muncă;
- să declanșeze conflict de interese, în perioada negocierilor contractului colectiv de muncă, mergând până la organizarea grevei;
- să primească de la angajatori sau de la organizațiile patronale informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă precum și cele referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii locurilor de muncă, protecției muncii și utilităților sociale, asigurării și protecției sociale;
- să fie consultate de angajator la întocmirea regulamentului intern;
- să fie invitate la reuniunile Consiliului de Administrație la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv;
- să fie consultate în cazul concedierilor colective și să propună măsuri de evitare sau de diminuare a consecințelor acestora. În acest sens angajatorul are obligația să pună la dispoziția organizațiilor sindicale proiectul de concediere elaborat.

Legea 54/2003 prevede că în vederea realizării scopului pentru care sunt constituite, organizațiile sindicale au dreptul să recurgă la mijloace specifice de acțiune: negocierile, procedurile de soluționare a litigiilor prin mediere, arbitraj sau conciliere, petiția, protestul, mitingul, demonstrația și greva.

CONCLUZII

Libertatea sindicală și alte drepturi sindicale constituie o parte importantă a drepturilor omului, recunoscute prin Declarația Universală a Drepturilor Omului, prin convențiile OIM precum și prin Carta Socială Europeană.

De i aparent se poate concluziona c , la nivelul Uniunii Europene, nu exist acquis care s reglementeze în mod expres drepturile sindicale i modalitatea lor de exercitare, totu i anumite drepturi sindicale individuale sau colective pot fi re inute în cadrul Directivelor care trateaz diferite aspecte ale dreptului muncii comunitare. Pentru exemplificare men ion m: rolul organiza iilor sindicale sau ale reprezentan ilor salaria ilor în caz de concedieri colective (Directiva 75/129 cu modific rile i complet rile ulterioare), rolul organiza iilor sindicale sau ale reprezentan ilor salaria ilor în cazul transferului întreprinderilor, al companiilor sau al unei p r i a acestora (Directiva 77/187) etc.

În dreptul intern, libertatea este recunoscut de Constitu ia României care consfin e te libertatea de con tiin i de exprimare, dreptul de asociere, dreptul la grev ca fiind drepturi i libert i fundamentale, recunoscute i garantate de stat.

Analizând prevederile na ionale i cele interna ionale în domeniul libert ii sindicale i a drepturilor sindicale se poate afirma c prin adoptarea Codul Muncii i a noii legi a sindicatelor s-a realizat o armonizare a legisla iei na ionale la cerin ele interna ionale în domeniu.

Nivelul de sindicalizare în ramura mass-media nu este unul foarte ridicat. Dintre jurnali tii participan i la program doar 35% au declarat c sunt membri ai unei organiza ii profesionale.

Prin organiza ie profesional nu trebuie s se în eleag numai sindicatele, ci i asocia ii profesionale (ONG). Acest procent sc zut de sindicalizare este determinat în principal de urm toarele aspecte:

- Organiza iile sindicale în ramura mass-media au fost recent înfiin ate (cu excep ia sindicatului din Televiziunea Român i Radiodifuziunea Român) i abia în ultima perioad de timp i-au f cut sim it prezen a.
- Teama jurnali tilor de a se afilia unui sindicat sau de a constitui un sindicat determinat de opozi ia clar a angajatorilor fa de aceste forme de asociere.
- Neîncrederea jurnali tilor în persoanele care se afl la conducerea structurilor sindicale precum i lipsa de încredere în eficien a acestor structuri.

Nu pu ine au fost cazurile în care jurnali tii au ini iat demersurile necesare

constituirii unui sindicat, îns aceste demersuri nu au fost finalizate ca urmare a amenin rilor primite din partea angajatorilor. Aceste amenin ri au îmbr cat diferite forme: de la amenin area cu concedierea pân la modificarea unilateral a locului de munc (într-o func ie/pozi ie inferioar celei de inute anterior) sau a salariului (un salariu mult mai mic decât cel avut anterior).

În aceste condi ii, singura form de a constitui un sindicat era aceea de “clandestinitate”; cu alte cuvinte, angajatorul (sau reprezentan ii s i) nu trebuia s afle de înfiin area sau aderarea la un sindicat. De exemplu, a existat un caz în care angajatorul a luat cuno tin de existen a sindicatului dup o perioad de timp de aproximativ 6 luni de la înfiin area acestuia, iar reac ia a fost de amenin are cu concedierea a membrilor de sindicat, dac nu î i vor prezenta cererile de retragere din sindicat. Ca urmare a refuzului de a prezenta cererile de retragere, angajatorul i-a concretizat amenin rile prin emiterea unor decizii de încetarea a contractelor individuale de munc motivate de reorganizarea activit ii prin desfiin area locurilor de munc de inute de cei în cauz (ca urmare a problemelor economice ale firmei respective). Ca urmare a presiunilor organiza iilor sindicale acest conflict de munc a fost solu ionat favorabil, iar sindicatul respectiv a fost recunoscut de c tre angajator.

Jurnali tii au fost unanim de acord c nimeni nu va putea reu i “pe cont propriu” s impun angajatorului respectarea tuturor drepturilor pe care le au (stabilite prin lege sau prin CCM la nivelul ramurii i, de ce nu, la nivelul unit ii), ci aceasta este posibil numai printr-o structur sindical bine organizat . Îns , această team fa de pierderea locului de munc ca urmare a sindicaliz rii persist într-o m sur destul de mare.

O solu ie posibil identificat în cursul discu iilor cu jurnali tii este aceea a înfiin rii unui sindicat la nivel teritorial (la nivelul unui ora) i afilierea la una dintre federa iile sindicale reprezentative în ramura mass-media. Această solu ie este de preferat aceea de a înfiin a un sindicat la nivelul unei publica ii, unde teama de a fi “descoperi i” este mult mai mare decât în cazul sindicatului teritorial. În acest mod, conducerea sindicatului “din afara unit ii” va putea negocia f r teama de a suferi consecin ele sindicaliz rii, deoarece ace ti lideri nu sunt subordona i angajatorilor.

În acela i timp s-a constatat o anumit rezerv fa de poten iali lideri de sindicat. Exist o team c odat ales lider de sindicat, acesta nu va mai

reprezenta interesele sindicalizatiilor ci ar fi o simpla masura de manevra a angajatorului (liderul ar deveni o cheie de control a angajatorului).

Jurnalisti au semnalat incercarea nereusita de creare a "sindicatelor galbene" aservite angajatorului. Astfel, in perioada negocierii CCM la nivelul ramurii mass-media 2004-2005 (februarie-martie 2004) au existat cateva publicatii in cadrul carora "s-a ordonat" infiintarea sau inscrierea intr-un anumit sindicat in scopul crearii unei contraponderi pentru organizatiile sindicale reprezentative, prezente la masa negocierilor.

Toate aceste fapte nu indic decat o teama a angajatorilor fata de puterea de reprezentare pe care o pot avea structurile sindicale reale in relatiile colective si individuale de muncă din ramura mass-media.

In cadrul discutiilor s-a subliniat necesitatea unei structuri sindicale puternice care sa sprijine jurnalisti in relatia cu angajatorii. Ajutorul pe care ar trebui sa-l acorde aceste sindicate trebuie sa se concretizeze in special in asistenta juridica gratuita pentru jurnalisti (atata timp cat negocierile individuale cu angajatorul dar si intr-un potențial litigiu de muncă cu acesta) si in asistenta financiara (in special in cazurile in care jurnalisti sunt concediați ca urmare a sindicalizării).

13. CONTRACTUL COLECTIV DE MUNC

Cadrul legal în domeniu este stabilit de Legea 130/1996 rep. cu privire la contractul colectiv de munc precum și de Codul Muncii - Titlul VIII – contractele colective de munc .

Contractul colectiv de munc este definit ca fiind conven ia încheiat în form scris între angajator sau organiza ia patronal , de o parte, și salaria i, reprezenta i prin sindicate ori în alt mod prev zut de lege, de cealalt parte, prin care se stabilesc clauze privind condi iile de munc , salarizarea, precum și alte drepturi și obliga ii ce decurg din raporturile de munc . Contractele colective de munc pot cuprinde prevederi pentru persoanele alese în organele de conducere ale sindicatelor sau pentru reprezentan ii salaria ilor.

Legea stipuleaz obliga ia negocierii contractelor colective de munc (CCM) pentru toate unit ile în care sunt angaja i mai mult de 21 de persoane, îns această negociere nu implic automat și obligativitatea încheierii contractelor colective de munc . Sanc iunea pentru nerespectarea obliga iei de negociere este amenda.

Contractele colective de munc se încheie, de regul , pentru o perioad de 1 an, îns exist posibilitatea ca perioada de valabilitate a acestora s fie mai mare. În acest caz, obligativitatea negocierii anuale vizeaz cel pu în salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru și condi iile de munc .

Negocierea CCM poate avea loc și la unit ile cu mai pu în de 21 de salaria i, dac p r ile convin în acest sens.

Pot fi încheiate numai câte un singur contract colectiv de munc la nivel de unitate, de grupuri de unit i, de ramura și la nivel na ional și acestea produc efecte dup cum urmeaz :

- a) pentru to i salaria ii din unitate, în cazul contractelor colective de munc încheiate la acest nivel;
- b) pentru to i salaria ii încadra i în unit ile care fac parte din grupul de unit i pentru care s-a încheiat contractul colectiv de munc la acest nivel;
- c) pentru to i salaria ii încadra i în toate unit ile din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de munc ;

d) pentru toti salariaii încadrați în toate unitățile din țară, în cazul contractelor colective de muncă la nivel național.

Inițiativa declanșării negocierilor colective aparține angajatorului, iar dacă acesta nu angajează negocierile, organizațiile sindicale sau reprezentanții salariaților pot solicita acest lucru. În acest caz, angajatorul are obligația de a convoca toate părțile îndreptățite conform legii la negocierea CCM, în termen de 15 zile de la primirea solicitării și să pună la dispoziția acestora toate informațiile necesare pentru realizarea negocierii.

Durata negocierii nu poate depăși 60 de zile. Dacă părțile convin, termenul pentru negociere poate fi prelungit.

Principiile legale, aplicabile obligatoriu fiecărei negocieri sunt următoarele:

- drepturile salariaților stabilite prin prevederi legale au caracter minimal la încheierea contractelor colective de muncă;
- clauzele contractelor colective de muncă încheiate la niveluri superioare au un caracter minimal și obligatoriu (nu pot fi clauze sub aceste niveluri);
- clauzele contractelor colective de muncă au un caracter minimal și obligatoriu la încheierea contractelor individuale de muncă.

Clauzele care nu respectă aceste principii sunt lovite de nulitate absolută, și până la renegocierea acestora se înlocuiesc de drept cu prevederile mai favorabile salariaților prevăzute în lege sau în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior. Nulitatea clauzelor contractuale se constată de instanța judecătorească.

Părțile contractelor colective de muncă sunt: angajatorul sau Organizația patronală, pe de o parte, și salariații reprezentanți de organizațiile sindicale reprezentative sau reprezentanții salariaților, pe de altă parte.

Dreptul de a negocia contracte colective de muncă îl au numai organizațiile patronale și organizațiile sindicale care îndeplinesc criteriile de reprezentativitate pe care legea le instituie după cum urmează:

La nivel de unitate:

- *angajatorul*;

- *sindicate* care au statut legal de organizație sindicală și al căror număr de membri reprezintă cel puțin o treime din numărul salariaților unității. Unele instanțe judecătorești au prevăzut că nu pot fi reprezentative decât

sindicatelor care, pe lângă cele două cerințe formulate anterior sunt afiliate la o federație reprezentativă (art. 18 alin. 3).

La nivel de ramură :

- organizațiile patronale care au independență organizatorică și patrimonială și care reprezintă patronii ale căror unități cuprind minimum 10% din numărul salariaților din ramură respectiv ;
- organizațiile sindicale care au statut legal de federație sindicală , au independență organizatorică și patrimonială și organizațiile sindicale componente au, cumulativ, un număr de membri cel puțin egal cu 7% din efectivul salariaților din ramură respectiv .

La nivel național:

- organizațiile patronale care au independență organizatorică și patrimonială , reprezintă patronii ale căror unități funcționează în cel puțin jumătate din numărul total al județelor, inclusiv în municipiul București și care își desfășoară activitatea în cel puțin 25% din ramurile de activitate în care sunt angajați minimum 7% din efectivul salariaților din economia națională ;
- organizațiile sindicale au statut legal de confederație sindicală , au independență organizatorică și patrimonială , au în componență structuri sindicale proprii, în cel puțin jumătate din numărul total al județelor, inclusiv în municipiul București și federații sindicale reprezentative din cel puțin 25% din ramurile de activitate iar federațiile componente au, cumulativ, un număr de membri cel puțin egal cu 5% din efectivul salariaților din economia națională .

Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate pentru negocierea CCM la nivel național sau de ramură se constată de Tribunalul Municipiului București, la cererea organizațiilor patronale respectiv a organizațiilor sindicale.

Reprezentativitatea sindicatelor pentru negocierea CCM la nivelul unității se constată de judecătoria în a cărei rațiune teritorială își are sediul unitatea.

Reprezentativitatea organizațiilor patronale sau sindicale constatată de instanțele judecătorești este valabilă 4 ani de la data rămânerei definitive a hotărârii judecătorești. Hotărârile judecătorești se comunică Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse.

În situația în care, la nivelul ramurii sau a grupurilor de unități, nu sunt organizații patronale care să îndeplinească criteriile de reprezentativitate prezentate anterior, atunci Organizația patronală la nivel național poate desemna reprezentanți pentru aceste negocieri.

În ceea ce privește organizațiile sindicale, trebuie precizat că organizațiile sindicale reprezentative la nivel național sunt reprezentative și la nivelul ramurilor și al grupurilor de unități în care au organizații componente de tip federativ. De asemenea, federațiile reprezentative la nivel de ramură sunt reprezentative și la nivelul grupurilor de unități în care au sindicate afiliate.

În situația în care la nivelul unei ramuri de activitate sunt reprezentative mai multe federații, atunci confederația la care acestea sunt afiliate va desemna o singură federație pentru negocierea CCM.

După ce părțile au încheiat negocierile și acestea au semnat contractul colectiv de muncă, acesta se înregistrează la Ministerul Muncii, Familiei și Egalității anseilor pentru contractele colective de muncă la nivel național, de ramură sau grupuri de unități iar contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se înregistrează la inspectoratul teritorial de muncă; organismele abilitate să înregistreze contractele colective de muncă pot refuza această înregistrare dacă:

- a) contractul colectiv de muncă la nivel național, de ramură sau grupuri de unități nu precizează în mod clar care sunt unitățile cărora le sunt aplicabile;
- b) părțile nu fac dovada îndeplinirii cerințelor de reprezentativitate;
- c) reprezentanții părților la negociere care nu au semnat contractul colectiv de muncă reprezintă sub o treime din numărul salariilor unității, sub 7% din efectivul salariilor din ramură respectiv sau sub 5% din efectivul salariilor din economia națională, după caz.

Totuși, pentru a se evita blocarea cu rea credință a înregistrării contractelor colective de muncă, legea prevede că se pot înregistra contractele colective de muncă fără ca acestea să fie semnate de toate părțile, în următoarele situații:

- a) unele organizații patronale reprezentative sau organizații sindicale reprezentative au fost invitate la negociere și nu s-au prezentat;
- b) unele organizații patronale reprezentative sau organizații sindicale reprezentative au participat la negocieri, au fost de acord cu clauzele negociate, dar refuză semnarea contractelor, situațiile care să rezulte din actele depuse de părți.

Organizațiile abilitate nu pot refuza înregistrarea contractelor colective de muncă negociate și încheiate în conformitate cu prevederile legii. Dacă

acestea refuz înregistrarea, partea nemulțumită se poate adresa instanțelor judecătorești în condițiile Legii 29/1990 privind contenciosul administrativ. Contractele colective de muncă produc efecte de la data înregistrării lor sau de la o dată ulterioară, stipulată de părți în cadrul CCM înregistrate.

Contractele colective de muncă la nivel național și de ramură se publică în Monitorul Oficial al României, în termen de 30 de zile de la înregistrarea lor.

Executarea contractelor colective de muncă încheiate și înregistrate este obligatorie pentru părți. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin CCM dă naștere unui conflict de drepturi și atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta. Soluționarea litigiilor legate de executarea contractelor colective de muncă se face de instanțele judecătorești după procedura stabilită de Legea 168/1999 și Codul Muncii pentru conflictele de drepturi.

Clauzele contractelor colective de muncă pot fi modificate pe perioada valabilității acestora, numai prin acordul ambelor părți (prin act adițional), iar aceste modificări vor fi comunicate organismului care a efectuat înregistrarea CCM.

Contractul colectiv de muncă încetează :

- a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia;
- b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității;
- c) prin acordul părților;
- d) la reorganizarea persoanei juridice, în raport cu modalitatea specifică în care are loc reorganizarea.

În cazul în care, pe parcursul executării contractului colectiv de muncă, una din părți își pierde reprezentativitatea, contractul respectiv are efecte până la împlinirea termenului de valabilitate.

Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată în următoarele situații:

- pe durata grevei, dacă nu este posibil continuarea activității de salarizare a celor care nu participă la grevă;
- prin acordul de voință al părților;
- în caz de forță majoră.

Încetarea sau suspendarea contractului colectiv de muncă va fi notificată, în

termen de 5 zile, organului la care acesta a fost depus pentru înregistrare.

Contractul Colectiv de Muncă la nivelul ramurii mass-media a fost încheiat pentru prima dată în anul 2004-2005. În anul 2006 s-a încheiat un nou contract colectiv de muncă, iar pentru perioada 2007-2008 s-a încheiat un act adițional. Prevederile CCM pentru ramura mass-media au caracter minimal și obligatoriu pentru toți salariații încadrați în unitățile din domeniul mass-media. Nicio clauză a contractelor colective de muncă încheiate la nivel de unitate sau a contractelor individuale de muncă nu poate conține prevederi contrare sau sub limita minimală stabilită la nivel de ramură.

Urmează cele mai importante prevederi ale acestui contract colectiv de muncă.

Negocierea contractelor colective de muncă la nivelul unităților cu mai mult de 21 de angajați, este obligatorie. Totuși, această prevedere nu garantează încheierea acestor contracte colective de muncă la nivelul unităților din mass-media.

Angajatorul are obligația de a primi reprezentanții sindicatelor la cererea acestora pentru discutarea problemelor cu caracter social, economic, cultural sau sportiv sau orice alte situații care influențează raporturile de muncă sau interesele salariaților în cel mai scurt timp posibil, dar în maxim 5 zile lucrătoare de la cererea acestora.

Pentru desfășurarea activităților sindicale, membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului, la nivel de unitate, au dreptul lunar la câte minim 4 zile lucrătoare. Numărul membrilor care vor beneficia de aceste drepturi se va negocia și conveni prin CCM la nivel de unitate. Zilele liber astfel acordate se utilizează de către sindicate în conformitate cu hotărârile lor interne, hotărâri care sunt aduse la cunoștința angajatorului în timp util. Zilele neutilizate nu se raportează.

Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau 40 de ore pe săptămână. Durata maximă a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

Pauza de masă și odihna din timpul unei zile de lucru (de 8 ore) este de 30 de minute și se include în timpul de muncă plătit.

În cazul jurnaliștilor orele de lucru (8 ore/zi) includ totalitatea activităților realizate de către aceștia atât la birou cât și pe teren:

- îndeplinirea sarcinilor de bază (redactarea textului, realizarea fotografiilor, etc.);
- participarea la ședințele de sumar;
- participarea la diferite evenimente și conferințe de presă;
- participarea la evenimente sportive, culturale și de divertisment cât și la alte evenimente cu scopul de a aduna informațiile necesare realizării articolelor și emisiunilor radio – tv;
- căutarea de surse sau informații pentru articole, țiri, reportaje și emisiuni radio - tv etc.;
- deplasările în alte zone cu scopul de a realiza reportaje, articole și emisiuni radio -tv etc.;
- munca necesară realizării investigațiilor jurnalistice;
- consultarea bibliografiei, experților, studierea materialelor de presă, verificarea faptelor etc.

Pentru orele suplimentare și pentru orele lucrate în zilele libere și în zilele de sărbători legale se acordă un spor de 100% din salariul de bază, până la 120 de ore/ salariat/ an; ceea ce depășește 120 de ore/ salariat/ an se plătește cu un spor de 60% din salariul de bază.

Salariile care prestează cel puțin 3 ore în regim de muncă de noapte beneficiază fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, fiindcă aceasta sîduc la scdere drepturilor salariale, fie de un spor la salariu de minim 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.

Durata concediului de odihnă al fiecărui angajat însumează, în funcție de vechimea în muncă, următorul număr de zile:

- De la 0 la 5 ani vechime – 21 de zile lucrătoare;
- De la 5 la 10 ani vechime - 22 de zile lucrătoare;
- De la 10 la 15 ani vechime – 23 de zile lucrătoare;
- De la 15 la 20 de ani vechime – 24 de zile lucrătoare;
- De la 20 la 25 de ani vechime – 25 de zile lucrătoare;

- De la 25 la 30 de ani vechime – 26 de zile lucr toare;
- Peste 30 de ani vechime – 27 de zile lucr toare.

Salariatul care este chemat din concediu de c tre angajator are dreptul la o compensare din partea unit ii, care const în:

- plata transportului dus - întors din localitatea unde se afl în concediu;
- plata unei îndemniza ii de întrerupere, de minimum 15% din salariul negociat, pentru zilele programate i neefectuate;
- desp gubiri datorate cheltuielilor f cute de salariat dac acesta se afl la odihn sau tratament.

Salaria ii au dreptul la zile libere pl tite pentru evenimente deosebite în familie, sau pentru alte situa ii, dup cum urmeaz :

- a) c s toria salariatului - 5 zile;
- b) c s toria unui copil - 2 zile;
- c) na terea unui copil - 5 zile, la care se pot ad uga 10 zile în m sura în care salariatul a urmat un curs de puericultur ;
- d) decesul so ului, copilului, p rin ilor, socrilor - 3 zile;
- e) decesul bunicilor, fra ilor, surorilor - 2 zile;
- f) donatorii de sânge - 2 zile, incluzând i ziua don rii;
- g) la schimbarea locului de munc în cadrul aceleia i unit i, cu mutarea domiciliului în alt localitate - 5 zile.

Ziua Presei Libere va fi zi liber pl tit sau, dac nu este posibil, această zi va fi platit salariatului în mod corespunz tor unei zile normale de lucru.

Salariul minim pe ramur este echivalentul salariului minim pe economie majorat cu 25%.

Salaria ii din mass-media vor beneficia de urm toarele sporuri minime, în condi iile legii:

- a) spor pentru condi ii deosebite de munc : 10%
- b) spor de fidelitate - se acord , dac este cazul, în cuantum de 25%
- c) spor pentru vechime în munc , în func ie de anii de vechime, dup cum urmeaz :
 - 3-5 ani: 5%
 - 5-10 ani: 10%
 - 10-15 ani: 15%
 - 15-20 ani: 20%
 - peste 20 de ani: 25%

D) spor de periclitare maxim : minim 200%

În cazul în care salariul este bazat pe o normă de produse editoriale și angajatorul prin reprezentanții săi responsabili cu politica editorială nu publică / difuzează un material a cărui formă și conținut au fost acceptate, jurnalistul va primi integral drepturile sale bănești pentru un astfel de articol/producție audio-video; prevederile de mai sus nu se aplică în cazul unui articol care nu respectă criteriile profesionale și deontologice.

Angajatul sau familia sa au dreptul la un ajutor material în următoarele cazuri:

1. decesul angajatului: în cuantum de 2 salarii de bază lunare plătite de angajator. Dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau a unei boli profesionale, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin 3 salarii de bază.
2. un salariu de bază, plătit de unitate mamei, pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soțul acesteia beneficiază de plata unui salariu de bază;
3. un salariu de bază plătit de unitate la decesul soțului sau soției ori la decesul unei rude de gradul I aflate în întreținerea salariatului.

Salariatul are dreptul la decontarea cheltuielilor de transport necesare deplasării în interes de serviciu. Dacă salariatul își folosește mașina personală în interes de serviciu va primi contravaloarea carburantului folosit, cu un spor de 30% pentru acoperirea cheltuielilor impuse de uzura mașinii, numai cu aprobarea prealabilă a conducerii unității.

Salariații care se pensionează pentru limita de vârstă primesc o indemnizație egală cu cel puțin două salarii de bază avute în luna pensionării.

Angajatorul este obligat să-și asigure angajații care trebuie să muncească în condiții de risc real pentru sănătatea sau chiar viața lor (zone de război, revolte, rebeliuni, operațiuni militare de orice fel, epidemii, catastrofe naturale sau de altă natură, expediții împreună cu speologi sau alpiniști, etc.)

Clauzele contractului individual de muncă care se încheie între angajatori și salariați nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă aplicabile pe unitate sau la nivel superior.

În toate cazurile în care se procedează la desfacerea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariatului, patronatul este obligat să acorde preaviz de 20 de zile lucrătoare. Dacă salariatul nu beneficiază de acest preaviz el are dreptul la o indemnizație egală cu salariu de bază pe o lună, avută la data desfacerii contractului colectiv de muncă. În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze 4 ore/zi din timpul efectiv al programului de lucru pentru a-și căuta un loc de muncă, fiindcă aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi.

Salariile din mass-media nu este interzisă divulgarea informațiilor clasificate ale unităților în care lucrează, cât și obținerea unor avantaje și/sau foloase necuvenite prin promovarea unor terți prin mijloace specifice mass-media.

Jurnaliștii nu pot fi obligați să își desfășoare activitatea în zone calamitate sau în zone de război, cu excepția situațiilor de forță majoră sau în cazul stărilor de necesitate.

Angajatorul are obligația de a răspunde tuturor solicitărilor și petițiilor formulate de salariați în mod individual sau de sindicate în numele salariaților în termen de cel mult 30 de zile calendaristice de la momentul înregistrării acestora. Angajatorul are obligația de a asigura cel puțin o dată pe săptămână un program de audiență afișat, pentru a răspunde solicitărilor salariaților.

Jurnalistul, fiindcă suferă niciun fel de consecințe, are următoarele drepturi:

- să refuze să scrie, să pregătească sau să participe la realizarea unui articol al cărui conținut este contrar legislației actuale sau deontologiei jurnalistului profesionist, invocând clauza de conștiință.
- să refuze divulgarea surselor de informații.
- să își exprime liber și în public opiniile personale în legătură cu orice evenimente sau persoane, respectând însă întotdeauna deontologia profesiei de jurnalist.

Angajatorul, în cazul în care cunoaște sursele de informare în baza cărora jurnalistul din presă și audiovizual s-a documentat și a realizat materialul editorial sau emisiunea, are obligația de a păstra confidențialitatea acestora.

Jurnalistul are dreptul să refuze să semneze materialul altui jurnalist care a fost modificat prin intervenția editorului, „capului limpede”, sau a oricui

persoane din staff-ul editorial pe motiv că este diferit de forma inițială pe care a dat-o jurnalistul sau pe motiv că textul sau conținutul materialului se opune opiniilor și credințelor jurnalistului.

Dacă editorul face schimbări semnificative în materialul jurnalistului și jurnalistul nu este în situația de a-i spune părerea în legătură cu aceasta, editorul poate publica/difuză un astfel de material doar fără semnătura jurnalistului. Jurnalistul are de asemenea dreptul să ceară ca articolul/emisiunea să nu fie publicat/difuzat fără și să se consemneze semnătura în cazul în care are motive obiective pentru această solicitare.

Titlurile sau subtitlurile articolului/emisiunii în cazul în care nu apar în jurnalistului (autorului) îl exonerează pe acesta de orice răspundere privind aceste modificări.

CONCLUZII

Contractele colective de muncă constituie unul din principalele izvoare ale dreptului muncii.

Relațiile de muncă sunt reglementate în special prin prevederile contractelor colective de muncă, legea garantând un minim de drepturi salariale, ca mijloc de protecție a acestora.

Prevederile legislației naționale în domeniul contractelor colective de muncă sunt alinate la prevederile OIM în domeniu. La nivel comunitar nu există reglementări specifice.

Rolul statului în negocierile colective de muncă s-a diminuat foarte mult, el rezumându-se numai la stabilirea măsurilor de protecție a salarialelor prin fixarea unor limite minime și a unei limite maxime a obligațiilor.

În ceea ce privește prevederile CCM la nivelul ramurii mass-media, acestea trebuie interpretate și completate cu prevederile CCM la nivel național.

Concluzia generală a fost că acest CCM aduce multe prevederi specifice activității jurnalistice, consolidează și întregesc drepturile jurnaliștilor, însă, în lipsa unor structuri sindicale puternice care să impună respectarea acestor prevederi contractuale, acestea riscă să rămână la nivelul de "drepturi pe hârtie".

Totuși, au fost înregistrate și anumite semnale pozitive cu privire la

implementarea CCM la nivelul ramurii mass-media.

Una dintre publicațiile cotidiene centrale, imediat după intrarea în vigoare a CCM (29 aprilie 2004), a preluat și respectat prevederile acestuia, chiar dacă acest fapt a determinat o creștere a cheltuielilor cu aproximativ 10.000 Euro pe lună.

Un alt aspect pozitiv îl reprezintă implicarea Comisiei Paritare constituite pentru rezolvarea problemelor legate de aplicarea CCM la nivelul ramurii în soluționarea unui conflict determinat de concedierea unor membri de sindicat ca urmare a desfurării activității sindicale.

Mai mult decât atât, există câteva unități mass-media în cadrul cărora a fost declanșat procesul negocierii CCM la nivelul unității, având ca bază de negociere CCM la nivelul ramurii mass-media.

Majoritatea jurnaliștilor participanți în programul Phare au considerat că art. 70 alin 1 lit. c, din CCM, referitor la dreptul jurnalistului de a-și exprima liber opiniile personale în legătură cu orice evenimente sau persoane, respectând întotdeauna deontologia profesiei de jurnalist, fără a suferi niciun fel de consecințe trebuie detaliat și trebuie făcute eforturi pentru a fi respectat de toți angajatorii.

În opinia jurnaliștilor, aceste prevederi trebuie să precizeze clar faptul că jurnalistul are dreptul de a avea și de a-și exprima în mod liber și în public opinii critice chiar și cu privire la politica editorială a propriului angajator, dacă prin această politică se încalcă în mod flagrant prevederi legale în vigoare, drepturile jurnaliștilor sau deontologia profesiei de jurnalist.

Au fost semnalate numeroase cazuri în care jurnaliștii au fost sancționați (culminând chiar cu concedierea) din cauza faptului că au reclamat cenzura internă a instituției, nu au respectat restricțiile editoriale impuse, au criticat anumite activități economice și politice ilegale în care era implicat propriul angajator sau rude/apropiații ai acestuia, etc.

14. DREPTURILE DE AUTOR ALE JURNALISTULUI SALARIAT

Cadrul legal în materia drepturilor de autor este reglementat prin Legea nr. 8/1996 privind drepturile de autor și drepturile conexe. Problema care prezintă interes este aceea de a ști în ce măsură drepturile de autor ale unei opere realizate în cadrul obligațiilor de serviciu, deci în temeiul unui contract individual de muncă, apar în salariatului sau unității.

Legea prevede că în principiu, în lipsa unei clauze contractuale exprese, drepturile patrimoniale pentru operele create de autorul salariat în cadrul atribuțiilor de serviciu apar în acestuia. Cu titlu de excepție, în contractul individual de muncă se pot prevedea termene pentru care drepturile patrimoniale se cedează unității la care este angajat, dar nu mai mult de 3 ani de la data predării operei.

După expirarea acestui termen, drepturile patrimoniale revin autorului operei. Autorul unei opere create în cadrul unui contract individual de muncă își păstrează dreptul exclusiv de utilizare a operei, ca parte din ansamblul operei sale.

În toate cazurile, drepturile morale pe care le au autorii salariați asupra operei create apar în întotdeauna acestora.

Legea reglementează expres situația operelor create de salariații care lucrează în cadrul unor publicații periodice sau cotidiene. Astfel, dacă nu există clauze în contractul individual de muncă al salariatului, titularul unei opere protejate de lege care apare într-o publicație periodică sau cotidiană își păstrează dreptul de a utiliza sub orice formă, cu condiția să nu prejudicieze publicația în care a apărut opera.

Totodată, titularul dreptului de autor poate dispune liber de operă dacă aceasta nu a fost publicată în termen de o lună de la data acceptării, în cazul unui cotidian, sau 6 luni, în cazul altor publicații periodice, dacă nu există vreo clauză contractuală contrară.

În ceea ce privește drepturile de autor asupra unei opere fotografice care a fost creată în baza atribuțiilor de serviciu sau a unui contract de comandă, acestea apar în, pentru o perioadă de 3 ani, angajatorului sau persoanei care a dispus comanda, dacă nu există o prevedere contrară.

Înstrăinarea negativului unei opere fotografice are ca obiect transmiterea drepturilor patrimoniale pe care le are autorul ca urmare a realizării operei, dacă prin contract nu se dispune altfel.

Fotografia unei persoane, atunci când este executată la comandă, poate fi publicată, reprodusă de persoana fotografiată sau de succesorii săi, fără consimțământul autorului, dacă nu există stipulație contrară.

Fotografiile pot face obiectul protecției dreptului de autor dacă prezintă originalitate, în măsura în care ele sunt expresia personalității autorului, dar această rămâne o problemă de apreciere.

Un subiect care prezintă un interes deosebit este definirea operelor care intră sub protecția Legii 8/1996. Astfel, sunt protejate operele originale de creație intelectuală din domeniul literar, artistic sau științific, oricare ar fi modalitatea de creație, modul sau forma concretă de exprimare și independent de valoarea și destinația lor cum sunt scrierile literare și publicistice, operele științifice de tipul documentațiilor științifice sau studii de orice fel (și care au fost publicate în reviste sau cotidiene), operele fotografice, precum și orice alte opere exprimate printr-un procedeu analog fotografiei, lucrările documentare.

În reglementarea legii, titlurile și informațiile de presă sunt exceptate de la protecția legală a dreptului de autor. Argumentația acestei lipse a protecției legale a titlurilor și informațiilor de presă, o reprezintă faptul că prin acestea se redau fapte și împrejurări ale realității cotidiene, nereprezentând în fapt o muncă intelectuală de creație.

Sunt permise, fără consimțământul autorului și fără plata vreunei remunerații, utilizările ale unei opere prin reproducere, difuzare sau comunicare către public, în scopul informării asupra problemelor de actualitate, de scurte extrase din articole de presă și reportaje radiofonice sau televizate precum și prin reproducere, difuzare sau comunicare către public a operelor în cadrul informațiilor privind evenimentele de actualitate,

dar numai în măsura justificată de scopul informației.

Conținutul dreptului de autor

Art. 1 din Legea 8/1996 prevede că dreptul de autor este strâns legat de persoana autorului și comportă atribute de ordin moral (drepturi morale) și patrimonial (drepturi patrimoniale).

Autorul unei opere are următoarele drepturi morale:

- dreptul de divulgare: dreptul de a decide dacă, în ce mod și când va fi adusă opera la cunoștință publică;
- dreptul la paternitate: dreptul de a pretinde recunoașterea calității de autor al operei;
- dreptul la nume: dreptul de a decide sub ce nume va fi adusă opera la cunoștință publică;
- dreptul la respectul integrității operei sau la inviolabilitatea operei: dreptul de a pretinde respectarea integrității operei și de a se opune oricărei modificări, precum și oricărei atingeri aduse operei, dacă prejudiciază onoarea sau reputația sa;
- dreptul de redactare: dreptul de a retracta opera, după gușubind, dacă este cazul, pe titularii drepturilor de exploatare, prejudiciind prin exercitarea retractării.

Toate drepturile morale nu pot face obiectul vreunei renunțări sau înștrînării. Ele apar în și sunt exercitate numai de autor, iar după moartea acestuia drepturile se transmit prin moștenire, pe durată nelimitată.

Drepturile patrimoniale de autori iau naștere din manifestarea de voință a autorului cu privire la aducerea operei la cunoștință publicului, modalitatea în care se va realiza aceasta și când va fi utilizată sau exploatată opera sa, inclusiv de a consimți la utilizarea operei de către alții.

Utilizarea sau exploatarea unei opere dă naștere la drepturi distincte și exclusive ale autorului (ziarist) de a autoriza:

- a) reproducerea integrală sau parțială a operei;
- b) difuzarea operei;
- c) orice modalitate publică de prezentare directă a operei;

- d) expunerea public a operelor fotografice; e) emiterea unei opere prin orice mijloc ce serve te la propagarea f r fir a semnelor, sunetelor sau imaginilor, inclusiv prin satelit;
- f) transmiterea unei opere c tre public prin fir, prin cablu, prin fibr optic sau prin orice alt procedeu;
- g) comunicarea public prin intermediul înregistr rilor sonore i audiovizuale;
- h) retransmiterea nealterat , simultan i integral a unei opere prin oricare dintre mijloacele citate la lit. f) i g), de c tre un organism de emisie, diferit de organismul de origine a operei radiodifuzate sau televizate;
- i) difuzarea secundar ;
- j) prezentarea într-un loc public, prin intermediul oric ror mijloace, a unei opere radiodifuzate sau televizate.

Drepturile patrimoniale pot fi cedate prin intermediul unui contract de cesiune. Acesta trebuie s aib obligatoriu form scris i s cuprind urm toarele elemente: drepturile patrimoniale transmise, modalit ile de exploatare, durat i întinderea cesiunii precum i remunera ia titularului dreptului de autor. Dac lipse te oricare dintre aceste elemente, partea lezat are dreptul de a se adresa instan ei pentru anularea contractului.

Drepturile patrimoniale pot fi cedate prin cesiune exclusiv (sunt cedate toate drepturile) sau neexclusiv (sunt cedate numai anumite drepturi).

În cazul cesiunii exclusive, titularul dreptului de autor nu mai poate utiliza opera în modalit ile, pe termenul i pentru teritoriul convenite cu cesionarul i nici nu mai poate transmite dreptul respectiv unei alte persoane.

În cazul cesiunii neexclusive, cesiunea unuia dintre drepturile patrimoniale nu are niciun efect asupra celorlalte drepturi de autor ale titularului, dac nu s-a convenit altfel. Astfel, titularul dreptului de autor poate utiliza el însu i opera i poate transmite dreptul neexclusiv i altor persoane.

Un alt tip de contract care poate fi încheiat în domeniul mass-media îl reprezint contractul de comand . Acest tip de contract are ca obiect crearea unei opere în condi iile i pân la termenul stabilite de comun acord de c tre p r i.

În cazul acestui contract, autorul are atât obliga ia de a crea opera dar i

obligă ia de a o preda celui care a comandat-o în vederea exploatării acesteia. În această situație, drepturile patrimoniale în legătură cu utilizarea operei apar în utilizatorului.

Contractul de comandă trebuie să cuprindă termenele de predare și termenul de acceptare a operei de către utilizator. Dacă autorul nu a respectat condițiile de creare a operei, utilizatorul are dreptul de a denunța contractul. Dacă până la denunțarea contractului utilizatorul a efectuat plăți în avans, acestea rămân autorului. Dacă, în vederea creării unei opere care a făcut obiectul unui contract de comandă, s-au executat lucrări pregătitoare, autorul are dreptul la restituirea cheltuielilor efectuate.

CONCLUZII

Trebuie subliniat faptul că la nivel internațional drepturile de autor au constituit obiectul unei protecții speciale timpurii. Astfel, cel mai important instrument internațional în domeniul protecției proprietății intelectuale îl reprezintă Convenția de la Berna pentru protecția operelor literare și artistice din 1886. Această convenție a fost, pe parcursul timpului, subiectul mai multor completări și revizuirii, cea mai importantă fiind cea din 1967 la Stockholm, când a fost instituită Organizația Mondială a Proprietății Mondiale. România a ratificat convenția de la Stockholm în 1968.

Această convenție definește proprietatea intelectuală ca fiind “drepturile referitoare la operele literare, artistice și științifice, interpretările artiștilor interpreți și execuțiile artiștilor executanți, fonogramele și emisiunile de radiodifuziune și toate celelalte drepturi aferente activității intelectuale în domeniul industrial, științific, literar sau artistic”.

La nivel comunitar au fost adoptate o serie de directive referitoare la protecția drepturilor de autor. Prin Legea 8/1996 România a transpus integral Directiva 93/83/CEE referitoare la coordonarea anumitor reguli ale dreptului de autor și drepturilor conexe aplicabile radiodifuziei prin satelit și retransmisiei prin cablu și ale Directivei 93/98/CEE referitoare la armonizarea duratei protecției dreptului de autori și a unor drepturi conexe.

După cum am precizat anterior, foarte mulți jurnaliști au încheiat contracte cesiune drepturi de autor. Unii dintre jurnaliști au încheiat aceste contracte în completarea veniturilor obținute prin contractul individual de muncă (de la același angajator), alții au numai aceste tipuri de contracte, angajatorul refuzând să încheie contracte individuale de muncă.

Trebuie precizat faptul c de prevederile legisla iei muncii cât i de cele ale contractelor colective de munc nu beneficiaz decât jurnali tii salaria i, adic aceia care au încheiat contracte individuale de munc . Rela iile dintre angajator i jurnalist care sunt p r i ale contractului de cesiune drepturi de autor sunt rela ii civile reglementate de legisla ia propriet ii intelectuale (Legea 8/1996 cu modific rile i complet rile ulterioare).

Totodat , jurnali tii care au încheiat numai contracte cesiune drepturi de autor nu pot adera sau constitui o organiza ie sindical , acesta fiind un atribut exclusiv al salaria ilor.

În urma discu iei i analizei unor contracte cesiune drepturi de autor puse la dispozi ie de jurnali ti s-a constatat faptul c acestea sunt lovite de nulitate absolut . Toate aceste contracte cesiune drepturi de autor au ca obiect cesionarea drepturilor patrimoniale ale unor produse editoriale pe care jurnalistul urmeaz s le elaboreze de la momentul încheierii respectivului contract i pân la împlinirea termenului contractului (de regul aceste contracte sunt încheiate pe o anumit perioad de timp – determinat). În aceste condi ii, este evident faptul c , la momentul încheierii contractului cesiune drepturi de autor, jurnalistul nu de ine în patrimoniul anumite produse editoriale pentru care s cedeze drepturile patrimoniale. Conform art. 41 alin. 2 din Legea 8/1996 prevede c sunt lovite de nulitate absolut cesionarea drepturilor patrimoniale ale unor opere viitoare. Or, contractele de cesiune drepturi de autor care sunt încheiate în mod curent în mass-media au ca obiect tocmai cesionarea de c tre jurnalist a unor drepturi patrimoniale pentru opere viitoare pe care acesta urmeaz s le realizeze pe durata contractului încheiat cu angajatorul.

Pentru a fi valabile aceste contracte de cesiune drepturi de autor, este necesar ca jurnalistul, în momentul încheierii contractului, s de in în portofoliul s u anumite articole, ale c ror titluri vor fi enunate în mod expres în con inutul contractului de cesiune drepturi de autor.

De subliniat faptul c , de i jurnalistul încheie un contract de cesiune drepturi de autor având o rela ie civil cu angajatorul s u, în realitate raportul dintre angajator i jurnalist este un raport de munc , jurnalistul având acela i statut cu cel al unui jurnalist angajat la aceea i publica ie în temeiul unui contract individual de munc . Acest jurnalist cu contract de cesiune drepturi de autor, în mod paradoxal, este supus aceluia i sistem de subordonare, r spundere

și sancționare cu cel aplicat unui salariat (contract individual de muncă). În acest context, este evident că aceste tipuri de contracte cesiune drepturi de autor sunt contracte simulate prin care se “maschează” raportul de muncă dintre angajator și jurnalist; scopul principal al acestei simulări este acela de a evita sistemul legal ridicat de impozitare aferent unui loc de muncă, ceea ce la prima vedere pare favorabil atât angajatorului cât și jurnalistului.

În realitate, prin încheierea contractelor de cesiune drepturi de autor jurnalistul este prejudiciat deoarece acesta nu beneficiază de drepturile legale esențiale ale unui salariat: vechime în muncă, protecție socială (nu sunt plătite asigurările sociale și de sănătate), posibilitatea contractării unui credit bancar etc.

În situația în care un jurnalist va solicita instanței judecătorești competente constatarea nulității absolute a contractului cesiune drepturi de autor încheiat cu angajatorul în temeiul art. 41 alin. 2 din Legea 8/1996, prin anulare de către instanță a acestor contracte, atunci va avea aplicabilitate art. 16 alin 2 din Codul Muncii care va sancționa încercarea de fraudare a prevederilor legale prin obligarea angajatorului de a încheia jurnalistului contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată.

CONTRACT COLECTIV DE MUNC LA NIVEL DE RAMUR MASS-MEDIA pentru anul 2006 - 2007

În temeiul drepturilor garantate de art. 41, alin. 5 din Constituția României, al Legii nr. 53/2003 (Codului Muncii), al Legii nr. 130/1996, republicată, al Legii nr. 54/2003, în conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național pe anul 2006 - 2007, completat cu Actul Adițional încheiat la 22 februarie 2006, căruia i s-a aplicat reglementările internaționale în domeniu, se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Ramură Mass-Media între:

1. Organizațiile sindicale reprezentative conform legii:
 - **UNIUNEA SINDICAL *MediaSind***
2. Organizațiile patronale reprezentative conform legii:
 - **UNIUNEA NAȚIONALĂ A PATRONATULUI ROMÂN**
 - **PATRONATUL PRESEI DIN ROMÂNIA - ROMEDIA**

Prezentul contract stabilește drepturile și obligațiile angajaților și ale angajatorilor din mass-media.

În temeiul prezentului contract, prin următorii termeni se înțelege:

1. ramura mass-media - totalitatea mijloacelor și modalităților de comunicare a informației către public, inclusiv conceperea și producția indiferent de suport, identificate cu marcă proprie și/sau licență.
2. informație - tirile, reportajele, comentariile, opiniile, programele culturale sau de divertisment și altele asemenea.
3. unitate - companii, instituții publice, societăți naționale, societăți comerciale sau alte organizații care desfășoară activități în domeniul mass-media.
4. angajator - persoana fizică sau juridică autorizată, înmatriculată potrivit legii, care deține, administrează și utilizează capital, indiferent de natura acestuia și folosește forța de muncă salarizată în mass-media.
5. angajat - persoana care lucrează cu contract individual de muncă

³vezi anexa 4 pentru modificările aduse de actul adițional nr. 1 din 2007

într-o unitate mass – media sau exercită profesia în mod independent în calitate de angajat propriu conform legii și a cărei principal surs de venituri este obținut din realizarea de produse și servicii jurnalistice.

6. sindicat - organizația constituită conform legii, care are ca scop promovarea și apărarea drepturilor și intereselor economice, socio-profesionale, culturale, patrimoniale sau nepatrimoniale ale membrilor săi.

CAPITOLUL I - Dispoziții generale

ART. 1. (1) Partile contractante recunosc și acceptă că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Ramură Mass-Media și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, conform convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat, Constituției și legislației naționale în vigoare.

(3) Partile acestui contract se angajează ferm să respecte următoarele principii:

a) cooperarea reciprocă în domeniul relațiilor de muncă și al protecției sociale și economice.

b) promovarea parteneriatelor sociale și a negocierilor colective.

c) rezolvarea pe cale amiabilă a conflictelor de muncă.

d) promovarea libertății de exprimare și informare.

e) promovarea principiilor Declarației Drepturilor și Obligațiilor Jurnaliștilor din 1971, Statutului Federației Internaționale a Jurnaliștilor, Statutului Union Network International și ale celorlalte prevederi internaționale cu referire la profesia de jurnalist.

ART. 2. (1) Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Ramură Mass-Media reglementează drepturile și obligațiile patronatelor și ale salariaților privind condițiile de muncă, salarizarea, promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

(2) Angajatorii care au mai mult de 21 de salariați încadrați sunt obligați să negocieze contracte colective de muncă pe unitate împreună cu reprezentanții sindicatelor reprezentative. În cazul în care la nivelul unității nu sunt sindicate reprezentative, Contractul Colectiv de Muncă se poate negocia cu reprezentanții salariaților.

(3) Partile se vor informa reciproc cu privire la persoanele care le vor

reprezenta în raporturile de colaborare.

(4) Angajatorul va analiza propunerile, opiniile și cererile făcute de reprezentanții sindicatelor, în legătură cu problemele de muncă, relațiile de muncă, protecție socială și va aduce la cunoștință a sindicatelor poziția sa.

(5) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți angajații, fără discriminări - directe sau indirecte - pe bază de rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, convingeri, vârstă, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosirii sau exercitării drepturilor care decurg din contractele colective de muncă conform legii și indiferent de afilierea sindicală.

(6) Angajatorul asigură gratuități sindicatelor următoarele:

a) spațiu în incinta unității pentru activitatea, întâlnirile și reuniunile sindicatului;

b) utilizarea mijloacelor electronice de comunicare (telefon, fax, e-mail);

c) accesul la informații;

d) servicii tehnice și administrative necesare desfășurării activității sindicatului;

e) reținerea pe statul de plată a cotizației pentru toți membrii de sindicat, în baza acordului de voință exprimat în scris de aceștia, și virarea acesteia în contul sindicatelor a căror membri sunt.

(7) Nivelul acordării facilităților de masă la nivel de unitate, în funcție de posibilitățile reale ale angajatorului.

(8) Pentru desfășurarea activității sindicale, membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului, la nivel de unitate, au dreptul lunar la câte minim 5 zile lucrătoare fără diminuarea drepturilor salariale. Numărul membrilor care vor beneficia de aceste drepturi se va negocia și conveni prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate. Zilele libere astfel acordate se utilizează de către sindicate în conformitate cu hotărârile lor interne, hotărâri care sunt aduse la cunoștință a angajatorului în timp util.

(9) Zilele neutilizate se pot folosi oricând pe parcursul anului.

ART. 3. În ceea ce privește condițiile specifice de muncă din ramura mass-media, drepturile și obligațiile părților se vor stabili prin contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate și grupuri de unitate.

ART. 4. Clauzele Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Ramură Mass-Media produc efecte după cum urmează:

a) Pentru toți salariații încadrați în unitățile mass-media pentru care s-a încheiat contract individual de muncă, indiferent de forma de capital social al

unit ilor (de stat, public sau privat, român sau străin/mixt) și indiferent de data angajării.

b) În cazul în care părțile au încheiat contracte colective de muncă la un nivel inferior față de prevederile prezentului contract colectiv de muncă, acestea vor fi adaptate contractului colectiv superior dacă prevederile minimale ale acestuia nu au fost atinse.

ART. 5. (1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu inițieze și să nu susțin promovarea unor acte normative sau a altor dispoziții care ar conduce la diminuarea drepturilor care decurg din clauzele convenite.

(2) Părțile semnatare convin să întreprindă atât pe plan intern, cât și pe plan internațional, toate acțiunile menite să diminueze fiscalitatea excesivă din domeniul ce face obiectul de activitate al prezentului contract colectiv de muncă, precum și să identifice soluții în scopul asigurării deplinei libertăți a presei.

ART. 6. (1) Drepturile salariale prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă sunt minimale și nu pot să reprezinte cauza reducerii sau eliminării altor drepturi colective sau individuale care au fost recunoscute anterior.

(2) În situațiile în care, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

(3) Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens. În cazul unor divergențe, interpretarea clauzelor se va face în favoarea salariaților. Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpretează potrivit dreptului comun.

ART. 7. (1) Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prezentului contract, părțile convin să instituie o comisie paritară la nivel de ramură.

(2) Competența, componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare sunt stabilite prin regulamentul din anexa 1 la prezentul contract.

(3) În mod similar (conform regulamentului din anexa 1) se vor constitui comisii paritare și la nivel de unitate sau grup de unități.

(4) Hotărârile comisiilor paritare sunt obligatorii pentru părți. În cazurile în care comisia paritară nu va putea soluționa problemele care apar în aplicarea contractului colectiv de muncă, părțile semnatare se pot adresa autorităților publice și instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile legii.

CAPITOLUL II – Încheierea, modificarea, suspendarea și încetarea

contractului colectiv de munc

ART. 8. (1) Prezentul contract colectiv de munc se încheie pe o perioadă de un an, intrând în vigoare la data înregistrării acestuia la Ministerul Muncii.

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul colectiv de munc cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

ART. 9. Clauzele prezentului contract colectiv de munc pot fi modificate pe parcursul executării lui ori de câte ori convin părțile semnatare, în condițiile legii.

ART. 10. (1) Cererile de modificare a prezentului contract vor face obiectul negocierii părților.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Cererile de modificare vor fi depuse de către reprezentanții patronatelor la federațiile sindicale semnatare, iar cele ale federațiilor sindicale, la organizațiile patronale semnatare.

(4) Modificările aduse Contractului Colectiv de Munc la Nivel de Ramură Mass-Media vor face obiectul unui act adițional care va fi înregistrat la Ministerul Muncii și devin aplicabile de la data înregistrării sau de la o altă dată ulterioară, potrivit convenției părților.

ART. 11. Suspendarea și încetarea prezentului contract au loc potrivit legii.

CAPITOLUL III - Timpul de munc și timpul de odihn

ART. 12. (1) Durata normală a timpului de munc este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână.

(2) Durata maximă legală a timpului de munc nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepție, durata timpului de munc poate fi prelungit peste 48 de ore pe săptămână care include și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de munc, calculată pentru o perioadă de referință de 3 luni calendaristice să nu depășească 48 de ore pe săptămână. La solicitarea comună sau a uneia dintre părțile negociatoare a Contractului Colectiv de Munc la nivel de grupuri de unități sau unități, Comisia Paritară constituită la nivelul Contractului Colectiv de Munc la Nivel

de Ramur se va întruni în regim de urgență și se va pronunța asupra cererii de extindere a perioadei de referință, prevăzută de Art. 111 din Codul Muncii.

(3) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la alin. 1, este considerată muncă suplimentară.

(4) Pauza de masă și odihna din timpul unei zile de lucru este de 30 de minute și se include în timpul de muncă plătit.

(5) Prin negocieri la nivel de unitate, pentru a pune de acord programul cu cerințele producției, se poate stabili un program săptămânal de 36 până la 44 de ore, cu condiția ca media lunară să fie de 40 de ore pe săptămână, iar programul stabilit să fie anunțat cu o săptămână înainte.

(6) În cazul tinerilor cu vârsta de până la 18 ani, durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

(7) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

(8) În cazurile în care durata normală a timpului de muncă se stabilește potrivit prevederilor alin. 7, durata timpului de muncă zilnic nu poate depăși 10 ore.

(9) La locurile de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, pot fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în tur, tur continuu, turnus, program fracționat; locurile de muncă la care se aplică aceste forme specifice de organizare precum și modalitățile concrete de organizare și evidența muncii prestate se stabilesc prin contract colectiv de muncă la nivel de grupuri de unități sau unități.

(10) Prin acordurile semnate, de comun acord, stabilesc că, pentru salariile angajaților cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși, în medie anual, 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(11) Când munca se efectuează în schimburi, durata timpului de muncă va putea fi prelungit peste 8 ore pe zi și peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculate pe o perioadă maximă de 3 săptămâni, să nu depășească 8 ore pe zi sau 48 de ore pe săptămână.

ART. 13. (1) Durata normală a timpului de muncă poate fi acoperită de salariile, în funcție de specificul activității prestate în cadrul unității, după cum urmează :

- a) program fix;
- b) program în ture;

c) program flexibil;

d) program inegal.

(2) Programul fix define te durata normal a timpului de munc acoperit de salariat în mod regulat, între acelea i ore, în fiecare zi lucr toare a s pt mâinii.

(3) Programul în ture define te durata normal a timpului de munc acoperit de salariat în perioada de timp, cuprins între ore care se schimb dup o schem prestabilit .

(4) Programul flexibil define te o perioad variabil , mobil , în care activitatea salariatului este programat la ore diferite, respectându-se zilnic durata normal a timpului de munc .

(5) Programul inegal define te o repartizare neegal a timpului zilnic de munc , cu respectarea duratei s pt mâinii normale de lucru.

(6) Programul de munc i modul de planificare a acestuia pe ore i zile se stabilesc de angajatori prin regulamente de ordine interioar i se afi eaz la sediile unit ilor.

(7) La cererea angajatului, angajatorul poate aproba, în func ie de posibilit i, modificarea programului de munc , anterior planificat.

(8) În cazul jurnali tilor orele de lucru includ totalitatea activit ii realizate de c tre ace tia atât la birou, cât i pe teren:

a) îndeplinirea sarcinilor de baz (redactarea textului, realizarea fotografiilor, film rilor i înregistr rilor audio-video etc.);

b) participarea la edin ele de sumar;

c) participarea la diferite evenimente i conferin e de pres ;

d) participarea atât la evenimente sportive, culturale i de divertisment, cât i la alte evenimente cu scopul de a aduna informa ii necesare realiz rii articolelor i emisiunilor radio-tv;

e) c utarea de surse sau informa ii pentru articole, tiri, reportaje i emisiuni radio-tv etc.;

f) deplas rile în alte zone cu scopul de a realiza reportaje, articole i emisiuni radio-tv etc.;

g) munca necesar realiz rii investiga iilor jurnalistice;

h) consultarea bibliografiei, exper ilor, studierea materialelor în pres , verificarea faptelor etc.

ART. 14. (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de munc , cu acordul sau la solicitarea angajatului, dac această posibilitate este prev zut în contractele colective de munc la nivelul angajatorului sau, în absen a acestora, în regulamentele interne.

(2) Programele individualizate de munc se stabilesc în conformitate cu

prevederile art. 115 și cu respectarea dispozițiilor art. 109 și 111 din Codul Muncii.

(3) Programul individualizat de muncă, stabilit prin contractul individual de muncă al salariatului, poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor generale în materie, prevăzute de Codul Muncii.

ART. 15. (1) Munca suplimentară, prestată la cererea angajatorului și numai cu acordul salariatului, după efectuarea duratei normale a timpului de muncă, se compensează cu ore libere plătite în următoarele 30 de zile, în aceste condiții salariatul beneficiind de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. 1, se va acorda un spor de 100% din salariul de bază pentru munca suplimentară, inclusiv cea din zilele de sărbători legale, ce nu depășește 120 de ore/salariat/an: munca suplimentară ce depășește 120 de ore/salariat/an se va plăti cu un spor de 80% din salariul de bază.

ART. 16. (1) Activitatea prestată în intervalul cuprins între orele 22:00 și 6:00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, se consideră muncă de noapte.

(2) Salariații care prestează cel puțin 3 ore în regim de muncă de noapte beneficiază fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, fiindcă acest fapt s-a dus la scăderea drepturilor salariale, fie de un spor la salariu de minim 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.

(3) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

(4) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă pe noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.

(5) Condițiile de efectuare a examenului medical și periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului sănătății.

ART. 17. (1) Repausul săptămânal se acordă, de regulă, sâmbătă și duminică.

(2) În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, precum și în zilele de sărbători legale, la nivel de unitate se va stabili, prin negocieri cu sindicatele, modalitatea de compensare a acestora, în conformitate cu prevederile Art. 15 din prezentul

Contract Colectiv.

ART. 18. (1) Dreptul la concediul de odihn este garantat de lege, acordându-se obligatoriu pân la sfâr itul anului sau, dac nu este posibil, în urm torul an calendaristic.

(2) Indemniza ia de concediu i, dup caz, prima de vacan , se acord salariatului, în condi iile legii, cu cel pu in 5 zile înainte de plecarea în concediul de odihn .

(3) Durata concediului de odihn al fiec rui angajat însumeaz , în func ie de vechimea în munc , urm torul num r de zile:

| | |
|-------------------------------|----------------------|
| De la 0 la 5 ani de vechime | - 21 zile lucr toare |
| De la 5 la 10 ani de vechime | - 22 zile lucr toare |
| De la 10 la 15 ani de vechime | - 23 zile lucr toare |
| De la 15 la 20 ani de vechime | - 24 zile lucr toare |
| De la 20 la 25 ani de vechime | - 25 zile lucr toare |
| De la 25 la 30 ani de vechime | - 26 zile lucr toare |
| Peste 30 ani vechime | - 27 zile lucr toare |

ART. 19. (1) Programul concediului de odihn se face de c tre conducerea unit ii, avându-se în vedere i op iunile fiec rui salariat.

(2) Programarea concediului de odihn se face de c tre conducerea unit ii, la sfâr itul fiec rui an, pentru anul urm tor împreun cu organiza iile sindicale.

(3) În situa ia în care ambii so i lucreaz în aceea i unitate, ei au dreptul la programarea concediului de odihn în aceea i perioad .

(4) În cazul în care salariatul are bilet de tratament, el va beneficia de concediul de odihn în perioada în care are biletul.

ART. 20. (1) Salariatul chemat din concediu are dreptul la o compensare din partea unit ii, care const în:

- a) plata transportului dus-întors din localitatea unde se afl în concediu;
- b) plata unei indemniza ii de întrerupere, de minimum 15% din salariul negociat, pentru zilele programate i neefectuate;
- c) desp gubiri datorate cheltuielilor f cute de salariat dac acesta se afl la odihn sau tratament.

(2) Timpul consumat cu deplasarea dus-întors se consider timp lucrat i se adaug la concediul de odihn pl tit.

ART. 21. Unitatea nu poate pretinde suma de bani corespunz toare concediului de odihn deja efectuat, în cazurile în care contractul individual de munc a încetat ca urmare a:

- a) ini iativei unit ii din motive neimputabile salariatului;
- b) încorpor rii pentru satisfacerea stagiului militar;
- c) întreruperii activit ii pentru îngrijirea copilului de vârstă pre colar ;
- d) decesului.

ART. 22. (1) Pe durata concediului de odihn , salarii ii vor primi o indemnizație format din salariul de baz la data plec rii în concediu, corespunz tor num rului de zile de concediu, majorat cu procentul mediu al celorlalte venituri salariale realizate pe o perioada de 3 luni înaintea plec rii în concediu.

(2) Indemniza ia de concediu nu poate fi mai mic decât salariul de baz , sporul de vechime i indemnizația de conducere, luate împreun , corespunz tor num rului de zile de concediu, cumulate cu sporurile i indemniza iile prev zute în contractul individual de munc .

(3) Prin contractele colective de munc de la celelalte niveluri se poate stabili c , în raport cu posibilit ile economico-financiare ale unit ii, pe lâng indemniza ia de concediu s se pl teasc i o prim de vacan .

(4) Orice conven ie prin care se renun total sau în parte la concediul de odihn este interzis .

ART. 23. (1) Salariatii care renun la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de pân la doi ani beneficiaz de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, f r s le fie afectate salariul de baz i vechimea în munc . La cererea lor se poate acorda program decalat, cu alte ore de începere a programului de lucru, dac activitatea unit ii permite.

(2) Salaria ii care au în îngrijire copii de pân la 6 ani pot lucra cu 1/2 norm daca ace tia nu beneficiaz de cre sau c min, f r a le fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat, cu excep ia salariului de baz care va fi pl tit în func ie de timpul lucrat. Timpul în care au fost încadra i în aceste condi ii se consider , la calculul vechimii în munc , timp lucrat cu norm întreg .

ART. 24. (1) În afara concediului legal pl tit pentru îngrijirea copiilor pân la vârstă de doi ani, salariatul poate beneficia de înc un an de concediu f r plat .

(2) Pe perioada în care se afl în concediul prev zut la alin. (1) salariatului nu i se poate desface contractul individual de munc , pe postul s u putând fi angajate alte persoane cu contract de munc pe durată determinat .

ART. 25. (1) În caz de deces al părintelui, drepturile ce s-ar fi cuvenit acestuia pentru creșterea copilului până la doi ani se vor acorda celui alt părinte, dacă acesta are copilul în îngrijire din surse proprii ale angajatorului.

(2) În caz de deces al părintelui, celălalt părinte al copilului va beneficia, la cererea sa, de concediu fără plată neutilizat de părintele decedat, cu drepturile prevăzute la articolele anterioare.

ART. 26. Salariatul are dreptul la zile libere lucrătoare plătite pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situații, după cum urmează :

a) concediul salariatului - 5 zile;

b) concediul unui copil - 2 zile;

c) nașterea unui copil - 5 zile, plus 10 zile în măsura în care salariatul a urmat un curs de puericultură ;

d) decesul soției/sorului, copilului, părinților, socrilor, bunicii, fraților și surorilor - 3 zile;

e) la schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului în altă localitate - 5 zile;

f) donarea de sânge - conform legii.

ART. 27. (1) Perioadele convinse ca ziua de 3 mai, „Ziua Libertății Presei“, va fi zi liberă plătită. Dacă nu este posibil, această zi va fi plătită salariatului în mod corespunzător unei zile de șorbătoare legală în care nu se lucrează. Zilele de șorbătoare legală în care nu se lucrează sunt cele stabilite prin Codul Muncii și alte acte normative.

(2) În cazul în care pentru domeniul respectiv de activitate există o zi specifică, în baza contractului la nivel de unitate, se va negocia ca aceasta să se acorde în aceleași condiții ca la alineatul precedent.

ART. 28. (1) Salariatul are dreptul la 30 de zile calendaristice de concediu fără plată, acordate o singură dată, pentru pregătirea și susținerea lucrării de diplomă în învățământul superior, indiferent de forma de învățământ, masterat sau doctorat.

(2) Salariatul are dreptul la concediu fără plată și pentru rezolvarea altor situații personale, pe durate convenite cu angajatorul.

(3) Concediile pentru formarea profesională se acordă conform Codului Muncii.

CAPITOLUL IV - Salarizarea și alte drepturi bănești

ART. 29. (1) Salarizarea și acordarea altor drepturi bănești, prevăzute în

prezentul contract pentru personalul din mass-media, se stabilesc prin negocieri între angajator și angajat;

(2) Partile convin că salariul minim pe ramură mass-media să fie echivalentul salariului minim stabilit prin Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național, majorat cu 20%.

(3) Orice modificare ulterioară a salariului minim pe economie va determina în mod corespunzător modificarea salariului minim la nivel de ramură mass-media cu 20%.

ART. 30. Partile contractante convin că salariatul din mass-media să beneficieze de următoarele sporuri minime:

a) spor pentru condiții deosebite de muncă, grele, periculoase sau penibile, 10% din salariul de bază.

b) clauza de neconcurență și/sau sporul de fidelitate se acordă, dacă este cazul, în cuantum de 25%;

c) spor pentru vechime în muncă, în funcție de anii de vechime, după cum urmează :

3 - 5 ani: 5%;

5 - 10 ani: 10%;

10 - 15 ani: 15%;

15 - 20 ani: 20%;

peste 20 de ani: 25%;

d) spor de periclitate maxim : 200%.

e) pentru exercitarea și a unei alte funcții, se poate acorda un spor de până la 70% din salariul de bază al funcției înlocuite. În acest caz, cuantumul se va stabili prin negocieri la contractele colective de muncă la nivel de grupuri de unități sau unități.

f) persoanele cu titlu de doctor în științe care își desfășoară activitatea în mass-media beneficiază de un spor de minim 15%, aplicat la salariul de bază.

ART. 31. (1) Drepturile bănești convenite salariaților se plătesc periodic la datele stabilite prin contractele colective de muncă la nivel de unitate sau prin regulamente interne.

(2) Toate drepturile bănești convenite salariaților se plătesc înaintea oricărui obligativitate bănească ale unității. În caz de faliment sau lichidare judiciară, salariații au calitatea de creditori privilegiați, iar drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, urmând să fie plătite integral, înainte ca ceilalți creditori să își revendice cota-parte.

(3) În cazul în care salariul este bazat pe o normă de produse editoriale și

angajatorul, prin reprezentantii si responsabili cu politica editoriala, nu public /difuzeaza un material ale carui continuturi au fost acceptate, jurnalistul va primi integral drepturile sale benevole pentru un astfel de articol sau productie audio-video; prevederile de mai sus nu se aplică în cazul unui articol care nu respectă criteriile profesionale si deontologice.

(4) Angajatorul se obligă să depună toate diligentele necesare pentru plata la timp a salariilor.

(5) Angajatul care, din orice motive, îndeplinește sarcini de serviciu care apar în unei categorii de salarizare superioare celei în care a fost încadrat este îndreptat să primească o recompensă pe toată perioada cât îndeplinește astfel de sarcini.

(6) Materialele si emisiunile comandate si acceptate se constituie normă profesională plătita, indiferent dacă sunt publicate/difuzate sau nu din alte motive decât cele legate de autor.

(7) Salariul beneficiază de salariu, adaosuri si alte drepturi benevole.

(8) Salariul cuprinde:

1. salariul de bază indexat si compensat la zi;
2. indemnizații;
3. sporuri.

(9) Adaosurile sunt:

1. ajutoare sociale;
2. prime de Paște si de Crăciun;
3. cota-parte din profit;
4. premiile;
5. acord pentru lucrări si studii tehnice, economice si artistice;
6. acord redacțional;
7. drepturi de autor si conexe;
8. orele suplimentare;
9. drepturi ce decurg din contracte speciale (stare de război etc.);
10. comision pentru contracte de publicitate atrase în afara sarcinilor de serviciu;
11. prime pentru ziua de 8 Martie - Ziua Femeii (din fondul social, în funcție de negocierile dintre părți).

(10) Alte drepturi benevole cuprind:

1. diurna;
2. ajutoare sociale plătite în baza unor legi speciale;
3. pachete de asigurări pentru toți salariul.

ART. 32. Salariul trimis în deplasare în afară sau peste hotare vor beneficia de următoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport și costul cazării, potrivit condițiilor stabilite prin contractele colective de muncă la nivel de unitate;

b) diurna de deplasare în afară, echivalentă cu 150% din salariul minim zilnic pe unitate;

c) diurna în valută la deplasarea peste hotare, plătită în cuantumul stabilit prin lege, fără discriminare.

ART. 33. Salariile delegaților beneficiază de drepturile de delegare prevăzute la articolul anterior. În cazul în care delegarea depășește 30 de zile consecutive, în locul diurnei zilnice se plătește o indemnizație egală cu 50% din salariul de bază zilnic, proporțional cu numărul de zile ce depășește durata neîntreruptă de 30 de zile.

ART. 34. Salariile delegaților și menajerele în toate drepturile pe care le-au avut la data delegării. Dacă la locurile de muncă unde sunt delegați drepturile echivalente au niveluri mai mari sau se acordă și alte drepturi, salariile delegaților beneficiază de acestea.

ART. 35. În cazul în care angajatorul dispune în preaviz angajatului din motive neimputabile acestuia, angajatul are dreptul la o compensație bănească în cuantum de 150% din salariul de bază pe care l-a primit în ultima lună de muncă.

ART. 36. Angajatorii sunt obligați să constituie un fond social în procent de 2% aplicat asupra fondului de salarii, care va fi utilizat în conformitate cu legislația în vigoare.

ART. 37. (1) Angajatul sau familia sa are dreptul la ajutor material, suportat din fondurile proprii ale angajatorului, în următoarele cazuri:

a) decesul angajatului: în cuantum de 3 salarii de bază lunare plătite de angajator;

b) dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau a unei boli profesionale, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin 3 salarii de bază.

c) un salariu de bază, plătit de unitate mamei, pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soțul acesteia beneficiază de plata unui salariu de bază;

d) un salariu de bază plătit de unitate la decesul soțului sau soției ori la decesul unei rude de gradul I aflate în întreținerea salariatului.

(2) Angajatul are dreptul la decontarea cheltuielilor de transport necesare

deplasării în interes de serviciu.

(3) Dacă angajatul își folosește mașina personală în interes de serviciu, cu aprobarea prealabilă a conducerii unității, va primi contravaloarea carburantului folosit, cu un spor de 30% pentru acoperirea cheltuielilor impuse de uzura mașinii.

(4) Angajatul poate primi o primă aniversară.

ART. 38. Salariile care se pensionează pentru limita de vârstă primesc din fondurile proprii ale angajatorului o indemnizație egală cu cel puțin 2 salarii de bază avute în luna pensionării.

ART. 39. Cuantumul cadourilor de Crăciun, Paște și 1 Iunie pentru copiii de până la 14 ani va fi negociat prin contract colectiv de muncă la nivelul fiecărei unități, conform legii.

CAPITOLUL V - Condițiile de muncă și protecție socială

ART. 40. (1) Partile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

(2) În scopul realizării obiectivului prevăzut la alineatul precedent, partile contractante vor asigura includerea în contractele colective a măsurilor prevăzute de Legea nr. 90/1996, republicată.

(3) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, partile implicate vor ine seama de următoarele:

a) măsurile incluse în contractul colectiv de muncă să fie de natură să realizeze cel puțin asigurarea condițiilor de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în norme; dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, se vor stabili programe pe termen scurt sau mediu pentru realizarea acestora, până la asigurarea parametrilor minimali, salariile beneficiind de compensații sau de altă natură.

b) măsurile privind ameliorarea condițiilor de muncă vor fi stabilite împreună cu reprezentanții sindicali, încheindu-se anexe speciale la contractele colective de muncă.

ART. 41. Angajatorul, împreună cu sindicatele semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Ramură Mass-Media, se obligă să facă demersurile necesare la autoritățile competente pentru identificarea și determinarea locurilor de muncă cu condiții normale, deosebite sau speciale.

ART. 42.(1) Angajatorul va asigura, gratuit pentru salaria i, echipamente de protec ie, instruirea i testarea salaria ilor cu privire la normele de protec ie i securitatea muncii.

(2) În cazul în care, în procesul muncii, intervin schimb ri ce impun aplicarea unor norme noi de protec ie a muncii, salaria ii vor fi instrui i în conformitate cu noile norme.

(3) În toate cazurile în care, în afara echipamentului prev zut de lege, angajatorul cere o anumit vestimenta ie special ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suport de c tre angajator.

(4) P r ile sunt de acord c nici o m sur de protec ie a muncii nu este eficient dac nu este cunoscut , însu it i aplicat în mod con tient de salaria i.

(5) Înc lcaarea dispozi iilor legale privitoare la protec ia i securitatea muncii atrage r spunderea disciplinar , administrativ , civil sau penal , dup caz, potrivit legii.

ART. 43. (1) În vederea men inerii i a îmbun t irii condi iilor de desf urare a activit ii la locurile de munc , p r ile convin asupra urm toarelor standarde minime:

- a) asigurarea condi iilor de spa iu în conformitate cu normele legale;
- b) amenajarea ergonomic a locului de munc ;
- c) asigurarea condi iilor de mediu - iluminat, microclimat, o temperatur optim în spa iile destinate activit ii, aerisire, igienizare periodic ;
- d) dotarea spa iilor destinate procesului redac ional cu tehnic modern (calculatoare, instala ii audio-video etc.) i cu întreaga gam de materiale necesare jurnali tilor i personalului tehnic pentru desf urarea în bune condi ii a procesului redac ional;
- e) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de munc (vestiare, grupuri sanitare, cantine, locuri special amenajate pentru fum tori);
- f) asigurarea de c tre angajator a tichetelor de mas conform dispozi iilor legale.

(2) Angajatorul se oblig ca, în conformitate cu prevederile Normelor Generale de Protec ie a Muncii i cu dispozi iile Ordonan ei de Urgen a Guvernului nr. 99/2000, s adopte m surile pentru adaptarea programului de lucru în func ie de condi iile climaterice de la locul de munc în cazul temperaturilor extreme.

ART. 44. (1) Angajatorul va organiza la angajare i, ulterior, o dat pe an, examinarea medical a salaria ilor, în scopul de a constata dac sunt ap i pentru desf urarea activit ii în posturile pe care ar urma s le ocupe sau pe

care le ocup , precum i pentru prevenirea îmboln virilor profesionale. Examinarea medical este gratuit , iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii. Condi iile concrete urmeaz s fie stabilite la nivel de unitate, cu consultarea sindicatelor.

(2) În cazul în care dispozi iile legale speciale sau ale contractului colectiv de munc prev d examin ri medicale la termene mai scurte, determinate de condi iile deosebite de la locurile de munc , se vor aplica aceste prevederi.

(3) Salaria ii sunt obliga i s se supun examenelor medicale în condi iile organiz rii potrivit prevederilor alin. 1. Refuzul salariatului de a se supune examin rilor medicale constituie abatere disciplinar .

(4) Examinarea medical a salaria ilor la angajare i, ulterior, o dat pe an, se face de c tre unit ile sanitare de specialitate agreate de angajator i acreditate de Ministerul S n t ii.

ART. 45. Angajatorul se oblig s nu refuze angajarea sau men inerea în func ie a persoanelor cu handicap fizic sau neuromotor, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obliga iilor de serviciu.

ART. 46. (1) P r ile vor asigura un regim de protec ie special a muncii femeilor i a tinerilor în vârst de pân la 18 ani, cel pu in la nivelul drepturilor specifice reglementate de legisla ia muncii i prevederile prezentului contract colectiv de munc .

(2) Salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcina, precum i cele care al pteaz nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare i nu vor putea fi deta ate decât cu acordul lor.

(3) La solicitarea Comitetului de s n tate i securitate a muncii, angajatorul are obliga ia s evalueze riscurile pe care le presupune locul de munc al salariatei care anun c este îns rcinat , precum i salariatei care al pteaz i s le informeze cu privire la aceasta.

ART. 47. În cazul recomand rilor medicale, angajatorul va asigura trecerea salaria ilor în alte locuri de munc i, dup caz, recalificarea acestora, în func ie de posibilit ile fiec rei unit ti, care vor fi stabilite împreuna cu sindicatele sau reprezentan ii salaria ilor acolo unde nu sunt constituite sindicate.

ART. 48. (1) Conform Codului Muncii, în fiecare unitate se va constitui un Comitet de securitate i s n tate în munc , având atribu iile prev zute de art. 34 din Normele Generale de Protec ie a Muncii.

(2) Comitetul de securitate i s n tate în munc va fi constituit conform grilei prev zute în art. 32 si art. 33 din Normele Generale de Protec ie a Muncii. În unit ile în care num rul angaja ilor este mai mare de 50, iar femeile reprezint cel pu in 20% din personal, Comitetul de securitate i s n tate în munc va avea în componen cel pu in o femeie.

(3) Timpul de munc afectat activit ii în Comitetele de securitate i s n tate în munc se consider timp de lucru efectiv prestat i va fi prev zut în contractul colectiv la nivel de unitate i în contractele individuale de munc ale membrilor acestora.

(4) Activitatea Comitetelor de securitate i s n tate în munc se va desf ura în baza regulamentelor proprii.

ART. 49. (1) Angajatorul poate s încheie atât asigurare de via , cât i asigurare pentru pierderea temporar sau total a capacit ii de munc a angaja ilor s i. Angajatorul este obligat s - i asigure angaja ii care trebuie s munceasc în condi ii de risc real pentru s n tatea sau chiar via a lor (zone de r zboi, revolte, rebeliuni, opera iuni militare de orice fel, epidemii, catastrofe naturale sau de alt natur , expedi ii împreun cu speologi sau alpini ti etc.).

(2) Angajatorul poate încheia asigurare pentru echipamentele specifice profesiei, pe care le pune la dispozi ia angaja ilor s i.

CAPITOLUL VI - Contractul individual de munc

ART. 50. (1) Angajarea salaria ilor din mass-media se face prin încheierea contractului individual de munc , în temeiul c ruia salariatul se oblig s presteze munc pentru i sub autoritatea angajatorului în schimbul unui salariu i altor drepturi b ne ti negociate.

(2) Clauzele contractului individual de munc nu pot con tine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de munc aplicabile pe unitate sau la nivel superior.

(3) În afara clauzelor generale prev zute la art. 17 din Codul Muncii, între p r i pot fi negociate i cuprinse în contractul individual de munc i alte clauze specifice, prev zute la art. 20 din Codul Muncii, cu respectarea dispozi iilor articolelor urm toare.

ART. 51. (1) Contractul individual de munc se încheie pe durat nedeterminat .

(2) Prin excep ie, contractul individual de munc se poate încheia i pe durat determinat , în condi iile expres prev zute de lege.

(3) Contractul individual de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija angajatorului.

(4) Contractul individual de muncă se poate încheia în condițiile legii și cu program de lucru corespunzător unei fracțiuni de normă de cel puțin două ore pe zi și cu o durată săptămânală de lucru care nu poate fi mai mică de zece ore, fiind denumit astfel contract individual de muncă cu timp parțial.

ART. 52. (1) Angajatorul se obligă să comunice în termen legal posturile disponibile, precum și condițiile de ocupare a acestora.

(2) Angajarea în instituțiile unitățile mass-media se face, de regulă, prin concurs sau, după caz, prin examen pentru verificarea prealabilă a aptitudinilor și a competenței profesionale, printr-o formă agreată de angajator, cu termen de probă de cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării postului vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.

ART. 53. La ocuparea posturilor prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin același rezultat, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

ART. 54. (1) Contractul individual de muncă se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul de muncă și drepturile salariale numai prin acordul părților, în conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Ramură Mass-Media, potrivit prevederilor legale.

(2) Dacă la data modificării contractului individual de muncă membrul de sindicat solicită asistență din partea organizației, asistența se va acorda.

ART. 55. Contractul individual de muncă se poate suspenda, în ceea ce privește efectele sale, numai în cazurile expres prevăzute de lege.

ART. 56. Înțetarea contractului individual de muncă poate avea loc în condițiile legii, într-unul din următoarele moduri:

- a) la termen, în cazul contractului individual pe durată determinată;
- b) prin acordul părților;
- c) desfacerea contractului de muncă din inițiativa uneia dintre părți, în cazurile și condițiile expres prevăzute de lege.

ART. 57. (1) În toate cazurile în care se procedează la desfacerea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariatului, angajatorul este obligat să acorde preaviz de 20 de zile lucrătoare.

(2) În cazul în care unei persoane îi se desface contractul de muncă și se acordă preavizul prevăzut la alin. 1, aceasta are dreptul la o indemnizație egală cu salariul de bază pe o lună avut la data desfacerii contractului de muncă.

(3) În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze 4 ore/zi din timpul efectiv al programului de lucru pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi.

(4) În cazul în care salariatul este membru de sindicat, angajatorul va solicita, în scris, avizul organului de conducere al sindicatului din care face parte persoana respectivă, înainte de a proceda la desfacerea contractului individual de muncă, avizul având caracter consultativ.

(5) În situațiile disponibilizărilor de personal care nu pot fi evitate, conducerea unității va comunica în scris fiecărui salariat al cărui post urmează să fie desființat dacă se oferă un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare profesională, în vederea ocupării unui post în aceeași unitate.

(6) Salariatul poate fi concediat pentru necorespondență profesională cu respectarea procedurii de cercetare prealabil stabilită prin art. 75 și 75' din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național. Cercetarea salariatului se va face de către o comisie numită de angajator, din care va face parte și un reprezentant al sindicatului al cărui membru este salariatul.

ART. 58. Cazurile de desfacere a contractului individual de muncă din motive neimputabile salariaților sunt următoarele:

a) unitatea își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de persoana în cauză, ca urmare a reorganizării;

b) unitatea își încetează activitatea;

c) unitatea se mută în altă localitate și are posibilitatea să-și asigure pe plan local cadrele necesare;

d) unitatea se mută în altă localitate, iar persoana refuză să o urmeze.

ART. 59. (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, la luarea măsurii de desfacere a contractului individual de muncă pentru reducerea de posturi, vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic;

b) măsura să afecteze mai întâi persoane care nu au copii în întreținere;

ANEXA 3 :

Lista unit ilor în care se aplic Contractul Colectiv de Munc

Cotidiene

A.

24 de ore/Cara -Severin, 24 ore mure ene/Mure , 24 : Ore/la i, A Nap/Harghita, ActualitateaBoto nean /Boto ani, Acum/Tulcea, Adev rul de Arad/Arad, Adev rul de Cluj/Cluj, Adev rul de Vaslui/Vaslui, Adev rul Harghitei/Harghita, Adev rul/Bucure ti, Agenda Zilei/AradAgenda zilei/Timi , Allgemeine Deutsche Zeitung fur Rumanien/Bucure ti, ArgesExpres/Arge , Arge ul/Arge , Atac/Bucure ti, Avera/Bucure ti,Azi/Bucure ti.

B.

Bihari Naplo/Bihor, Brassoi Lapok/Bra ov, Bucharest Daily News/Bucure ti, Bun ziua, Ardeal/Cluj, Bun Ziua, Bra ov/Bra ov, Bursa/Bucure ti.

C.

Ceahl ul/Neam , Cotidianul/Bucure ti, Crai Nou/Suceava, Cri ana/Bihor, Cronica Român /Bucure ti, Cuget Liber/Constan a, Curentul/Bucure ti, Curierul de Vâlcea/Vâlcea, Curierul Na ional/Bucure ti, Curierul Zilei/Arge , Cuvântul Liber/Bihor, Cuvântul Liber/Hunedoara, Cuvântul Liber/Mure , Cuvântul Libert ii/Dolj,Cuvântul Nou/Covasna.

D.

Dâmbovi a/Dâmbovi a, Datina/Mehedin i, De teptarea/Bac u, Delta/Tulcea, Detectivul de pres /Maramure .

E.

Economistul/Bucure ti, Edi ie Special de Oltenia/Dolj, Evenimentul de Boto ani/Boto ani, Evenimentul Zilei Edi ia de Transilvania/Cluj, Evenimentul zilei Edi ia de Vest/Timi , Evenimentul zilei/Bucure ti, Evenimentul/la i, Expresul/Buz u.

F.

Flac ra la ului/la i.

G.

Gândul/Bucure ti, Gazeta de Craiova/Dolj, Gazeta de Giurgiu/Giurgiu, Gazeta de Nord-Vest/Satu Mare, Gazeta de Olt/Olt, Gazeta de Sud/Dolj, Gazeta de Teleorman/Teleorman, Gazeta de Vâlcea/Vâlcea, Gazeta Oltului/Olt, Gazeta Prahovei/Prahova, Gazeta Sporturilor/Bucure ti, Gazeta V ii Jiului/Hunedoara, Glasul Maramure ului/Maramure , Glasul S tmarului/Satu Mare, Gorjeanul/Gorj, Graiul Maramure ului/Maramure , Graiul S lajului/S laj.

H.

Hargita Nepe/Harghita, Haromszek/Covasna, Hunedoreanul/Hunedoara.

I.

Impact de Constan a/Constan a, Impact în Gorj/Gorj, Impar ial/Galati, Independent/Bucure ti, Independentul Constan a/Constan a, Informa ia Prahovei/Prahova, Informa ia Teleormanului/Teleorman, Informa ia zilei de Maramure /Maramure , Informa ia zilei/Satu Mare.

J.

Jurnal B n ean/Timi , Jurnal Bihorean/Bihor, Jurnal de Constan a/Constan a, Jurnal de Dâmbovi a/Dâmbovi a, Jurnal de Ialomi a/Ialomi a, Jurnalul de Diminea /Bihor, Jurnalul de

Est/la i, Jurnalul Diminea a Boto enenilor/Boto ani, Jurnalul Na ional/Bucure ti.

K.

Kronika/Cluj.

L.

Libertatea/Bucure ti, Lumina/la i.

M.

Magazin S I jan/S Iaj, Matinal/Hunedoara, Mesagerul de Bistri a-N s ud/Bistri a-N s ud, Milcovul Liber/Vrancea, Monitorul de Alba/Alba, Monitorul de Bac u/Bac u, Monitorul de Boto ani/Boto ani, Monitorul de Br ıla/Br ıla, Monitorul de Cluj/Cluj, Monitorul de Gala i/Gala i, Monitorul de Ia i/la i, Monitorul de Neam /Neam , Monitorul de Prahova/Prahova, Monitorul de Roman/Neam , Monitorul de Sibiu/Sibiu, Monitorul de Suceava/Suceava, Monitorul de Vâlcea/Vâlcea, Monitorul de Vaslui/Vaslui, Monitorul de Vrancea/Vrancea, Monitorul Expres/Bra ov.

N.

National/Bucuresti, Nadejdea/Mehedinti, Nepujzag/Mures, Nine o'clock/Bucuresti, Nyugati Jelen/Arad.

O.

Obiectiv Vocea Br ilei/Br ıla, Obiectiv de Suceava/Suceava, Obiectiv de Tulcea/Tulcea, Obiectiv/Bra ov, Obiectiv/Vaslui, Observator Ar dean/Arad, Observator Arge ean/Arge , Observator de C I ra i/C I ra i, Observator de Constan a/Constan a, Observatorul de Covasna/Covasna, Oltul/Olt, Opinia Olteniei/Dolj, Opinia/Buz u.

P.

Prahova/Prahova, Prima or în Oltenia/Dolj, Prima Or /Timi , ProSport/Bucure ti.

R.

Raid Dâmbovi a/Prahova, Raid Prahova/Prahova, R sunetul/Bistri a-N s ud, Realitatea Bihorean /Bihor, Realitatea de Arad/Arad, Realitatea Media/Neam , Realitatea Româneasc /Bucure ti, Reggeli ujsag/Bihor, Rena terea B n ean /Timi , Republicanul/Prahova, România Liber Edi ia de Dobrogea/Constan a, România Liber Edi ia de Transilvania i Banat/Alba, România Libera Edi ia Moldova/Br ıla, România liber /Bucure ti, Romaniai Magyar Szo/Bucure ti.

S.

S I janul/S Iaj, Servus Hunedoara/Hunedoara, Societatea Arge ean /Arge , Sport total/Bucure ti, Sud Vestul/Cara -Severin, Szabadszag/Cluj, Szatmari Friss Ujsag/Satu Mare, ansa Buzoian /Buz u, tirea zilei/Bucure ti.

T.

Telegraf/Constan a, Telegraful de Prahova/Prahova, Teleormanul/Teleorman, Timi oara/Timi , Timpul Jurnal de Cara /Bihor, Timpul/Cara -Severin, Top/Arge , Transilvania Expres/Bra ov, Tribuna/Sibiu, Tricolorul/Bucure ti.

U.

Udvarhelyi Hirado/Harghita, Ulpia Jurnal/Alba, Ultima or /Bucure ti, Unirea/Alba.

V.

Vestea/Neam , Via a Buz ului/Buz u, Via a Liber /Gala i, Via a Vâlcii/Vâlcea, Via a/Satu Mare.

Z.

Zi de zi/Mure , Ziarul Clujeanului/Cluj, Ziarul de Ia i/la i, Ziarul de Mure /Mure , Ziarul de Roman/Neam , Ziarul de Vrancea/Vrancea, Ziarul Financiar/Bucure ti, Ziarul Obiectiv/Sibiu, Ziarul/Bucure ti, Ziua/Bucure ti, Ziua de Cluj/Cluj, Ziua de Cons anta/Constan a, Ziua de Hunedoara/Hunedoara, Ziua de Ia i/la i, Ziua de Vest/Timi .

S pt mânale

A.

7 zile/Neam , A patra putere în Valea Jiului/Hunedoara, Academia Ca avencu/Bucure ti, Actualitatea/Br ıla, Actualitatea/Timi , Adev rul de Gorj/Gorj, Adolescentul/Constan a, Afaceri Europene/Bucure ti, Agenda/Timi , Alo, Bucure ti/Bucure ti, altPHel/Prahova, Amprenta/Buz u, Ancheta/Br ıla, Anun Auto/Bucure ti, ApropoTV/Bucure ti, Arena Buzoian /Buz u, Arena Vâlcean /Vâlcea, Arge eanul/Arge , Arge ul ortodox/Arge , Argument/C l ra i, Argus/Prahova, Arie ul de Turda/Cluj, Aspirina S racului/Bucure ti, Atac de Bistri a/Bistri a-N s ud, Atitudinea/Constan a.

B.

B-24-FUN/Bucure ti, B n eanul/Timi , Banater Zeitung/Timi , Banii nostri/Bucure ti, Banyavideki Uy Szo/Maramure , Bihoreanul/Bihor, Bine pentru mine/Bucure ti, Br ıla/Br ıla, Bucarest Hebdo/Bucure ti, Bucharest Business Week/Bucure ti, Buletin de Capital /Bucure ti, Buletin de Carei/Satu Mare, Buletinul de Arad/Arad, Bun ziua F g ra /Bra ov, Business Magazin/Bucure ti, Business Review/Bucure ti, BV 24 FUN/Bra ov.

C.

C l uza noastr /Hunedoara, Capital/Bucure ti, Clujeanul/Cluj, Cultura/Bucure ti, Curierul de C l ra i/C l ra i, Cuvântul Liber/Giurgiu.

D.

De toate pentru noi/Maramure , De toate pentru to i/Sibiu, Dezavantaje/Ia i, Dilema Veche/Bucure ti, Diminea a/Bucure ti, Dracula/Bucure ti, Drum/Teleorman.

E.

Edi ie special de week-end/Dolj, Erdovidek/Covasna, Evenimentul/C l ra i, Explicatorul/Cluj.

F.

Flac ra lui Adrian P unescu/Bucure ti, Flagrant/Constan a, Focus Vest/Timi , Formula AS/Bucure ti, Fotbal Vest/Timi .

G.

Gazeta de Bac u/Bac u, Gazeta de Bistri a/Bistri a-N s ud, Gazeta de Bucovina/Suceava, Gazeta de Cluj/Cluj, Gazeta de Hunedoara/Hunedoara, Gazeta de Maramure /Maramure , Gazeta de Neam /Neam , Gazeta de Oradea/Bihor, Gazeta de Severin/Mehedin i, Gazeta de Sud-Est/Ialomia, Gazeta de Vineri/C l ra i, Giurgiu Express/Giurgiu, Glasul Oltului/Olt, Gyergyoi Kisujzag/Harghita.

H.

Hermannstadter Zeitung/Sibiu, (H) ora locala/Maramures.

I.

Ie eanul/Ia i, Il Gazzettino Romeno/Timi , Impact de Arge /Arge , Impact de Constan a/Constan a, Impact/Bihor, Impact/Dâmbovi a, Impact/Gala i, Impact/Ialomia, Independent/Ialomia, Informa ia Boto aniului/Boto ani, Informa ia Bra ovului/Bra ov, Informa ia de Alba/Alba, Informa ia de Cluj/Cluj, Informa ia de Giurgiu/Giurgiu, Informa ia de Mure /Mure , Informa ia de Vest/Bihor, Informa ia Gorjului/Gorj, Informa ia Zilei de Duminic /Prahova, Informa ia/Hunedoara, Întâmpl ri adev rate/Bucure ti.

J.

Jupânu/Suceava, Jurnal Giurgiuvean/Giurgiu, Jurnal Sighi orean/Mures, Jurnalul Boto nenilor/Boto ani, Jurnalul de Arge /Arge , Jurnalul de C l ra i/C l ra i, Jurnalul de Transilvania/Harghita, Jurnalul de Vineri/Maramure , Jurnalul V ii Jiului/Hunedoara

L.

Libertatea de duminic /Bucure ti, Libertatea de week-end/Bucure ti, Linia Întâi/Olt, Locuri de munc /Bucure ti, Lucefarul/Bucure ti, Lumina de duminic .

M.

Magazin Interna ional/Bucure ti, Magazin/Bucure ti, Maramure Jurnal/Maramure , Mari Pictori/Bucure ti, Media & Advertising/Bucure ti, Meridianul/Vaslui, Mesagerul de Urziceni/Ialomi a, Mesagerul economic/Bucure ti, Mica publicitate de Oltenia/Dolj, Monitorul de Caransebe /Caras-Severin, Monitorul de F g ra /Bra ov, Monitorul de Media /Sibiu, Monitorul de Vrancea Sport/Vrancea.

N.

Nasa Rec/Timis, Noul Val/Caras-Severin.

O.

Obiectiv Gorj Magazin/Gorj, Obiectiv Mehedin ean/Mehedin i, Obiectiv Vâlcean/Vâlcea, Observator cultural/Bucure ti, Observator militar/Bucure ti, Observatorul medical/Bucure ti, Oferta/Vâlcea

Olteanu/Gorj, Opinia Mapamond/Gorj, Opinia Na ional /Bucure ti, Opinia Româneasc /Prahova

Opinia studen easc /Ia i.

P.

Palia Expres/Hunedoara, P mântul/C I ra i, P reri Tutovene/Vaslui, Pia a Aradului/Arad, Pia a Bihorean /Bihor, Pia a de A la Z/Cluj, Pia a de Ardeal/Hunedoara, Pia a de S laj/S laj, Pia a imobiliar /Cluj, Ploie tii/Prahova, Poli ia Român /Bucure ti, Povestea mea/Bucure ti, Pre ul zilei/Bra ov, Prisma/Cara -Severin, Pro TV Magazin/Bucure ti, Prosport de Duminic /Bucure ti, Publi Tim/Timi , Publicitatea Vâlcean /Vâlcea, Publiplus/Bac u, Punctul pe l/Gala i.

R.

Radical/Mehedin i, Realitatea muscelean /Arge , Realitatea Oltului/Olt, Realitatea teleormanean /Teleorman, Realitatea turdean /Cluj, Realitatea/Gala i, Rede teptarea/Timi , Replica/Hunedoara, Reporter Economic/Prahova, Revista 22/Bucure ti, Revista fenomenelor paranormale i de astrologie/Bucure ti, România Literar /Bucure ti, România Mare/Bucure ti, Romanian Business, Journal/Bucure ti, Rondul de Sibiu/Sibiu.

S.

S pt mâna ar dean /Arad, S pt mâna Clujean /Cluj, S pt mâna financiar /Bucure ti, S pt mâna româneasc /Arad, S pt mâna V ii Jiului/Hunedoara, Scandal în Gorj/Gorj, Sear de sear /Constan a, Semnal de Ialomi a i C I ra i/Ialomi a, Sette Giorni/Bucure ti, Sever Press/Mehedin i, Sibianul/Sibiu, Star/Bucure ti, Story/Bucure ti, Sudul Extrem/Teleorman, Syekely/Covasna, Szilagysag/S laj, apte seri/Bihor, apte seri/Bucure ti.

T.

Taifasuri/Bucure ti, Timpul 7 zile/Bucure ti, Timpul/Gorj, Top Business/Bucure ti, TotAl/Bra ov, Tribuna Construc iilor/Bucure ti, Tribuna Sporturilor/Sibiu, TV Mania/Bucure ti.

U.

Uj Kelet/Harghita, Uj Szo/Timi , Ultrasport/Bra ov, Universul radio/Bucure ti.

V.

Valea Jiului/Hunedoara, Via a la ar /Bucure ti, Via a medical /Bucure ti, Via a Prahovei/Prahova, Vip/Bucure ti, Vlasca/Giurgiu, Vocea Mure ului i Harghitei/Mure ,

Vocea Vâlcii/Vâlcea.

X.

X Magazin/Bucure ti.

Z.

Zarva/Prahova, Z u/Bucure ti, Ziarul 21/Cluj, Ziarul de Boto ani/Boto ani, Ziarul de Joburi/Bucure ti, Ziarul de Sibiu/Sibiu, Ziarul Popular/Bucure ti, Zona special /Hunedoara.

Bilunare

A.

Acas Magazin/Bucure ti, Alternative/Arad, Autoshow/Bucure ti, Autostrada/Bucure ti.

B.

Biz/Bucure ti, Bravo Girl/Bucure ti, Bravo/Bucure ti.

C.

Cariere/Bucure ti, Ciao/Bucure ti, CJ 24 FUN/Cluj, Concret/Ialomi a, Cool Girl/Bucure ti.

E.

eWeek/Bucure ti.

F.

Financiarul/Ia i.

I.

Informa ia Economic /Dolj, Ioana/Bucure ti, IS 24 FUN/Ia i.

L.

Lumea femeilor/Bucure ti.

O.

Oblique TV Magazin/Bucure ti.

P.

Poli ia Capitalei/Bucure ti.

R.

Realitatea evreiasc /Bucure ti, Revista Jandarmeriei/Bucure ti.

S.

apte seri/Bra ov, apte seri/Dolj, apte seri/Ia i, apte seri/Maramure , apte seri/Mure , apte seri/Satu Mare, apte seri/Timi oara.

T.

Top Gun/Bucure ti, TV Satelit/Bucure ti.

Z.

Zile si nopti/Bra ov.

Lunare

A.

AAB Agricultur , Alimente, B uturi/Bucure ti, Acqua Magazin/Bucure ti, Advertising Maker/Bucure ti, Agricultura European /Ialomi a, Amphion/Constan a, ANAT Media/Bucure ti, Ancheta/C l ra i, Andrei/Bihor, AntiStress/Arge , Apostrof/Cluj, Arge /Arge , Arhitekt Design/Bucure ti, ArPolis/Arad, Arta de a tr i Magazin/Ia i, A ii Vâlcii/Vâlcea, Ateneu/Bac u, Atitudini/Bucure ti, Auto Expert/Bucure ti, Auto Mondial/Bucure ti, Auto Puls/Bucure ti, Autoturism/Bucure ti, Avancronica/Arad, Avantaje/Bucure ti, Aventuri la pescuit/Bucure ti.

B.

Balcanii/Bucure ti, Banat Business/Timi , Barometrul Medical/Bucure ti, Barometrul Ora României/Bucure ti, Barometrul Politic/Bucure ti, Barometrul Social/Bucure ti, Beau Monde/Bucure ti, Best Magazin/Bucure ti, Biblioteca Bucure tilor/Bucure ti, Bilan /Bucure ti, Blanca/Bihor, Bolero/Bucure ti, Bra oave/Bra ov, Brutarul/Harghita, Buc t ria pentru to i/Bucure ti, Bucharest Nightlife/Bucure ti, Bucovina Literar /Suceava, Bucure ti What Where When/Bucure ti, Buletin textil de România/Bucure ti, Burda/Bucure ti, Business Class Construct/Bucure ti, Business Construct/Bucure ti, Business Press/Bucure ti, Business Travel/Bucure ti, Business Turism/Bucure ti.

C.

Cadran Politic/Bucuresti, Cafeneaua literara/Arges, Caminul/Bucuresti, Campaign/Bucuresti, Cargo România & Bus/Bucuresti, Carticica Draga mea pentru copiii/Bucuresti, Casa de Vacanta/Bucuresti, Casa Lux/Bucuresti, Casa mea/Bucuresti, CD Forum/Bihor, Ce se întâmpla doctore?/Bucuresti, Chip Computer&Communications/Brasov, Cinemagia/Bucuresti, Class/Bucuresti, Computer Bild/Bucuresti, Computer World/Bucuresti, Comunicatii Mobile/Bucuresti, Confort Magazin/Bucuresti, Constructii civile si industriale/Bucuresti, Constructiv/Bucuresti, Contemporanul/Bucuresti, Convorbiri literare/Iasi, Copilul Meu/Bucuresti, Cosmopolitan/Bucuresti, Cultura si Turism.ro/Bucuresti, Curierul Românesc/Bucuresti, Cuvântul/Bucuresti.

D.

D.sign/Bucure ti, De Bizz/Bucure ti, Deco Style/Bucure ti, Descoper /Bucure ti, Diplomat Club/Bucure ti, Domus Util/Bucure ti, Domus/Bucure ti, Downtown Magazine/Bucure ti, Doxi/Bucure ti, Draga mea Ghid practic în via a ta/Bucure ti.

E.

Ecouri Dun rene/Teleorman, Elips/Bucure ti, Elle/Bucure ti, Estate Business/Bucure ti, Eu.Ro.Com/Bucure ti, Euro Invest/Bucure ti, Eurolider/Bucure ti, Eva/Bucure ti, Expat Life/Bucure ti.

F.

F1 Racing/Bucure ti, Farmacia Ta/Bucure ti, Femeia modern /Bucure ti, FHM/Bucure ti, Filatelia/Bucure ti, Flacara/Bucure ti, Food & Bar Magazine/Bucure ti, Food & Drinks Globus/Bucure ti, Force Tourism/Bucure ti, Frontiera/Bucure ti.

G.

Gastromedia/Harghita, Gazeta Cre tin /Boto ani, Ghimpele/Hunedoara, Go 4 it/Bucure ti , Gr dina mea de vis/Bucure ti, Gr dina mea/Bucure ti.

H.

High Life/Bucure ti, Historia/Bucure ti, Home & Office/Bucure ti, Horoscop i predictii/Bucure ti, Hotel Restaurant Bar Expert/Bucure ti, Hustler/Bucure ti.

I.

Idei de afaceri/Bucure ti, Idei în dialog/Bucure ti, Info Turism/Bucure ti, Informa ia Lipovei/Arad, Insieme/Bucure ti, Intercity/Bucure ti, Invest România/Bucure ti, Ioana Horoscop/Bucure ti.

J.

Joy/Bucure ti, Jurnal de Petrol i Gaze/Prahova, Jurnalul de Breaza/Prahova.

L.

Lemn expert/Bucure ti, Level Games, Hardware & Lifestyle/Bra ov, Locuin a mea/Bucure ti, Locus/Timi , Look/Bucure ti, Lugosi Hirmondo/Timi , Lumea Credin ei/Bucure ti, Lumea Misterelor/Bucure ti, Lumea/Bucure ti.

M.

Magazin istoric/Bucure ti, Magazinul Progresiv/Bucure ti, Mami/Bucure ti, Market Watch/Bucure ti, Maxim/Bucure ti, Media Expres/C l ra i, Medicina Naturist /Bucure ti, Men's Health/Bucure ti, Micul Paris/Bucure ti, Misiunea Casa/Bucure ti, Moto Life/Bucure ti, Mozaic/Dolj, My City Bucharest/Bucure ti, My Computer/Bihor, My Hardware/Bihor, My Linux/Bihor.

N.

National Geographic/Bucuresti, Network World/Bucuresti, Nord Literar/Maramures, Noroceii/Bihor.

O.

Oglinda Literar /Vrancea, Olivia/Bucure ti.

P.

Pagini ajudene/Alba, PC Games/Bihor, PC Magazine/Bucure ti, PC World/Bucure ti, Penthouse/Bucure ti, Pentru Patrie/Bucure ti, Perfect/Bucure ti, Pharma Business/Bucure ti, Pia a Financiara/Bucure ti, Pia a/Bucure ti, Pipo/Bucure ti, Plai cu boi/Bucure ti, Planeta Albastr /Bucure ti, Planul casei mele/Bucure ti, Playboy/Bucure ti, Plural/Bucure ti, Pompierii Români/Bucure ti, Popcorn/Bucure ti, Practic idei pentru cas , gradin i apartament/Bucure ti, Practic în Buc t rie/Bucure ti, Primul nivel/Bucure ti, Privirea Magazin/Bucure ti, Promotor/Bucure ti.

R.

Realitatea Economic Buzoian /Buz u, RED Ghid imobiliar/Bucure ti, Reflex/Cara - Severin, Regele Fotbal/Timis, Rena terea cultural /Buz u, Repere de Teologie/Bucure ti, Retail Magazin/Bucure ti, Revista de comer i industrie/Bucure ti, Revista de unelte i echipamente/Bucure ti, Revista Familia/Bihor, România Pitoreasc /Bucure ti, România Turistic /Bra ov, România Turistic /Vâlcea.

S.

Sana/Bucure ti, Secretele buc t riei/Bucure ti, Selectiv/Bucure ti, Sfera politicii/Bucure ti , Show Time/Bucure ti, Slab sau gras/Bucure ti, Snagov/Ilfov, Spirit Militar Modern/Bucure ti, Steaua/Cluj
Stop to Shop/Bucure ti, Stuff/Bucure ti, Sunete/Brasov, Superbebe/Bucure ti, Supercar/Bucure ti, apte seri/Arge , tiin i Tehnic /Bucure ti, tiin a pentru to i/Bucure ti.

T.

T3/Bucure ti, Tabu/Bucure ti, Tango/Bucure ti, Terra Magazin/Bucure ti, The New Europe/Bucure ti, The One/Bucure ti, Tir Magazin/Bucure ti, Tomis/Constan a, Tonica/Bucure ti, Top News/Bucure ti, Traveller Magazin/Bucure ti, Turism Business Class/Bucure ti, Turism Club/Bucure ti.

U.

Unica/Bucure ti, UniversMoto/Bucure ti, Unu i UNU/Bucure ti.

V.

Vacan e i c l torii/Bucure ti, Vacan e la ar /Bucure ti, Vama Magazin/Bucure ti, Vân torul Român/Bucure ti, Vatra/Mure , Via a Ar dean /Arad, Via a pretutindenii/Arad, VIP în Banat/Timi , Viva/Bucure ti, Vivid/Bucure ti, Vocea Consumatorului/Bucure ti.

Bimestriale

A.

Antichit i România/Bucure ti.

B.
Bucharest In Your Pocket/Bucure ti.

C.
Contra Punct/Bucure ti.

D.
Dacia Literar /la i.

E.
Euphorion/Sibiu.

F.
Ferma/Timi , First Class/Bucure ti.

G.
Gambit Revista Român de ah/Bucure ti.

H.
HoReCa/Bucure ti.

I.
Ideal Decor/Bucure ti.

L.
Lamura/Dolj.

N.
Net Report/Bucure ti.

P.
Paradox/Bucure ti.

R.
Revista de Asigur ri PRIMM/Bucure ti.

Trimestriale

A.
Agora/Arge , Arca/Arad, Ardealul literar/Hunedoara.

C.
Chip Special/Bra ov, Cluj-Napoca What, Where, When/Cluj, Constan a What, Where, When/Constan a.

D.
Datini/Bucure ti.

F.
Financiarul Business Card Agenda oamenilor de afaceri/la i.

H.
Hyperion Caiete Boto nene/Boto ani.

I.
Intertext/Boto ani.

J.
Jocuri Olimpice/Bucure ti.

L.
Lucru de mân /Bucure ti.

M.
Magazin Businessman's/Bucure ti, Management în s n tate/Bucure ti, Medicina Familiei/Timi , Megamix/Bucure ti, Mentor XXI/Boto ani, Mi carea Literar /Bistri a-N s ud.

O.

Ocas pentru fiecare/Bucure ti.

P.

Poli ia Civil /Bucure ti, Profil/Bucure ti.

R.

Restituiri/Arge , Revista de specialitate Profil/Bucure ti, Revista Medical Bot nean /Boto ani.

S.

Secolul 21/Bucure ti, Societ i Listate/Bucure ti.

T.

Timi oara What, Where, When/Timi , Transylvanian Review/Cluj.

V.

Vacana ta perfect /Bucure ti, Vacan e în România/Bucure ti, VisitBucharest/Bucure ti.

Bianuale

A.

Arad What, Where, When/Arad, Anul financiar/Bucure ti.

B.

Bursa IT/Bucure ti.

C.

Caietele lui Moped/Sibiu.

F.

Frizuri/Bucure ti.

M.

Meandre/Bucure ti.

Anuale

A.

Anuar Construc ii România/Bucure ti, Anuar Textile România/Bucure ti, Auto/Bucure ti, Auto Special Catalog/Bucure ti.

C.

Cadouri de Cr ciun/Bucure ti, Casa/Bucure ti, Construc ii/Bucure ti.

G.

Gadget/Bucure ti.

I.

Investi ii str ine/Bucure ti.

S.

Servicii financiare/Bucure ti.

T.

Top 100 femeii de succes/Bucure ti, Top 300 cei mai bogai români/Bucure ti, Top 50 cele mai bune companii pentru care s lucrezi/Bucure ti.

W.

Welcome to Bucharest/Bucure ti.

Ocazionale

A.

Agenda construc iilor/Bucure ti.

B.

Bar & Wine/Bucure ti, Bursa construc iilor/Bucure ti.

F.

Fereastr/Bucure ti, Food expo/Bucure ti.

G.

Gazeta de informatic /Bucure ti.

H.

Hotel Project/Bucure ti.

P.

Pescar Modern/Bucure ti.

Radiouri

C.

City FM/Bucure ti.

D.

Deutsche Welle/Bucure ti

Dinamic FM/Bra ov

E.

Europa FM/Bucure ti

F.

Fun Radio/Bucure ti

I.

Impact FM/Suceava

K.

Kiss FM/Bucure ti

M.

Mix FM Bistri a/Bistrita-N s ud, Mix FM/Arad, Mix FM/Bac u, Mix FM/Bihor, Mix FM/Covasna, Mix FM/Harghita, Mix FM/Ialomi a.

N.

Na ional FM/Alba, Na ional FM/Arge , Na ional FM/Bac u, Na ional FM/Bihor, Na ional FM/Bra ov, Na ional FM/Bucure ti, Na ional FM/Cluj, Na ional FM/Constan a, Na ional FM/Dolj, Na ional FM/Gorj, Na ional FM/Hunedoara, Na ional FM/Maramure , Na ional FM/Prahova, Na ional FM/S laj, Na ional FM/Sibiu, Na ional FM/Timi , Nord Est FM Roman/Neam , Nord/Suceava.

P.

Phoenix FM/Arge , Pro FM/Bucure ti.

R.

R-Argus/Tulcea, Radio "D"/Dâmbovi a, Radio 1/Teleorman, Radio 21 Bistri a/Bistri a-N s ud, Radio 21/Alba, Radio 21/Arad, Radio 21/Arge , Radio 21/Bucure ti, Radio 21/Cluj, Radio 21/Hunedoara, Radio 21/Sibiu, Radio Actual/Bra ov, Radio Agnus/Cluj, Radio Alfa/Bac u, Radio Alfa/Gala i, Radio Alpha Total 2/Arge , Radio Alpha Total/Arge , Radio Alpha Total/Vrancea, Radio Analog/Timi , Radio Antena Bra ovului/Bra ov, Radio Antena Satelor/Bucure ti, Radio Ardealul/Harghita, Radio As/Suceava, Radio Balada/Bistri a-

N s ud, Radio BBC România/Bucure ti, Radio Benix/Arge , Radio Bistri a/Bistri a-N s ud, Radio Blaj/Alba, Radio Bra ov/Brasov, Radio Bucure ti/Bucure ti, Radio Campus/Buzau, Radio Campus/Ialomi a, Radio Civic/Bucure ti, Radio Club FM/Maramure , Radio Cluj/Cluj, Radio CNM/Arad, Radio Color/Hunedoara, Radio Craiova/Dolj, Radio Dada/Vrancea, Radio Deea/Bacau, Radio Deea/Boto ani, Radio Deea/Bucure ti, Radio Deea/Harghita, Radio Deea/Neam , Radio Delta RFI/Bucure ti, Radio Delta/Alba, Radio Doina FM/Constan a, Radio Dorna/Suceava, Radio Energy/Alba, Radio Energy/Harghita, Radio Etalon/Vâlcea, Radio Europa Liber /Bucure ti, Radio Europa Nova/Timi , Radio Eveniment/Alba, Radio Eveniment/Sibiu, Radio Extra/Harghita, Radio Fagara /Bra ov, Radio Favorit FM/Bihor, Radio Fir/Cluj, Radio Focus/Buz u, Radio Fun FM/Harghita, Radio Gaga/Mure , Radio Gala i/Gala i, Radio Galaxia/Maramure , Radio Galaxy/Mehedin i, Radio Gold/Suceava, Radio Guerrilla/Bucure ti, Radio Guerrilla/Cluj, Radio Hit/Ia i, Radio Horion Craiova/Dolj, Radio Impact/Br ıla, Radio Impact/Satu Mare, Radio Impact/Teleorman, Radio Impuls 21/Cluj, Radio Impuls/Bra ov, Radio Kiss FM/Arge , Radio Kiss FM/Bihor, Radio Kiss FM/Bistri a-N s ud, Radio Kiss FM/Bra ov, Radio Kiss FM/C l ra i, Radio Kiss FM/Cluj, Radio Kiss FM/Constan a, Radio Kiss FM/Dolj, Radio Kiss FM/Giurgiu, Radio Kiss FM/Hunedoara, Radio Kiss FM/Ia i, Radio Kiss FM/Maramure , Radio Kiss FM/Prahova, Radio Kiss FM/Sibiu, Radio Kiss FM/Suceava, Radio Kiss FM/Tulcea, Radio Kiss FM/Vrancea, Radio Kiss/Br ıla, Radio Lumina/Mehedin i, Radio M Plus/Neam , Radio Media/Buz u, Radio Media 725/Sibiu, Radio Meridian/Boto ani, Radio Metronom/Vâlcea, Radio Micul Samaritean/Bra ov, Radio Micul Samaritean/Bucure ti, Radio Micul Samaritean/Maramure , Radio Micul Samaritean/Suceava, Radio Minisat/Cara -Severin, Radio Minisat/Dâmbovi a, Radio Mix Alba Iulia/Alba, Radio Mix FM/Bra ov, Radio Mix FM/Bucure ti, Radio Mix FM/Constan a, Radio Mix FM/Mure , Radio Mix FM/Prahova, Radio Mix FM/Sibiu, Radio Mix Montan FM/Prahova, Radio Mix/Alba, Radio Muntenia FM/Arge , Radio Neptun/Constan a, Radio Nord Est FM/Ia i, Radio Nova FM/Bra ov, Radio Nova FM/Timi , Radio Olteni a/C l ra i, Radio Omega/Gorj, Radio Orion/Alba, Radio Orion/Arge ,Radio Orion/Constan a, Radio Orion/Ialomi a, Radio Orion/Suceava , Radio Ortodoxia/Bra ov, Radio Prahova/Prahova, Radio Pro FM/Alba, Radio Pro FM/Arad, Radio Pro FM/Bra ov, Radio Pro FM/Buz u, Radio Pro FM/Cluj, Radio Pro FM/Constan a, Radio Pro FM/Hunedoara, Radio Pro FM/Mure , Radio Pro FM/Olt, Radio Pro FM/Prahova, Radio Pro FM/Timi , Radio Prompt/Bihor, Radio Puls/Dâmbovi a, Radio RCN/Hunedoara, Radio Reîntregirea/Alba, Radio Rena terea/Cluj, Radio Ring/Sibiu, Radio România Actualit i/Bucure ti, Radio România Cultural/Bucure ti, Radio România Muzical/Bucure ti, Radio Romantic/Cluj, Radio Samtel/Satu Mare, Radio Semnal/Teleorman, Radio Siculus/Covasna, Radio Sky/Constan a, Radio Snagov/Bucure ti, Radio SOS/Prahova, Radio Special/Bra ov, Radio Star/Arge , Radio Star/Bra ov, Radio Star/Bucure ti, Radio Star/Cluj, Radio Star/Constan a, Radio Star/Mure , Radio Star/Suceava, Radio Star/Vrancea, Radio Stil FM/C l ra i, Radio Sud Craiova/Dolj, Radio Sud-Est/Ialomi a, Radio Târgu Jiu/Gorj, Radio Terra/Ia i, Radio Terra/Neam , Radio Timi oara/Timi , Radio Top 91/Suceava, Radio Total/Bucure ti, Radio Transilvania L.B.M./Satu Mare, Radio Transilvania/Bihor, Radio Transilvania/Bistri a-N s ud, Radio Transilvania/Cluj, Radio Transilvania/Mure , Radio Transilvania/S laj, Radio Trinitas/Ia i, Radio Trinitas/Neam , Radio Trinitas/Suceava, Radio Unison/S laj, Radio Unison/Vaslui, Radio Unu/Neam , Radio Unu/Satu Mare, Radio Vâlcea 1/Vâlcea, Radio Vâlcea 2/Vâlcea, Radio Vâlcea 3/Vâlcea, Radio Vest/Timi , Radio Vipp/Vaslui, Radio Vocea Evangheliei/Bihor, Radio Vocea Evangheliei/Cluj, Radio Vocea Evangheliei/Sibiu, Radio Vocea Evangheliei/Timi , Radio Vocea Speran ei/Bucure ti, Radio Vocea

Speran ei/Cluj, Radio Voces Campi/C l ra i, Radio Vox Costine ti/Constan a, Radio Vox T/la i, Radio WZL FM/Prahova, Radioson/Mure , Romantic FM/Bucure ti, Radio Constan a/Constan a, Radio Re i a/Caras-Severin.

S.

Slager FM/Covasna, Societatea Român de Radiodifuziune, Star FM/Gorj, Star Radio/Harghita, Studioul Regional de Radio Constan a/Constan a, Studioul Teritorial de Radio Arad/Arad, Studioul Teritorial de Radio la i/la i, Studioul Teritorial de Radio Re i a/Caras-Severin, Studioul Teritorial de Radio Târgu Mure /Mure .

T.

Tulcea 21/Tulcea

V.

Vocea Evangheliei/Bra ov, Vocea Evangheliei/Suceava, Vocea Speran ei/Bra ov, Vocea Speran ei/Constan a.

Televiziuni

A.

A+/Bucure ti, Acas TV/Bucure ti, Alfa TV/Bac u, Alpha TV/Arge , Alpha TV/Bucure ti, Ambasador TV/Gala i, Analog TV/Timi , Antena 1/Arge , Antena 1/Bihor, Antena 1/Bra ov, Antena 1/Br ıla, Antena 1/Bucure ti, Antena 1/Cluj, Antena 1/Constan a, Antena 1/Gorj, Antena 1/Hunedoara, Antena 1/Ialomi a, Antena 1/Mure , Antena 1/Sibiu, Antena 1/Suceava, Antena 1/Vaslui, Antena 3/Bucure ti, Antena1/Prahova, Arbore TV/Suceava, AS TV/Bistri a-N s ud, Atlas TV/Vrancea, Axa TV/Cluj, Axa TV/Hunedoara.

B.

B1 TV/Bucure ti, Bamir TV/Dolj.

C.

Canal 7/Maramure , Canal Teleshop/Bucure ti, Club TV/Maramure , CNS Roman/Neam , Cony Sat/Vrancea, Cromtel/Suceava.

D.

Datina TV/Mehedin i, Digital 3 TV/Harghita, Diplomatic TV/Vrancea, Diva TV/Giurgiu.

E.

Elac TV/Mure , Etno TV/Bucure ti, Express TV/Gala i.

F.

Favorit TV/Bucure ti, Feny TV/Harghita.

H.

Halley TV/Maramure , HBO/Bucure ti.

I.

Intmar TV1/Tulcea.

K.

KATV Star/Sibiu, KTV/Harghita.

L.

Life Style TV Euforia/Bucure ti, Local TV/Buz u.

M.

M Puls TV/Neam , M.T.C. Constan a/Constan a, Media TV/Teleorman, Mega TV/Br ıla, Mega TV/Gala i, Minimax/Bucure ti, Mix 2/Bra ov, Mix TV/Bra ov, MTV România/Bucure ti, Muntenia TV/Giurgiu, Muscel TV/Arge .

N.

N24/Bucure ti, Na ional TV/Bucure ti, Na ional Geographic Channel/Bucure ti, Neptun

TV/Constan a.

O.

Oltenia/Dolj, ONE TV/Hunedoara, OTV/Bucure ti.

P.

Partener TV/Bucure ti, Prahova TV/Prahova, Prima TV/Bucure ti, Pro Cinema/Bucure ti, Pro TV Interna ional/Bucure ti, Pro TV/Alba, Pro TV/Arad, Pro TV/Arge , Pro TV/Bihor, Pro TV/Bra ov, Pro TV/Bucure ti, Pro TV/Buz u, Pro TV/Cluj, Pro Tv/Constan a, Pro TV/Gala i, Pro TV/Hunedoara, Pro TV/Ia i, Pro TV/Maramure , Pro TV/Mure , Pro TV/Olt, Pro TV/Prahova, Pro TV/Sibiu, Pro TV/Timi .

R.

Rav TV S cele/Bra ov, Realitatea TV Deva/Hunedoara, Realitatea TV/Bucure ti, RTT/Bra ov, RTV/Dolj.

S.

Sat Line F.L./C l ra i, Sat TV/Prahova, Senso/Bucure ti, Sighi oara TV/Mure , Societatea Român de Televiziune, Somax TV/Boto ani, Syeki TV/Harghita.

T.

Târgovi te TV/Dâmbovi a, Tele 7 Neamt/Neam , Tele Europa Nova/Cluj, Tele M/Ia i, Tele Nova Bra ov/Bra ov, Teleuniversitatea TV/Dolj, Teleuniversitatea TV/Timi , Ten TV/Timi , Terra Sat Craiova/Dolj, Terra Sat Severin/Mehedin i, Transilvania TV/Bihor, TV Arad/Arad, TV Bit/Ia i, TV Cony Sat/Tulcea, TV Electron M Bit/Suceava, TV Electron M Bit/Tulcea, TV Etalon/Vâlcea, TV Europa Nova/Timi , TV Eveniment/Sibiu, TV Gala i/Gala i, TV K Lumea/Bucure ti, TV Modreni Sat/Buz u, TV Parâng/Hunedoara, TV Polyp/Covasna, TV România de Mâine/Bucure ti, TV Sport/Bucure ti, TV Star/Bra ov, TV Terra Sat Pitesti/Arge , TV Vaslui/Vaslui, TV9/Sibiu, TVM/Neam , TVR 1/Bucure ti, TVR 2/Bucure ti, TVR Cluj/Cluj, TVR Cultural/Bucure ti, TVR Ia i/Ia i, TVR Interna ional/Bucure ti, TVR Studio Teritorial Craiova/Dolj, TVR Timi oara/Timi , TVS/Arge , TVS/Bihor, TVS/Bra ov, TVS/Gorj.

U.

U Televiziune Interactiv /Bucure ti, Unu TV/Neam .

V.

Vâlcea 1/Vâlcea, Vâlcea 2/Vâlcea, Vâlcea 3/Vâlcea, Videoreporter/Boto ani.

W.

Wyl TV/Prahova.

Agen ii de pres

A.

Agentia de tiri Prompt Media/Bucure ti, Agence France Presse/Bucure ti, Ager Press/Bucure ti, AM Press/Bucure ti, Amos News/Bucure ti, AR Press/Bucure ti, ARIIS/Bucure ti, ASIS/Ia i, Associated Press/Bucure ti.

B.

Bloomberg News/Bucure ti.

C.

China Noua/Bucure ti, Click News/Dolj.

D.

Dow Jones News Wires/Bucure ti, DS Press/Ia i.

E.

EFE Spania/Bucure ti, EuroAqua Press/Cluj.

G.
Guliver/Bucure ti.

I.
Internet Securities/Bucure ti, Itar-Tass/Bucure ti.

L.
Lider Plus/Ia i.

M.
Media Expres/C l ra i, Media Tim/Bucure ti, Mediafax/Bucure ti.

R.
Rador/Bucure ti, Reuters/Bucure ti, RIA Novosti/Bucure ti, Romanian Global News/Bucure ti, RomNet/Bucure ti, RomNet/Ia i, Rompres/Bucure ti.

S.
Standard Media/Bucure ti.

ANEXA 4 :

**Act adi onal nr. 1
Din 08.06.2007
LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNC
LA NIVEL DE RAMUR MASS-MEDIA
pentru anul 2006 – 2007
înregistrat la MINISTERUL MUNCII,
FAMILIEI I EGALIT II DE ANSE
sub num rul 993/11/03.05.2006**

Încheiat conform art. 10 i art. 11 din Legea nr. 130/1996, republicat .
Prezentul Act

Adi onal este înregistrat la Ministerul Muncii, Familiei i Egalit ii de anse cu
num rul.....

Încheiat azi, 08.06.2007, între:

I. Reprezentan ii organiza iilor patronale din mass-media, constitui i în conformitate
cu dispozi iile Legii 356/10.07.2001 a patronatelor:

**1. UNIUNEA NA IONAL A PATRONATULUI ROMÂN – UNPR
2. PATRONATUL PRESEI DIN ROMÂNIA – ROMEDIA**

II. Reprezentan ii organiza iilor sindicale din mass-media, constitui i în conformitate
cu dispozi iile Legii nr. 54/24.01.2003:

UNIUNEA SINDICAL *MediaSind*

care, în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/24.01.2003 – Codul Muncii,
art. 244, precum i dispozi iile Legii nr. 130/1996 republicat , art. 31, au convenit s
semneze prezentul Act Adi onal ce modific i completeaz Contractul Colectiv de
Munc Unic la Nivel de Ramur Mass-Media pe anul 2006 – 2007, înregistrat la
Ministerul Muncii, Familiei i Egalit ii de anse cu nr. 993/11/03.05.2006, conform
cu prevederile

Capitolului II – „Încheierea, modificarea, suspendarea i încetarea contractului
colectiv de munc ” art. 9 i art. 10, dup cum urmeaz :

**CAPITOLUL I
Dispozi ii generale**

La **Art. 5**, se introduce **alin. (3)** cu urm torul text: „P r ile convin s se informeze
reciproc i s fac demersurile necesare pentru respectarea prevederilor legale, în
vederea consult rii organiza iilor sindicale i patronale semnatare, în toate cazurile
în care se ini iaz acte normative ce privesc rela iile de munc ”.

CAPITOLUL III

Timpul de muncă și timpul de odihnă

Din **Art. 15, alin. (2)** se elimină următorul text: „...inclusiv cea din zilele de sărbători legale ce nu depășește 120 de ore/salariat/an; muncă suplimentară ce depășește 120 ore/salariat/an se va plăti cu un spor de 80% din salariul de bază”.

La **Art. 16**, se introduce **alin. (6)** cu următorul text: „Durata normală a timpului pentru salariatul în regim de noapte nu poate depăși o medie de 8 ore/zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale privind repausul săptămânal”.

Art. 20, alin. (1), litera a) se completează cu „...din localitatea unde se află în concediu, pentru el și familia sa (soție, copii).”

CAPITOLUL IV

Salarizarea și alte drepturi bănești

Art. 29 se modifică astfel:

Alin. (2) – Prile convin ca salariul de bază minim pe ramură mass-media să fie echivalentul salariului minim stabilit prin contractul colectiv de muncă unic la nivelul național, majorat cu 25%.

Alin. (3) – Oricare modificare ulterioară a salariului minim stabilit prin contractul colectiv de muncă unic la nivelul național va determina în mod corespunzător modificarea salariului minim la nivel de ramură mass-media cu 25%.

La **Art. 29** se introduce **alin. (4)** cu următorul text: „Se stabilesc următorii coeficienți minimi de ierarhizare, pentru următoarele categorii de salariați:

a) muncitori:

1. necalificați = 1,
2. calificați = 1,2;

b) personal administrativ încadrat în funcții pentru care condiția de pregătire este:

- 1) liceal = 1,2;
- 2) postliceal = 1,25;

c) personal de specialitate încadrat pe funcții pentru care condiția de pregătire este:

- 1) coala de mai târziu = 1,3;
- 2) studii superioare de scurtă durată = 1,5;

d) personal încadrat pe funcții pentru care condiția de pregătire este cea de studii superioare = 2.

Coeficienții de mai sus se aplică la salariul minim negociat pe unitate.

Art. 30, litera b) se reformulează astfel: „spor de fidelitate în cuantum de 25%”.

La **Art. 30** se introduce **litera g)** – cu următorul text: „spor pentru ore lucrate în zilele libere și în zilele de sărbători legale, în cuantum de 100% din salariul de bază”.

Dup **Art. 31**, se adaug **Art. 31'** cu urm torul text:

„(1) a) La incheierea contractului individual de munc sau pe parcursul execut rii acestuia, p rile pot negocia i cuprinde în contract o clauz de neconcuren prin care salariatul s fie obligat ca dup încetarea contractului s nu presteze, în interesul s u propriu sau al unui ter , o activitate care se afl în concuren cu cea prestat la angajatorul s u, în schimbul unei indemniza ii de neconcuren lunare, pe care angajatorul se oblig s opl teasc pe toat perioada de neconcuren .

b) Clauza de neconcuren î i produce efectele numai dac în cuprinsul contractului individual de munc sunt prev zute în mod concret activit ile ce sunt interzise salariatului la data încet rii contractului, cuantumul indemniza iei de neconcuren lunare, perioada pentru care î i produce efectele clauza de neconcuren , ter i în favoarea c rora se interzice prestarea activit ii, precum i aria geografic unde salariatul poate fi în real competi ie cu angajatorul.

c) Indemniza ia de neconcuren lunar datorat salariatului nu este de natur salarial , se negociaz i este de cel pu in 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încet rii contractului individual de munc sau, în cazul în care durata contractului individual de munc a fost mai mic de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute cuvenite acestuia pe durata contractului.

d) Indemniza ia de neconcuren reprezint o cheltuial efectuat de angajator, este deductibil la calculul profitului impozabil i se impoziteaz la persoana fizic beneficiar , potrivit legii.

(2) Sporul de mobilitate este de 5% din salariul brut lunar i se acord salariatului care efectueaz lunar cel pu in 10 zile cumulate de deplasare în teritoriu.”

Dup **Art. 35** se introduce **Art. 35'**, cu urm torul text: „În cazul în care salaria ta se afl în concediu de maternitate / de cre tere i îngrijire a copilului, unitatea va compensa, din fonduri proprii, pe o perioad de 3 luni diferen a dintre salariul de baz individual avut i indemniza ia legal la care are dreptul”.

CAPITOLUL VI Contractul individual de munc

La **Art. 52** se introduce **alin. (4)** cu urm torul text: „În vederea concursurilor pentru angajare sau a examenelor, dup caz, angajatorul va numi o comisie din care va face parte, cu drepturi depline, i un reprezentant al sindicatului sau un reprezentant al salaria ilor acolo unde nu exist sindicate.”

Prezentul Act Adi ional face parte integrant din Contractul Colectiv de Munc Unic la Nivel de Ramur Mass-Media i într în vigoare la data înregistr rii la Ministerul Muncii, Familiei i Egalit ii de anse.

Restul clauzelor din Contractul Colectiv de Munc Unic la Nivel de Ramur Mass-Media r mân nemodificate.

Prezentul Act Adi ional se încheie în 5 (cinci) exemplare.

P R I L E S E M N A T A R E

Organiza ii sindicale:

UNIUNEA SINDICAL *MediaSind*

Pre edinte:

Cristi Godinac

Vicepre edin i:

Adrian Valentin Moise

Federa ia Sindicatelor din Societatea Român de Radiodifuziune

Cicerone Grigorescu - Federa ia Sindicatelor Unite din Televiziunea Român

Cornelius Popa – SZR – Federa ia Sindicatelor din Întreaga Pres

R zvan Huzuneanu – Federa ia Sindicatelor Jurnali tilor i Tipografilor din România

Organiza ii patronale:

UNIUNEA NATIONAL A PATRONATULUI ROMÂN – UNPR

Pre edinte:

Marian Petre Milu

Departament Proprietari: Mihai Tatulici

PATRONATUL PRESEI DIN ROMÂNIA – ROMEDIA

Pre edinte: Teodor Vasiliu

Agenția de
Monitorizare a
Presei

Ghidul drepturilor salariatului pentru ziari ti

© **Ag en ia de Monitorizare a Presei**

Con inutul acestui material nu reprezint în mod necesar pozi ia oficial a
Ambasadei Statelor Unite la Bucure ti.