

ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE DIN BUCUREȘTI

Consiliul pentru Studii Universitare de Doctorat

Școala Doctorală Drept

REZUMATUL TEZEI DE DOCTORAT

**REGIMUL JURIDIC AL TINERILOR ȘI AL VÂRSTNICILOR
ÎN CADRUL RAPORTULUI DE MUNCĂ**

ELENA DANIELA BOGATU

Conducător de doctorat: Prof. univ. dr. Raluca Dimitriu

CUPRINSUL TEZEI DE DOCTORAT REGIMUL JURIDIC AL TINERILOR ȘI AL VÂRSTNICILOR ÎN CADRUL RAPORTULUI DE MUNCĂ

1 PRELIMINARII. ASPECTE PRIVIND TEMA ȘI OBIECTIVELE CERCETĂRII	2
1.1 Obiectivele și metodologia cercetării doctorale	2
1.2 Structura lucrării.....	4
1.3 Contextul social și politicile uniunii europene privind lucrătorii tineri și vârstnici.....	4
1.4 Noțiunile de tânăr, tânăr neet și vârstnic	7
1.5 Prelucrarea datelor privind vârsta lucrătorului	9
2 PROTECȚIA ÎMPOTRIVA DISCRIMINĂRII PE CRITERIUL VÂRSTEI.....	13
2.1 Ageismul.....	13
2.1.1 Definiția ageismului.....	13
2.1.2 Contextul demografic și social care favorizează apariția ageismului	14
2.1.3 Teorii cu privire la ageism	16
2.1.4 Stereotipurile.....	19
2.1.5 Discriminarea percepută și discriminarea reală	20
2.1.6 Consecințele ageismului	23
2.1.7 Modalități de combatere a ageismului	25
2.1.8 Concluzii	26
2.2 Discriminarea pe criteriul vârstei în dreptul internațional și european	27
2.2.1 Principiul nediscriminării pe criteriul vârstei în dreptul internațional.....	27
2.2.2 Principiul nediscriminării pe criteriul vârstei în dreptul UE.....	29
2.2.3 Excepțiile de la principiul nediscriminării pe criteriul vârstei în dreptul UE	37
2.2.4 Concluzii	52
2.3 Protecția împotriva discriminării în dreptul românesc	55
2.3.1 Principiul nediscriminării pe criteriul vârstei în legea constituțională	55
2.3.2 Principiul egalității în fața legii și interdicția de discriminare pe criteriul vârstei în legislația ordinară	57
2.3.3 Excepțiile de la principiul nediscriminării pe criteriul vârstei în dreptul național ..	60
2.3.4 Formele de discriminare	71
2.3.5 Aspecte de drept procesual.....	90
2.3.6 Sancțiuni	95
2.4 Aspecte de drept comparat	96

2.4.1 Marea Britanie	96
2.4.2 Suedia.....	99
2.4.3 Statele Unite ale Americii	100
2.4.4 Africa de Sud.....	102
2.4.5 Franța	103
2.4.6 Spania.....	104
2.5 Concluzii	106
3 PROTECȚIA TINERILOR LA LOCUL DE MUNCĂ	111
3.1 Aspecte istorice privind protecția tinerilor la locul de muncă.....	111
3.2 Reglementarea măsurilor de protecție a tinerilor	116
3.2.1 Instrumente internaționale privind protecția tinerilor în raporturile de muncă.....	116
3.2.2 Dreptul Uniunii Europene privind protecția tinerilor în raporturile de muncă	120
3.2.3 Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă	121
3.2.4 Dreptul național privind protecția tinerilor la locul de muncă.....	124
3.3 Vârsta minimă la angajare	127
3.3.1 Vârsta minimă de angajare și dreptul la educație obligatorie	127
3.3.2 Vârsta minimă la angajare și capacitatea de muncă.....	133
3.3.3 Prestarea de activități în domenii speciale	138
3.4 Infracțiuni privind munca minorilor.....	150
3.4.1 Interzicerea exploatării prin muncă a copiilor la nivel internațional și european .	150
3.4.2 Date statistice privind exploatarea copiilor.....	151
3.4.3 Infracțiuni prevăzute de Codul penal	152
3.4.4 Infracțiuni prevăzute de Codul muncii	155
3.5 Stimularea angajării de tineri	155
3.5.1 Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă.....	156
3.5.2 Legea nr. 189/2018 privind integrarea în muncă, în cadrul instituțiilor publice de la nivel local, a tinerilor dezavantajați	160
3.5.3 Legea tinerilor nr. 350/2006.....	161
3.5.4 Legea nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților	161
3.5.5 Legea nr. 336/2018 privind aprobarea Programului pentru stimularea angajării tinerilor în sectoarele agricultură, acvacultură și industria alimentară.....	162
3.6 Protecția sănătății și securității în muncă a salariaților tineri.....	163

3.6.1 Locuri de muncă pe care este interzisă angajarea tinerilor	166
3.6.2 Riscuri specifice.....	166
3.7 Timpul de lucru	168
3.7.1 Definiția timpului de lucru.....	168
3.7.2 Durata maximă a timpului de lucru	172
3.7.3 Timpul de lucru în situația pluralității de contracte individuale de muncă.....	174
3.7.4 Interzicerea orelor suplimentare	176
3.7.5 Interzicerea muncii de noapte	176
3.7.6 Repausul zilnic, repausul săptămânal și dreptul la pauză	177
3.7.7 Dreptul la concediu de odihnă	180
3.8 Formarea profesională a tinerilor. Particularități.....	185
3.8.1 Formarea profesională a tinerilor la nivelul Uniunii Europene	185
3.8.2 Formarea profesională a tinerilor la nivel național	193
3.8.3 Contractul de ucenicie.....	196
3.8.4 Contractul de stagiu	205
3.8.5 Contractul de internship.....	217
3.9 Aspecte de drept comparat	231
3.9.1 Vârsta minimă la angajare.....	231
3.9.2 Timpul de lucru	232
3.9.3 Concediul de odihnă	233
3.9.4 Formarea profesională	234
4 PROTECȚIA VÂRSTNICILOR LA LOCUL DE MUNCĂ	239
4.1 Aspecte istorice privind protecția lucrătorilor vârstnici	239
4.2 Conceptul de ”vechime în muncă” și ”vechime la același angajator”. Relevanță juridică ...	243
4.2.1 Drepturi stabilite în funcție de vechimea în muncă și/sau specialitate	244
4.2.2 Jurisprudența CJUE privind vechimea în muncă și vechimea la același angajator	248
4.3 Particularități ale formării profesionale a vârstnicilor.....	249
4.3.1 Aspecte care influențează formarea profesională a vârstnicilor.....	249
4.3.2 Formarea profesională în dreptul Uniunii Europene	251
4.3.3 Formarea profesională reglementată de dreptul național.....	252
4.4 Sănătatea și securitatea în muncă. Riscuri specifice	256
4.4.1 Legislația privind sănătatea și securitatea în muncă	256
4.4.2 Riscuri specifice.....	259
4.5 Cumulul pensiei cu salariul și prelungirea vieții active a salariaților la sfârșit de carieră	261

4.5.1 Cumulul pensiei cu salariul în dreptul internațional și european.....	262
4.5.2 Interdicția de cumul al pensiei cu drepturile salariale în dreptul constituțional ...	263
4.5.3 Interdicția de cumul al pensiei cu drepturile de natură salarială, prevăzută de Legea nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii	267
4.6 Particularități ale raporturilor atipice de muncă în cazul vârstnicilor	274
4.6.1 Contractul cu fracțiune de normă.....	275
4.6.2 Contractul de telemuncă	280
4.6.3 Munca la domiciliu	286
4.7 Aspecte de drept comparat	288
4.7.1 Vechimea în muncă	288
4.7.2 Interdicția cumulului pensiei cu salariul	291
4.7.3 Munca cu timp parțial	292
4.7.4 Sănătatea și securitatea în muncă.....	293
5 ÎNCETAREA DE DREPT A CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ DIN CAUZE LEGATE DE VÂRSTĂ.....	295
5.1 Încetarea de drept a contractului individual de muncă al minorului cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.....	296
5.2 Încetarea de drept a contractului individual de muncă la data îndeplinirii condițiilor de pensionare.....	298
5.2.1 Reglementarea încetării de drept a contractului individual de muncă la data îndeplinirii condițiilor de pensionare, conform Codului muncii.....	300
5.2.2 Condițiile de pensionare și evoluția acestora.....	305
5.2.3 Compatibilitatea prevederilor art. 56 alin. (1) lit. c) cu principiul nediscriminării pe criteriul vârstei	310
5.2.4 Compatibilitatea prevederilor art. 56 alin. (1) lit. c) cu principiul nediscriminării pe criteriul sexului.....	315
5.3 Excepțiile de la regula încetării de drept a contractului individual de muncă la împlinirea condițiilor de pensionare, prevăzute de art. 56 din Codul muncii.....	324
5.3.1 Dreptul femeilor de a opta pentru continuarea raportului de muncă	325
5.3.2 Menținerea în activitate a angajaților după îndeplinirea condițiilor de pensionare	328
5.3.3 Menținerea involuntară în activitate a angajaților după îndeplinirea condițiilor de pensionare	332
5.3.4 Compatibilitatea cu principiul nediscriminării pe criteriul vârstei	334
5.4 Reglementări derogatorii de la prevederile Codului muncii	336

5.4.1	Profesiile de asistent medical generalist, de moașă și de asistent medical	336
5.4.2	Personalul medical	338
5.4.3	Cadrele didactice din învățământului superior	340
5.4.4	Cadrele didactice din învățământul preuniversitar	342
5.4.5	Personalul de cercetare, dezvoltare și inovare	342
5.4.6	Compatibilitatea reglementărilor derogatorii de la Codul muncii cu principiul nediscriminării.....	347
5.5	Aspecte de drept comparat	353
5.5.1	Sisteme de drept în care nu este reglementată regula încetării raporturilor de muncă din cauza vârstei	353
5.5.2	Sisteme de drept în care este reglementată regula încetării raporturilor de muncă din cauza vârstei	356
5.6	Concluzii	362
6	CONCLUZII ȘI PROPUNERI DE LEGE FERENDA	366
6.1	DISCRIMINAREA	366
6.1.1	Traducerea necorespunzătoare a Directivei 2000/78/CE în limba română.....	368
6.1.2	Conflictul potențial între jurisprudența Curții Constituționale și dreptul european	368
6.1.3	Compatibilitatea legislației naționale cu dreptul european	369
6.2	PROTECȚIA TINERILOR	372
6.2.1	Necorelarea normelor Directivei 94/33/CE cu standardele Convenției OIM nr. 138/1973.....	372
6.2.2	Paralelismul legislativ și încălcarea principiului unicității reglementării.....	373
6.2.3	Reglementarea vârstei minime de angajare prin acte normative cu forță juridică inferioară	374
6.2.4	Transpunerea necorespunzătoare a Directivei nr. 94/33/CE	375
6.2.5	Neîndeplinirea obligației legiuitorului de modificare consecventă a actelor normative.....	380
6.3	PROTECȚIA VÂRSTNICILOR.....	383
6.3.1	Compatibilitatea interdicției de cumul al pensiei cu salariul, prevăzută de art. 46 alin. (2), cu prevederile constituționale.....	384
6.3.2	Formarea profesională și sporirea securității în muncă	386
6.4	ÎNCETAREA DE DREPT A RAPORTURILOR DE MUNCA LA ÎMPLINIREA CONDIȚIILOR DE PENSIONARE	387
6.4.1	Necorelarea cu prevederile din legislația asigurărilor sociale	388

6.4.2 Dreptul femeilor de a continua raporturile de muncă până la împlinirea vârstei standard de pensionare pentru bărbați	390
6.4.3 Încălcarea unicității reglementării și paralelismul legislativ în materia continuării raporturilor de muncă	391
6.4.4 Reglementarea deficitară a procedurii continuării raporturilor de muncă	392
6.4.5 Incompatibilitatea prevederilor derogatorii privind încetarea contractului individual de muncă cu principiul nediscriminării.	395

REZUMATUL TEZEI DE DOCTORAT

REGIMUL JURIDIC AL TINERILOR ȘI AL VÂRSTNICILOR ÎN CADRUL

RAPORTURILOR DE MUNCĂ

Cuvinte cheie: discriminare pe criteriul vârstei, ageism, lucrători vârstnici, lucrători tineri, timp de lucru, formare profesională, sănătate și securitate în muncă, contractul de stagiu, contractul de internship, contractul de ucenicie, încetarea de drept a contractului individual de muncă, continuarea raporturilor de muncă după pensionare, vârsta standard de pensionare

În contextul socio-economic actual, în care îmbătrânirea populației generează provocări precum presiunea asupra sistemelor de pensii și de sănătate, iar dezvoltarea accelerată a inteligenței artificiale și a tehnologiei informației conduce la automatizarea sarcinilor, la necesitatea de recalificare și la evoluția formelor de muncă care implică tehnologia informației, tinerii, confrunțați cu accesul dificil pe piața muncii și cu precaritatea muncii, și vârstnicii, expuși riscului de excluziune digitală și devalorizare a experienței, rămân grupuri vulnerabile pe piața muncii. Mai mult, aceste categorii vulnerabile sunt supuse riscului discriminării în raporturile de muncă. Adaptarea particularităților raporturilor de muncă la aceste realități, inclusiv promovarea învățării pe tot parcursul vieții, devine esențială pentru o integrare socio-profesională sustenabilă.

1. DISCRIMINAREA

Ageismul și discriminarea pe criteriul vârstei sunt factori care împiedică menținerea vârstnicilor pe piața muncii și accentuează precaritatea raporturilor de muncă ale tinerilor. Aceste aspecte rezultă inclusiv din jurisprudența națională analizată, care relevă faptul că angajatorii, nu doar din domeniul privat, ci și din cel public, impun limite de vârstă la recrutare, pentru a împiedica accesul vârstnicilor la locurile de muncă și refuză promovarea tinerilor, invocând stereotipuri precum cel conform căruia tinerii vor avea suficiente oportunități de promovare într-un stadiu superior al carierei.

Principiul nediscriminării pe criteriul vârstei a fost inițial consacrat prin jurisprudența CJUE, în absența unei reglementări explicite a acestuia în legislația europeană. Prin urmare, instanța europeană a avut un rol esențial în extinderea protecției împotriva discriminării pe criteriul vârstei, deși creația jurisprudențială a acestui principiu a fost contestată atât de o parte a doctrinei cât și de state membre, precum Danemarca, care a refuzat punerea în executare a unei hotărâri a CJUE întemeiată pe existența acestui principiu¹. Ulterior, principiul a fost inclus în Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii

¹ Eklund H., Kilpatrick C., 2021. *Article 21 EU Charter of Fundamental Rights*, EUI AEL, 2021/01, disponibil pe site-ul [researchgate.net/publication](https://www.researchgate.net/publication), accesat la data de 28.06.2024. Curtea Supremă Daneză să refuze aderarea la decizia

Europene, consolidând angajamentul UE față de egalitate și protecția grupurilor vulnerabile, în contextul îmbătrânirii populației și creșterii numărului cazurilor de discriminare.

Datorită naturii universale și evolutive a vârstei, a stereotipurilor specifice și a justificărilor sociale și legale mai frecvente pentru tratamentul diferențiat, interdicția de discriminare pe criteriul vârstei se distinge de alte forme de discriminare, oferind adesea o protecție mai puțin robustă. Astfel, Directiva 2000/78/CE permite o gamă largă de excepții de la principiul nediscriminării pe criteriul vârstei, inclusiv în situația discriminării directe, deși în cazul celorlalte criterii nu sunt permise astfel de excepții.

Stereotipurile negative atât față de tineri (lipsă de experiență, iresponsabilitate), cât și față de persoanele în vârstă (productivitate scăzută, rezistență la schimbare) sunt adânc înrădăcinate social și structural și pot influența subtil percepția legislatorilor și a judecătorilor, conducând la o aplicare mai puțin strictă a principiului nediscriminării pe criteriul vârstei.

Acest fapt este confirmat și de jurisprudența CJUE, care nu relevă întotdeauna un examen strict al scopurilor legitime invocate și a proporționalității măsurii cu scopul urmărit, considerând că statele membre se bucură de o marjă largă de apreciere în domeniul mijloacelor utilizate pentru atingerea scopurilor legitime privind aplicarea politicii sociale și de ocupare a forței de muncă. Cu titlu de exemplu, Curtea acceptă argumentul conform căruia distribuirea locurilor de muncă între generații reprezintă un scop legitim, deși s-a dovedit faptul că numărul de locuri de muncă nu sunt finite, piața muncii fiind flexibilă și capabilă de expansiune, astfel încât eliberarea unui loc de muncă nu este echivalentă neapărat cu posibilitatea ocupării acestuia de un lucrător tânăr. Totuși, argumentul este valabil pentru categoriile profesionale în cadrul cărora există un număr relativ limitat de locuri de muncă. De asemenea, Curtea acceptă stereotipuri structurale, înrădăcinate în instituții, considerând, de exemplu, adecvată încetarea de drept a contractului individual de muncă la împlinirea vârstei de 25 de ani, din motive de flexibilizare a raporturilor de muncă, precum și la împlinirea vârstei standard de pensionare, din motive de echitate intergenerațională.

Considerăm că statele membre trebuie să se bucure de o marjă largă de apreciere în adoptarea măsurilor de politică de ocupare a pieței de muncă, întrucât acestea, în raport cu instanța europeană, sunt mai în măsură să cunoască cauzele și efectele evoluțiilor pe piața națională a muncii; în consecință, apreciem că în mod justificat CJUE nu analizează cu foarte mare strictețe scopurile

pronunțată de CJUE în cauza C-68/17 Ajos, susținând că utilizarea unor principii generale nescrise nu era previzibilă față de prevederile Legii daneze de aderare la Comunitatea Economică Europeană din anul 1972.

legitime invocate (precum asigurarea distribuirii echitabile a locurilor de muncă între generații), în sensul fundamentării acestora pe mijloace de probă solide. De altfel, sarcina probei scopului legitim al unei măsuri precum încetarea raporturilor de muncă la împlinirea vârstei de pensionare aplicabilă tuturor lucrătorilor dintr-un stat membru ar fi excesiv de dificilă. Pe de altă parte, în cazul unei categorii profesionale determinate, precum cea a cadrelor didactice, unde numărul de locuri de muncă este relativ limitat, se poate realiza o analiză mai detaliată a necesității asigurării echilibrului între generații.

1.1 Traducerea necorespunzătoare a Directivei 2000/78/CE în limba română

Reglementarea, în directivă, a excepțiilor de la principiul discriminării indirecte este deficitară în varianta în limba română. Astfel, constatăm că traducerea art. 2 alin. (2) litera (b) punctul (i) în limba română, astfel cum este publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, ediția specială, este rezultatul unei erori materiale, care nu impiedică însă asupra interpretării uniforme a directivei. Eroarea materială constă în adăugarea negației “nu” înainte de sintagma „sunt adecvate”, ceea ce determină interpretarea conform căreia discriminarea indirectă poate fi justificată și atunci când mijloacele utilizate nu sunt adecvate și necesare.

De lege ferenda, se impune remedierea erorii materiale, art. 2 alin. (2) litera (b) punctul (i) în varianta în limba română a Directivei 2000/78/CE urmând a avea următoarea formulare: „(...) (i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv **sunt adecvate** și necesare sau (...)”.

1.2 Conflictul potențial între jurisprudența Curții Constituționale și dreptul european

Principiul egalității în fața legii și principiul nediscriminării pe criteriul vârstei sunt principii fundamentale ale dreptului european, având forță juridică superioară față de constituțiile statelor membre ale Uniunii Europene și trebuind aplicate cu prioritate. Din jurisprudența CJUE se desprinde concluzia că principiul egalității nu poate fi asigurat decât prin acordarea categoriei defavorizate a acelorași avantaje de care se bucură categoria privilegiată, sistemul aplicabil membrilor grupului favorizat rămânând singurul sistem de referință valabil². Cu toate acestea, în dreptul național, o serie de decizii ale Curții Constituționale, emise în anul 2008³, au creat confuzie în rândul instanțelor judecătorești și a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, cu privire la posibilitatea de

² Hotărârea CJUE din 19 iunie 2014 pronunțată în cauzele conexe C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12 Thomas Specht și alții v. Land Berlin și Bundesrepublik Deutschland, paragraf 95, OJ C 282, 25.8.2014, p. 4–5; hotărârea CJUE din 28 ianuarie 2015 pronunțată Cauza C-417/13 ÖBB Personenverkehr AG v. Gotthard Starjakob, paragraf 49.

³ Decizia nr. 818/2008 referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 1, art. 2 alin. (3) și art. 27 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 537 din 16 iulie 2008; Decizia nr. 997 din 7 octombrie 2008 a Curții Constituționale, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 774 din 18 noiembrie 2008.

a constata existența discriminării și a înlătura efectele discriminării pe criteriul vârstei. Astfel, în unele spețe s-a considerat că jurisprudența Curții Constituționale împiedică constatarea discriminării. Soluțiile au fost modificate de instanța superioară, care a arătat că este posibilă constatarea discriminării. Subliniem, de asemenea, că nu doar constatarea discriminării, ci și înlăturarea efectelor discriminării, prin acordarea drepturilor mai favorabile, este permisă, în cazul litigiilor care intră în sfera de aplicare a Directivei 2000/78/CE.

Considerăm că în litigiile care intră în sfera de aplicare a directivei, O.G. nr. 137/2000 trebuie interpretată în lumina considerentelor CJUE, astfel încât argumentele Curții Constituționale a României care, de altfel, nu au avut în vedere un litigiu în care se invocă o discriminare interzisă de directivă, urmează a nu fi avute în vedere. Mai mult, în condițiile în care se consideră că directiva nu a fost corect transpusă în dreptul intern, ca urmare a interpretării date actului de transpunere de către Curtea Constituțională a României, particularii au posibilitatea de a invoca împotriva statelor membre drepturile fundamentate pe legislația europeană⁴, ci nu pe legislația națională.

1.3 Compatibilitatea legislației naționale cu dreptul european

Legislația națională este, în general, compatibilă cu dreptul european. Mai mult, la o primă vedere, pare a conține prevederi mai favorabile lucrătorilor, însă, după o analiză aprofundată această impresie este înlăturată, întrucât nu reflectă intenția legiuitorului de a institui standarde superioare, ci omisiuni sau transpuneri inadecvate ale Directivei 2000/78/CE.

1.3.1 Omisiunea de reglementare a excepțiilor de la principiul nediscriminării directe pe criteriul vârstei

Art. 5 din Codul muncii, precum și art. 2 din O.G. nr. 137/2000, spre deosebire de art. 6 din directivă, nu prevăd în mod expres că discriminarea directă pe criteriul vârstei poate fi justificată obiectiv, dacă aceasta urmărește un scop legitim iar mijloacele utilizate sunt proporționale cu respectivul scop. Cu toate acestea, în legislația muncii întâlnim excepții de la principiul nediscriminării directe pe criteriul vârstei, în sensul celor prevăzute de art. 6 din directivă. Cu titlu de exemplu, art. 56 din Codul muncii reglementează încetarea de drept a contractului individual de muncă la îndeplinirea condițiilor de pensionare, ce reprezintă un tratament diferit fundamentat direct pe criteriul vârstei.

În situația în care diferența de tratament întemeiată direct pe criteriul vârstei nu este reglementată în mod expres printr-o dispoziție legală, ci este prevăzută de contractul colectiv de muncă, de acordul încheiat între partenerii sociali, de regulamentul intern al angajatorului, sau de alt act emis de acesta,

⁴ Hotărârea CJUE din 19 iunie 2014 pronunțată în cauzele conexate C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12 Thomas Specht and Others v. Land Berlin and Bundesrepublik Deutschland, paragraf 101, OJ C 282, 25.8.2014, pag. 4-5.

se pune problema de a ști dacă instanța poate proceda la aplicarea testului prevăzut de jurisprudența CJUE sau, constatând că diferența de tratament întemeiată direct pe criteriul vârstei, nu este prevăzută de lege iar legislația națională nu reglementează în mod expres condițiile în care sunt permise excepții de la principiul nediscriminării directe pe criteriul vârstei, constată că tratamentul diferit contravine interdicției de discriminare directă, fiind nelegal.

Cu alte cuvinte, omisiunea legiuitorului național de a reglementa, ca și art. 6 din directivă, excepțiile de la principiul nediscriminării directe pe criteriul vârstei, ridică o problemă de interpretare. Prin urmare, trebuie stabilit dacă legiuitorul român a înțeles să facă aplicarea art. 8 alin. (1) din directivă și să adopte prevederi mai favorabile în ceea ce privește egalitatea de tratament pe criteriul vârstei.

Considerăm că intenția legiuitorului român nu a fost aceea de a reglementa interdicția de discriminare pe criteriul vârstei în mod mai favorabil decât directiva. În acest sens, arătăm că legiuitorul român nu a exprimat în mod expres o asemenea voință. În al doilea rând, în Codul muncii sunt reglementate instituții care reprezintă excepții de la principiul nediscriminării directe pe criteriul vârstei⁵, ceea ce denotă că interdicția de discriminare directă pe criteriul vârstei nu este absolută, comportând excepții. Este adevărat că în interpretarea legii este interzisă analogia⁶, ceea ce impune reglementarea expresă a excepțiilor de la regulă, însă interdicția de discriminare pe criteriul vârstei trebuie interpretată conform normelor și jurisprudenței Uniunii Europene⁷. În al treilea rând trebuie reținut că, în practica instanțelor de judecată sau în analiza petițiilor prin care se invocă discriminarea directă pe criteriul vârstei, instanțele de judecată, respectiv Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, aplică testul prevăzut de art. 6 din directivă⁸.

Pentru evitarea oricărei probleme de interpretare, considerăm că se impune completarea art. 5 din Codul muncii cu alin. (3)¹, în sensul permiterii, în cazul discriminării directe pe criteriul vârstei, a aceluiași excepții ca cele prevăzute de directivă, după cum urmează: (3)¹ Tratatul diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui

⁵ A se vedea în acest sens art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, care permite încetarea de drept a contractului individual de muncă la împlinirea condițiilor de pensionare.

⁶ A se vedea art. 10 din Codul civil.

⁷ A se vedea art. 4 din Codul civil.

⁸ A se vedea în acest sens Hotărârile Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării nr. 536/18.10.2023, nr. 597/12.08.2020.

obiectiv sunt corespunzătoare și necesare”. Aceeași completare se impune și în cazul art. 2 din O.G. nr. 137/2000.

În concluzie, considerăm că preluarea trunchiată a unor prevederi ale Directivei 2000/78/CE de către legiuitorul național a determinat o transpunere necorespunzătoare a prevederilor acesteia în Codul muncii, precum și în O.G. nr. 137/2000.

1.3.2 Omisiunea de reglementare a concursului dintre interdicția de discriminare pe criteriul vârstei și alte drepturi sau libertăți.

Observăm că legislația națională pare mult mai restrictivă decât cea europeană în ceea ce privește sfera drepturilor a căror exercitare poate să înlăture eventualul caracter discriminatoriu al tratamentului diferit pe criteriul vârstei.

Art. 2 alin. (5) din Directiva 2000/78/CE prevede că directiva nu aduce atingere măsurilor necesare pentru securitatea publică, apărarea ordinii publice, prevenirea infracțiunilor penale, protecția sănătății publice și protecția drepturilor și a libertăților celorlalți oameni. Prin urmare, directiva permite punerea în balanță a necesității exercitării oricărui drept sau libertăți cu efectul discriminatoriu al exercitării respectivului drept sau libertăți, spre deosebire de art. 2 alin. (8) din O.G. nr. 137/2000 care face referire la trei drepturi limitativ enumerate. Mai mult, nici ordonanța menționată și nici Codul muncii nu reglementează excepții privitoare la securitate și ordine publică, prevenirea infracțiunilor penale sau protecția sănătății publice.

Această reglementare din dreptul intern, ce poate părea restrictivă, nu împiedică însă analizarea eventualelor măsuri discriminatorii rezultate din dreptul național prin raportare la prevederile art. 2 alin. (5) din directivă, prevederea națională având doar scopul de a evidenția importanța pe care legiuitorul român o acordă unor drepturi precum libertatea de exprimare, ci nu de a limita sfera drepturilor ce pot fi puse în balanță în cazul unui tratament discriminatoriu pe criteriul vârstei. Un argument în acest sens este reprezentat de faptul că în dreptul național există dispoziții elaborate în scopul protecției sănătății publice, care reglementează limite de vârstă maxime diferite pentru exercitarea funcțiilor de medic, stomatolog sau farmacist, diferența de tratament fiind fundamentată, cel puțin în parte, pe obiectivul protejării sănătății pacienților⁹.

În condițiile în care nici Codul muncii și nici O.G. nr. 137/2000 nu reglementează excepția prevăzută de art. 2 alin. (5) din directivă, conformitatea dispozițiilor naționale precum cele menționate

⁹ A se vedea în acest art. 391, 492, 575 din Legea nr. 95/2006.

anterior, elaborate în scopul protecției sănătății publice, cu dreptul european, urmează a fi analizată prin prisma jurisprudenței CJUE¹⁰.

1.3.3. Omisiunea de reglementare a hărțuirii morale la locul de muncă în Codul muncii

În dreptul național, materia discriminării este reglementată atât prin Codul muncii, cât și prin O.G. nr. 137/2000; reglementarea din Codul muncii reprezintă dreptul special, aplicabil în materia raporturilor de muncă, iar O.G. nr. 137/2000 reprezintă dreptul comun.

Hărțuirea morală la locul de muncă este reglementată doar prin O.G. nr. 137/2000, nu și prin Codul muncii. Având în vedere că această formă de discriminare este specifică dinamicii raporturilor de muncă, având în vedere nevoia stabilirii unui cadru legislativ clar, în materia raporturilor de muncă, pentru prevenirea și sancționarea fenomenului, *de lege ferenda*, s-ar impune reglementarea hărțuirii morale la locul de muncă și prin Codul muncii. De asemenea, menționăm că nu există nici un impediment pentru invocarea, de către lucrători, în susținerea drepturilor lor, a prevederilor O.G. nr. 137/2000, care reglementează hărțuirea morală la locul de muncă, într-un litigiu de muncă.

2. PROTECȚIA TINERILOR

2.1 Necorelarea normelor Directivei 94/33/CE cu standardele Convenției OIM nr. 138/1973

Dreptul muncii a apărut, ca ramură de drept, în efortul de ocrotire a copiilor și tinerilor împotriva exploatării prin muncă în timpul primei revoluții industriale. Protecția tinerilor a fost consolidată după Primul Război Mondial, prin prioritizarea educației și adoptarea unor convenții internaționale, iar, în prezent, demersurile legislative se concentrează asupra măsurilor care să faciliteze tranziția tinerilor pe piața muncii și să flexibilizeze raporturile de muncă, cu scopul de a stimula angajatorii să recruteze această categorie vulnerabilă.

Deși statele membre tind să adere la nivelul minim de protecție a tinerilor stabilit la nivel internațional și european, analiza noastră a demonstrat că, în anumite situații, chiar și Uniunea Europeană se abate de la standardele mai înalte impuse de convențiile internaționale în domeniu.

Un exemplu în acest sens privește vârsta de la care pot fi exercitate activități periculoase sau vătămătoare. Astfel, Directiva 94/33/CE privind protecția tinerilor la locul de muncă interzice prestarea muncilor care periclitează dezvoltarea, sănătatea și securitatea tinerilor, însă art. 7 (3) permite derogări, pentru adolescenții cu vârsta între 15 și 18 ani, dacă există motive obiective legate de formarea profesională a acestora. Spre deosebire de directivă, art. 3 (3) din Convenția nr. 138/1973 privind vârsta minimă de încadrare în muncă permite derogări de la interdicția prestării de munci

¹⁰ A se vedea, de exemplu, Hotărârea CJUE din 12 ianuarie 2010, pronunțată în cauza C-341/08 Domnica Petersen v. Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe.

periculoase pentru copiii cu vârsta de minim 16 ani, vârstă mai mare decât cea prevăzută de directivă, însă nu limitează sfera derogărilor la motive legate de formarea profesională.

Considerăm că directiva nu este compatibilă cu prevederile Convenției nr. 138/1973, întrucât permite, în mod excepțional, prestarea unor munci vătămătoare sau periculoase de copii cu vârsta mai mică de 16 ani. Chiar dacă prestarea respectivelor munci este limitată, de directivă, la domeniul formării profesionale, considerăm că permiterea copiilor cu vârsta de 15 ani să presteze munci periculoase reduce standardele de protecție ale acestora, Convenția conținând dispoziții mai favorabile. În acest sens, arătăm că tinerii se află în proces de creștere și dezvoltare fizică, iar munca periculoasă poate interfera cu această dezvoltare normală, în condițiile în care organismele tinere sunt adesea mai sensibile la efectele nocive ale substanțelor chimice, radiațiilor sau ale altor agenți periculoși întâlniți în anumite locuri de muncă; de asemenea, tinerii au o experiență limitată de viață și profesională, ceea ce îi face mai puțin capabili să identifice, să evalueze și să gestioneze riscurile, maturitatea psihologică insuficientă putându-le afecta capacitatea de a respecta cu strictețe procedurile de siguranță.

2.2. Paralelismul legislativ și încălcarea principiului unicității reglementării

Unele drepturi și instituții privind protecția tinerilor au o dublă reglementare în dreptul național, prin legi, cât și prin hotărâri de guvern. În acest sens, arătăm că Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă a fost transpusă atât prin prevederi disparate ale Codului muncii, cât și prin H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă. Ambele acte normative reglementează următoarele aspecte: interdicția de prestare de către tineri a activității în condiții de muncă “vătămătoare, grele sau periculoase”¹¹; interdicția prestării muncii de noapte¹²; interdicția prestării de ore suplimentare¹³. De asemenea, ambele acte normative conțin norme derogatorii aplicabile tinerilor, cu privire la timpul de muncă¹⁴, pauza zilnică¹⁵ și concediul de odihnă

¹¹ Codul muncii reglementează această interdicție în art. 13 alin. (5), iar H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă în art. 9 alin. (2) și (3).

¹² Codul muncii reglementează această interdicție în art. 128, iar H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă în art. 12 alin. (2) și (3).

¹³ Codul muncii reglementează această interdicție în art. 124, iar H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă în art. 11.

¹⁴ Codul muncii reglementează timpul de muncă de maxim 6 ore pe zi și 30 de ore pe săptămână în art. 112 alin. (2), iar H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă reglementează același timp de muncă în art. 10 alin. (1). În plus, art. 10 alin. (2) din hotărârea de guvern menționată interzice depășirea timpului de lucru maxim în cazul cumulului mai multor funcții.

¹⁵ Codul muncii reglementează dreptul la pauză de masă de cel puțin 30 de minute atunci când programul de lucru depășește 4 ore și jumătate, conform art. 134 alin. (2) din Codul muncii. H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă reglementează același drept în art. 13.

suplimentar¹⁶. Prin H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă sunt reglementate aspecte privind timpul de muncă și timpul de odihnă ce nu se regăsesc și în Codul muncii. Astfel, repausul zilnic este de 14 ore consecutive pentru tânărul care urmează învățământul obligatoriu și prestează munci ușoare sau alte „activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională”¹⁷. De asemenea, hotărârea de guvern prevede că repausul săptămânal, de 2 zile consecutive, este aferent, ca regulă, zilelor de sâmbătă și duminică.

Observăm că cele două acte normative conțin prevederi identice în reglementarea măsurilor de protecție a tinerilor, iar H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă cuprinde dispoziții suplimentare, ce nu se regăsesc în Codul muncii.

În ceea ce privește riscurile specifice muncii tinerilor, dreptul european a fost transpus, de asemenea, prin hotărâri de guvern, acte cu forță juridică inferioară legilor¹⁸. Transpunerea dreptului european în acest mod este prevăzută în mod expres de art. 51 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă. De asemenea, prevederi ale dreptului internațional au fost transpuse prin hotărâri de guvern. În acest sens, Hotărârea de Guvern nr. 867/2009 privind interzicerea muncilor periculoase pentru copii a fost adoptată în baza „prevederilor art. 4 alin. (1) din Convenția nr. 182/1999 - Convenția privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor, adoptată la cea de-a 87-a sesiune a Conferinței Generale a Organizației Internaționale a Muncii la Geneva la 17 iunie 1999, ratificată prin Legea nr. 203/2000”. Acest act normativ enumeră tipurile de munci periculoase a căror efectuare este interzisă de copii cu vârsta mai mică de 18 ani.

De lege ferenda, se impune modificarea Codului muncii în sensul de a integra în acest act normativ toate măsurile de protecție ce au caracter de drept comun, prevăzute prin hotărârile de guvern ce au forță juridică inferioară legii, pentru evitarea paralelismului legislativ și respectarea cerinței unicității reglementării.

¹⁶ Tinerii beneficiază de concediu de odihnă suplimentar, de cel puțin 3 zile, conform art. 147 alin. (1) din Codul muncii și art. 15 din H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă.

¹⁷ Potrivit art. 14 din H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă: „(2) Între două zile de muncă, copiii încadrați în muncă conform art. 5 alin. (2) și (3) beneficiază de o perioadă minimă de repaus de 14 ore consecutive”.

¹⁸ A se vedea H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă; H.G. nr. 1048/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă, care a transpus Regulamentul (UE) 2016/425 al Parlamentului European și al Consiliului din 9 martie 2016 privind echipamentele individuale de protecție și de abrogare a Directivei 89/686/CEE a Consiliului. De asemenea, a se vedea Hotărârea nr. 1218/2006 privind stabilirea cerințelor minime de securitate și sănătate în muncă pentru asigurarea protecției lucrătorilor împotriva riscurilor legate de prezența agenților chimici.

Un alt caz de paralelism legislativ întâlnim în reglementarea stagiului, care se regăsește atât în art. 31 din Codul muncii, cât și în Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior. **De lege ferenda, reglementarea stagiului** prin prevederile Codului muncii, printr-un articol care se referă la perioada de probă, ar trebui eliminată.

2.3 Reglementarea vârstei minime de angajare prin acte normative cu forță juridică inferioară

Astfel cum am arătat, transpunerea normelor internaționale și europene privind protecția tinerilor s-a realizat, în anii 2000, prin hotărâri de guvern, acte juridice cu forță juridică inferioară. Prin urmare, aspecte fundamentale privind protecția tinerilor nu sunt reglementate prin Codul muncii sau prin alte acte normative cu ierarhie egală. Un exemplu în acest sens este reprezentat de vârsta minimă de angajare, care, ca regula, nu poate fi inferioară vârstei la care se finalizează învățământul obligatoriu¹⁹.

În dreptul românesc, atât Constituția României, în art. 49 alin. (5) cât și Codul muncii, în art. 13 alin. (3), se referă exclusiv la vârsta minimă la care poate fi încheiat un raport de muncă, fără a se face referire la condiția absolvirii învățământului general obligatoriu. Menționăm că art. 49 din Constituția României, care reglementează dreptul la protecția copiilor și a tinerilor, interzice folosirea minorilor pentru prestarea unor activități care pot dăuna dezvoltării normale iar, pe cale de interpretare, în sfera acestei interdicții pot fi incluse și activitățile care periclitează educația.

Legătura dintre muncă și dreptul la educație este relevantă în dreptul național doar de legislația secundară²⁰, și anume de hotărârile de guvern care reglementează protecția tinerilor în raporturile de muncă²¹. Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă, care a transpus Directiva Consiliului nr. 94/33/CE din 22 iunie 1994, în art. 5 alin. (1) coroborat cu art. 3 lit. b), interzice munca copiilor cu vârsta mai mică de 15 ani, precum și munca copiilor cu vârsta între 15 și 18 ani care urmează învățământul obligatoriu.

Stabilirea unei vârste minime pentru angajare reprezintă o modalitate esențială de a proteja tinerii lucrători, astfel încât considerăm că vârsta minimă de angajare trebuie reglementată corespunzător, prin acte normative cu forță juridică superioară hotărârilor de guvern, respectiv prin Codul muncii.

¹⁹ Convenția nr. 138/26.06.1973 privind vârsta minimă de încadrare în muncă, adoptată de Organizația Internațională a Muncii, impune două limite în ceea ce privește vârsta minimă a minorilor care pot încheia contracte individuale de muncă: vârsta de 15 ani sau vârsta la care minorul încheie învățământul obligatoriu, dacă aceasta este mai mare de 15 ani. Totodată, prin Directiva nr. 94/33/CE privind protecția tinerilor la locul de muncă se impune statelor membre ale Uniunii Europene obligația de a se asigura că tinerii nu pot fi încadrați în muncă anterior încheierii învățământului obligatoriu pe bază de program integral, și, în orice caz, anterior împlinirii vârstei de 15 ani.

²⁰ Denumirea de legislație secundară are în vedere faptul că hotărârile de guvern se adoptă în vederea punerii în executare a legilor, conform art. 108 alin. (2) din Constituția României.

²¹ H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 473/13.07.2007; H.G. nr. 867/2009 privind interzicerea muncilor periculoase pentru copii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 568/14.08.2009.

De lege ferenda, articolul 13 din Codul muncii, care constituie dreptul comun în materia vârstei minime de angajare, ar trebui modificat astfel încât să reflecte importanța educației școlare obligatorii și legătura dintre aceasta și posibilitatea încheierii unui contract individual de muncă. Concret, se impune completarea prevederilor art. 13 din Codul muncii, cu alin. (3¹), după cum urmează: „Încadrarea în muncă a persoanelor cu vârsta între 15 și 18 ani care urmează învățământul obligatoriu este interzisă, cu excepția cazurilor expres prevăzute de lege.” Menționăm că interdicția muncii de către tinerii care urmează învățământul obligatoriu nu este absolută, atât dreptul internațional cât și cel european permițând excepții de la această regulă, respectiv permit prestarea unei munci ușoare de către tinerii care urmează învățământul obligatoriu, atât timp cât frecventarea acestuia nu este afectată.

Având o importanță deosebită, **de lege ferenda**, măsurile de protecție în muncă a tinerilor ar trebui consacrate prin acte normative cu forță juridică superioară, precum legile, ci nu prin hotărâri de guvern.

2.4. Transpunerea necorespunzătoare a Directivei 94/33/CE

Dreptul național este, în general, armonizat cu tratatele la care România este parte și cu dreptul european, însă întâlnim și erori de transpunere a dreptului european. Astfel, Directiva nr. 94/33/CE a fost transpusă în dreptul național atât prin H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă, cât și prin H.G. nr. 75/2015 privind reglementarea prestării de către copii de activități remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling.

H.G. nr. 600/2007 nu a transpus corespunzător prevederile privind timpul maxim pentru munca ușoară și nici interdicția de prestare a muncii periculoase de către copiii cu vârsta mai mică de 15 ani care prestează activități în baza H.G. nr. 75/2015. De asemenea, H.G. nr. 75/2015 nu a transpus corespunzător obligația de autorizare prealabilă a desfășurării de către copii/tineri a activităților reglementate de această hotărâre de guvern. De asemenea, această hotărâre de guvern conține și prevederi care diminuează nivelul de protecție a copiilor/tinerilor.

2.4.1 Timpul maxim de lucru pentru munca ușoară

Astfel cum am arătat anterior, interdicția muncii de către tinerii care urmează învățământul obligatoriu nu este absolută, atât dreptul internațional cât și cel european permițând excepții de la această regulă. De exemplu, art. 7 paragraful 2 din Convenția nr. 138/1973 privind vârsta minimă de încadrare în muncă, permite copiilor care au împlinit vârsta de 15 ani presteze muncă ușoară. De asemenea, art. 4 alin. (2) lit. c) coroborat cu art. 4 alin. (3) din Directiva nr. 94/33/CE permite efectuarea de munci ușoare de către copiii care au împlinit vârsta de 13 ani, în condițiile stabilirii unui număr limitat de ore de muncă pe săptămână și a defnirii, de către legiuitorul național, a sferei muncilor ușoare.

Legiuitorul național a definit sfera muncilor ușoare în cadrul H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă, care a transpus Directiva Consiliului nr. 94/33/CE din 22 iunie 1994; cu toate acestea, în legislația de transpunere nu au fost preluate prevederile din cuprinsul directivei care stabilesc în mod clar timpul de lucru maxim pentru tinerii care urmează învățământul obligatoriu.

Omissionea legiuitorului român determină o transpunere necorespunzătoare a directivei, întrucât limitarea timpului de lucru este esențială pentru ca munca să poată fi calificată drept ușoară; și munca considerată ușoară poate deveni dăunătoare dacă este prestată pentru un număr excesiv de ore.

De lege ferenda, art. 5 din H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă ar trebui completat cu un alineat în care să fie indicate limitele timpului de lucru în cazul muncii ușoare, respectiv al activității care nu periclitează pregătirea profesională, după cum urmează: „În condițiile aplicării art. 5 alin. (2) și (3), timpul de lucru este limitat la 2 ore pe zi de școală și la 12 ore pe săptămână pentru muncile efectuate pe durata perioadei școlare, în afara orelor de școală”.

Menționăm că art. 8 alin. (1) lit. b) din directivă permite extinderea timpului de lucru zilnic până la 8 ore, însă nu și a celui săptămânal, care este limitat la 12 ore. Cu toate acestea, considerăm că limita de 2 ore pe zi de școală este conformă cu prevederile Cartei Sociale Europene, astfel cum au fost interpretate de Comitetul European al Drepturilor Sociale care a arătat că o situație în care un copil care este încă supus educației obligatorii desfășoară o muncă ușoară timp de 2 ore într-o zi de școală și 12 ore pe săptămână în timpul semestrului, în afara orelor fixate pentru prezența la școală, este conformă cu cerințele Articolului 7 paragraf 3 din Cartă²².

Transpunerea necorespunzătoare a directivei nu implică încălcarea automată a prevederilor internaționale și europene, întrucât dreptul național urmează a fi interpretat în lumina prevederilor internaționale și europene. Așadar, noțiunile de muncă ușoară și „activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională”, prevăzute de art. 5 din H.G. nr. 600/2007, precum și noțiunea de muncă periculoasă, prevăzută de art. 2 lit. b) din H.G. nr. 867/2009, se interpretează conform Cartei Sociale Europene, astfel cum a fost interpretată de Comitetul European al Drepturilor Sociale.

2.4.2 Interdicția de prestare a muncii periculoase de către copiii cu vârsta mai mică de 15 ani care prestează activități în baza H.G. nr. 75/2015

²² A se vedea în acest sens, Comitetul European al Drepturilor Sociale, Concluzii 2019, România, disponibil pe site-ul rm.coe.int/rapport-rou-en/16809cfbde, accesat la data de 17.07.2023.

În doctrină²³ s-a arătat că deși, în ansamblu, Directiva 94/33/EC a fost corect transpusă în legislația românească, definițiile privind persoanele protejate nu au fost corect transpuse, iar această inconsecvență afectează transpunerea corectă a directivei. Astfel, normele de protecție a copiilor, respectiv a tinerilor cu vârsta mai mică de 15 ani, nu sunt aplicabile și în cazul contractelor civile încheiate conform H.G. nr. 75/2015. Deși această neregulă a fost semnalată acum aproximativ 15 ani, legiuitorul nu a procedat la remedierea sa.

Interdicția de prestare a muncilor periculoase prevăzute de art. 7 din directivă este aplicabilă tinerilor, care potrivit directivei, sunt reprezentați de persoanele cu vârsta mai mică de 18 ani. Interdicția de prestare a muncilor periculoase prevăzută de art. 9 din H.G. nr. 600/2007 este aplicabilă tinerilor, care sunt definiți de art. 3 lit. a) drept persoane cu vârsta cuprinsă între 15 și 18 ani. Prin urmare, conform dreptului național, tinerii cu vârsta mai mică de 15 ani nu sunt protejați prin interzicerea prestării de către aceștia a muncilor periculoase prevăzută de art. 9 din H.G. nr. 600/2007.

În dreptul românesc nu este permisă desfășurarea raporturilor de muncă în baza unui contract individual de muncă de către persoanele cu vârsta mai mică de 15 ani, astfel încât neinterzicerea prestării muncilor periculoase de către persoanele cu vârsta mai mică de 15 ani nu prezintă relevanță în materia contractului individual de muncă.

Cu toate acestea, dreptul național permite activitățile remunerate prestate de copii/tineri cu vârsta mai mică de 15 ani, în domeniul cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling²⁴, în baza unor contracte civile, conform H.G. nr. 75/2015 privind reglementarea prestării de către copii de activități remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling. Acest act normativ, în art. 4 lit. a), interzice prestarea de munci periculoase, conform legislației în vigoare. În anexa 1, în care este indicat conținutul notei de informare prevăzute de art. 7, se face referire la evaluarea riscurilor pe care le presupune desfășurarea activității, făcându-se referire numai la prevederile H.G. nr. 867/2009 privind interzicerea muncilor periculoase pentru copii, ci nu și la prevederile H.G. nr. 600/2007. De asemenea, în cuprinsul art. 2 din H.G. nr. 600/2007 se arată că prevederile acestui act normativ se aplică tinerilor care au încheiate contracte individuale de muncă; prin urmare în domeniul de aplicare al hotărârii de guvern naționale nu sunt incluși și tinerii care prestează muncă în baza unor contracte civile, care însă sunt protejați de directivă.

²³ Dima L., 2011. Protecția tinerilor care muncesc – transpunerea și implementarea Directivei 1994/33/EC în legislația română, *Analele Universității din București – Drept*, 2011 – Partea a IV-a, disponibilă pe site-ul drept.unibuc.ro, accesat la data de 06.03.2025.

²⁴ A se vedea H.G. nr. 75/2015 privind reglementarea prestării de către copii de activități remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling.

În consecință, din modul de reglementare nu rezultă aplicarea interdicțiilor prevăzute de directivă, preluate de H.G. nr. 600/2007, și în cazul activităților prestate în baza H.G. nr. 75/2015. În concluzie, în concordanță cu opinia exprimată în doctrină, directiva nu a fost corect transpusă în dreptul național. Omisiunea legiuitorului de a include în domeniul de aplicare al H.G. nr. 600/2007 și copiii care prestează activitate în baza H.G. nr. 75/2015 poate fi remediată prin interpretarea art. 4 lit. a) din H.G. nr. 75/2015 conform dreptului european.

De lege ferenda, se impune preluarea definițiilor din directivă în cuprinsul H.G. nr. 600/2007 și includerea în domeniul de aplicare al acesteia a activităților prevăzute de H.G. nr. 75/2015.

2.4.3 Obligația de autorizare prealabilă a desfășurării de către copii/tineri a activităților prevăzute de H.G. nr. 75/2015.

În afara contractelor individuale de muncă, tinerii pot desfășura muncă în baza altor contracte civile, precum cel prevăzut de H.G. nr. 75/2015²⁵, act normativ ce reglementează activitățile remunerate, prestate de copii/tineri, inclusiv cu vârsta mai mică de 15 ani, în domeniul cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling²⁶. Acest act normativ reprezintă o transpunere în legislația națională a prevederilor art. 5 din Directiva nr. 94/33/CE privind protecția tinerilor la locul de muncă, în care sunt indicate condiții extrinseci pentru încheierea valabilă a contractului civil, respectiv obținerea unei autorizații prealabile, precum și condiții privind activitățile prestate de copii.

Spre deosebire de dreptul european, care impune autorizarea prealabilă de către autoritatea competentă, în fiecare caz individual, dreptul național nu impune o asemenea condiție. Este adevărat că legislația națională prevede obligația de informare prealabilă prestării activității a serviciului public de asistență socială, însă considerăm că informarea prevăzută de art. 7 din H.G. nr. 75/2015 nu are aceeași semnificație și același scop ca autorizarea prevăzută de art. 5 paragraf 1 din Directiva nr. 94/33/CE a Consiliului. În acest sens, reținem că informarea se realizează anterior începerii efective a prestării activității de către copil, însă ulterior încheierii contractului de prestări servicii. Acest aspect rezultă din anexa nr. II a hotărârii de guvern care indică forma informării, potrivit căreia în cuprinsul informării trebuie indicată suma de bani ce reprezintă remunerația copilului, care, de regulă, rezultă din cuprinsul contractului. Informarea prevăzută de art. 7 nu implică existența unui acord din partea serviciului public de asistență socială, ce trebuie comunicat părinților/reprezentantului legal al copilului/copilului sau organizatorului, într-un anumit termen, ci are rolul creării unei evidențe a copiilor care prestează activități în domeniul cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling.

²⁵ Hotărârea nr. 75/2015 privind reglementarea prestării de către copii de activități remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling, [publicată în Monitorul Oficial, Partea I](#) nr. 115 din 13 februarie 2015.

²⁶ A se vedea H.G. nr. 75/2015 privind reglementarea prestării de către copii de activități remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling.

Având în vedere neconcordanțele arătate, considerăm că art. 5 alin. (1) din Directiva nr. 94/33/CE a Consiliului nu este transpus corespunzător în legislația națională. **De lege ferenda, obligația de informare prealabilă, prevăzută de art. 1 din H.G. nr. 75/2015, ar trebui înlocuită cu obligația de obținere a unei autorizații prealabile de la serviciul public de asistență socială.** De asemenea, conform directivei, legiuitorul național are obligația de a reglementa procedura de autorizare prealabilă.

În H.G. nr. 75/2015 întâlnim și lacune de reglementare. Sub aspectul asigurării frecvenței învățământului obligatoriu, H.G. nr. 75/2015 distinge între situația în care activitățile culturale sau similare sunt prestate pe o durată de maxim 30 de zile și situația în care acestea sunt prestate pentru o durată mai mare de 30 de zile în afara localității de domiciliu a copilului. Obligația de asigurare a educației nu este reglementată în situația în care activitatea culturală sau similară se desfășoară în localitatea de domiciliu o perioadă mai mare de 30 de zile. Această omisiune nu trebuie să producă efecte care să dezavantajeze copiii, dispozițiile legale urmând a fi interpretate în sensul în care produc efecte și raportat la scopul pentru care au fost edictate. În consecință, și atunci când copilul desfășoară activități culturale sau similare, în localitatea de domiciliu, o perioadă mai mare de 30 de zile, unitatea de învățământ la care este înscris copilul are obligația de a întocmi programul de recuperare a cursurilor la care acesta a lipsit sau la care are nevoie de sprijin didactic suplimentar din cauza prestării activității.

De lege ferenda, din motive de claritate, art. 12 din H.G. 75/2015 ar trebui modificat după cum urmează: (1) Asigurarea educației sau a pregătirii profesionale a copilului, în perioada în care acesta prestează o activitate în domeniile prevăzute la [art. 1](#), se realizează astfel: a) în unitatea de învățământ preuniversitar la care este înscris copilul; b) într-o unitate de învățământ preuniversitar din județul în care își desfășoară activitatea, dacă durata activității este mai mare de 30 de zile calendaristice și se desfășoară într-o altă localitate decât cea de la domiciliul copilului”.

De asemenea, în H.G. nr. 75/2015 întâlnim și prevederi care împiedică verificarea eficientă de către autorități a respectării normelor de protecție a copiilor. Astfel, conform art. 11 din hotărârea de guvern, la nivel județean sau de sector funcționează o echipă coordonată de direcția generală de asistență socială și protecția copilului care are obligația de a efectua vizite la locul desfășurării activității de către copil, pentru verificarea condițiilor în care se desfășoară activitatea. Planul de vizite se elaborează după ce direcției generale de asistență socială și protecția copilului îi este transmis centralizatorul cu activitățile prestate de copii, centralizator care se transmite de către serviciul public de asistență socială în primele 15 zile ale trimestrului următor celui în care se desfășoară activitățile, conform art. 10 din H.G. nr. 75/2015. Așadar, vizitarea locurilor unde se desfășoară activități culturale

sau similare este posibilă numai atunci când activitățile se desfășoară pe o perioadă îndelungată, chiar și mai mare de 3 luni; activitățile care se epuizează în perioada de 3 luni anterioare celei în care direcția planifică vizitele nu pot fi controlate eficient.

În concluzie, considerăm că modalitatea de reglementare a controlului menit să verifice respectarea drepturilor copilului este defectuoasă, scopul urmărit de lege prin respectiva reglementare neputând fi atins în situația în care activitățile culturale sau similare nu se desfășoară pe perioade relativ îndelungate de timp. ***De lege ferenda***, ar trebui eliminate din actul normativ prevederile privind centralizarea activităților culturale sau similare și a comunicării acestui centralizator trimestrial și înlocuite cu prevederi ce reglementează o forma de centralizare ce poate fi accesată instant de autoritățile cu atribuții de control.

2.5 Neîndeplinirea obligației legiuitorului de modificare consecventă a actelor normative

Adesea, se constată o lipsă de preocupare a legiuitorului național pentru modificarea consecventă a actelor normative ce privesc protecția tinerilor, care nu sunt corelate cu noile reglementări, generând incoerențe și dificultăți în aplicarea legii. Obligația legiuitorului în sensul indicat este prevăzută de art. 67 din Legea nr. 24/2000.

2.5.1 Necorelarea prevederilor Legii nr. 76/2002 cu cele ale Legii nr. 198/2023

În vederea stimulării angajării absolvenților de învățământ, art. 80 din lege prevede dreptul angajatorilor la un stimulent financiar. Conform art. 82 din Legea nr. 76/2002, absolvenții de învățământ sunt persoanele care au obținut o diplomă sau un act echivalent de absolvire a studiilor, gimnaziale, liceale, postliceale, speciale, profesionale sau superioare. Menționăm că, în prezent, conform Legii nr. 198/2023 a învățământului preuniversitar, forma învățământului profesional a fost înlocuită de învățământul tehnologic în sistem dual.

Prin urmare, sintagma învățământ profesional din art. 82 a fost înlocuită cu sintagma învățământ tehnologic în sistem dual, această modificare reprezentând un eveniment legislativ implicit, conform art. 67 din Legea nr. 24/2000²⁷. ***De lege ferenda*, se impune modificarea prevederilor art. 82 din Legea nr. 76/2002** astfel încât acesta să facă referire la formele de învățământ reglementate în prezent de lege, respectiv de Legea nr. 198/2023 a învățământului preuniversitar²⁸.

²⁷ Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, publicată în Monitorul oficial, Partea I, nr. 260 din 21 aprilie 2010.

²⁸ Textul ar trebui modificat după cum urmează: „În sensul prezentei legi, prin absolvent al unei instituții de învățământ se înțelege persoana care a obținut o diplomă sau un certificat de studii, în condițiile legii, în una dintre instituțiile de învățământ gimnazial, preuniversitar tehnologic în sistem dual, special, liceal, postliceal sau superior, de stat ori particular, autorizat sau acreditat în condițiile legii”.

Menționăm, de asemenea, că normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 nu sunt corelate cu cele ale acestei legii, astfel încât cele două acte normative conțin reglementări contrare ale drepturilor tinerilor.

Pentru a beneficia de măsuri de promovare a participării pe piața muncii, tinerii cu risc de marginalizare socială trebuie să încheie un contract de solidaritate. Normele metodologice de aplicare a legii²⁹, spre deosebire de art. 93² din lege, limitează durata pentru care se poate încheia contractul de solidaritate. Astfel, potrivit legii, contractul de solidaritate poate fi încheiat pe o perioadă maximă de 3 ani și minimă de 1 an. Cu titlu de exemplu, potrivit legii, pentru un tânăr cu risc de marginalizare de 26 de ani, contractul poate fi încheiat pe o durată de 3 ani, astfel încât acesta să producă efecte până la împlinirea vârstei de 29 de ani. În schimb, potrivit art. 60¹ din normele metodologice de aplicare a legii, contractul de solidaritate trebuie încheiat pe o perioadă care să nu depășească data îndeplinirii de către tânăr a vârstei de 26 de ani. De la această regulă, normele metodologice prevăd o excepție, pentru tinerii cu vârsta cuprinsă între 25 de ani și 26 de ani, care pot încheia contractul de solidaritate pe o perioadă fixă de 1 an, depășind astfel vârsta de 26 de ani. Prin urmare, conform legii, contractul de solidaritate poate produce efecte, în cazul unui tânăr de 25 de ani, până la 29 de ani, iar conform normelor metodologice până la maxim 27 de ani.

Având în vedere că scopul legiuitorului este acela de a sprijini o categorie de vârstă bine determinată, respectiv tinerii cu vârsta între 16 și 26 de ani, iar prevederile art. 93² alin. (2) permit ca efectele contractului de solidaritate să se producă până la vârsta de 29 de ani, având în vedere că normele metodologice sunt concordante cu scopul indicat dar contravin prevederilor prevederile art. 93² alin. (2), **de lege ferenda, se impune modificarea art. 93² alin. (2)** din lege astfel încât sensul acestuia să corespundă scopului legiuitorului precum și normelor metodologice, după cum urmează: “(2) Contractul de solidaritate prevăzut la [alin. \(1\)](#) se încheie între agenția pentru ocuparea forței de muncă teritorială și tânăr pe o durată de minim un an și maxim 3 ani, fără ca durata acestuia să depășească data la care tânărul împlinește vârsta de 26 de ani. În mod excepțional, în situația tinerilor care au împlinit vârsta de 25 de ani, dar nu au împlinit vârsta de 26 de ani, contractul de solidaritate se încheie pe o perioadă de un an”.

2.5.2 Necorelarea prevederilor privind remunerația internilor

Potrivit art. 8 alin. (2) din legea privind internshipul, indemnizația internului reprezintă cel puțin jumătate din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată. Pe de altă parte, internul desfășoară un raport de muncă neîntemeiat pe un contract individual de muncă, astfel încât, conform art. 278 alin.

²⁹ Norma metodologică de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă din 20.02.2002, parte integrantă din [H.G. nr. 174/2002](#).

(3) din Codul muncii, indemnizația sa nu poate fi mai mică decât salariul de bază minim brut orar sau decât indemnizația stabilită prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul organizației gazdă.

Considerăm că nu a avut loc o modificare, nici expresă și nici implicită, a prevederilor art. 8 alin. (2) din legea privind internshipul, prin intrarea în vigoare a prevederilor art. 278 alin. (3) din Codul muncii, pentru considerentele ce le vom prezenta în continuare. Legea nr. 176/2018 are caracter special față de Codul muncii, iar, în această calitate, are caracter derogatoriu de la dreptul comun, astfel cum rezultă din art. 15 din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative. Prin urmare, conform, art. 67 alin. (3) din Legea nr. 24/2000, art. 8 alin. (2) privind internshipul nu poate fi modificat prin legea de drept comun, reprezentată de Codul muncii, decât atunci când în actul normativ se prevede în mod expres aceasta. Observăm că în Legea nr. 283/2024, prin care a fost modificat Codul muncii și introdus art. 278 alin. (3), nu se prevede în mod expres că dispozițiile din legile speciale contrare se modifică ori se abrogă. Nici Codul muncii nu conține asemenea prevederi³⁰. În consecință, nu a avut loc o modificare implicită sau o abrogare a prevederilor art. 8 alin. (2) din legea privind internshipul.

În aceste condiții, există două prevederi contradictorii ce reglementează remunerația internilor. Deși este evident că prin reglementarea din art. 278 alin. (3) din Codul muncii legiuitorul a urmărit să uniformizeze dreptul la remunerația minimă a tuturor lucrătorilor, inclusiv a internilor, aplicând regula de interpretare *specialia generalibus derogant*, am putea concluziona că art. 278 alin. (3) din Codul muncii produce efecte numai în cazul raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale ce nu prevăd în mod expres cuantumul salariului sau indemnizației, deci nu și în cazul raporturilor internilor.

Cu toate acestea, chiar dacă prevederile art. 8 alin. (2) din Legea nr. 176/2018 nu au fost modificate în mod implicit și ar trebui aplicate cu prioritate, în calitate de lege specială, considerăm că acestea trebuie îndepărtate de la aplicare, conform art. 20 din Constituția României. Aceasta întrucât prevederile contravin art. 7 din Pactul Internațional cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale, care statuează dreptul la o remunerație echitabilă și egală pentru muncă de valoare egală, care să asigure un trai decent pentru lucrător și familia sa. Interpretarea prevederilor art. 7 din Pact a fost realizată în secțiunea privind dreptul internului la remunerație egală cu salariul minim brut garantat în plată, la care facem trimitere. Asigurarea unui trai decent nu se poate realiza decât prin acordarea salariului minim brut garantat în plată, acesta fiind și scopul completării Codului muncii cu art. 278 alin. (3). În consecință, în urma înlăturării de la aplicare a prevederilor art. 8 alin. (2) din Legea nr. 176/2018, devin aplicabile prevederile art. 278 alin. (3) din Codul muncii.

³⁰ Menționăm că art. 281 din Codul muncii conține o prevedere expresă privind abrogarea unor acte normative, care nu este însă relevantă în ceea ce privește Legea nr. 167/2017 privind internshipul.

Subliniem că nerespectarea art. 278 alin. (3) din Codul muncii reprezintă contravenție, conform art. 260 alin. (1) lit. a¹) din Codul muncii. În situația conflictului între o dispoziție din legea generală și una din legea specială, dublată de o sancțiune specifică în legea generală pentru nerespectarea acelei dispoziții, destinatarul legii speciale s-ar afla într-o incertitudine înacceptabilă cu privire la conduita de urmat și la regimul sancționator aplicabil, ceea ce subminează principiul securității juridice și caracterul previzibil al legii.

Pentru înlăturarea oricăror dificultăți de interpretare a legii, ***de lege ferenda, se impune modificarea art. 8 alin. (2) din Legea nr. 176/2018*** în sensul de a reglementa dreptul internului la o remunerație minimă egală cu salariul minim brut pe țară sau cu indemnizația stabilită prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul organizației gazdă.

3. PROTECȚIA VÂRSTNICILOR

Amploarea fenomenului îmbătrânirii populației a dat naștere unor discuții și acțiuni pentru protejarea vârstnicilor, nu doar în raporturile de muncă, ci în toate aspectele vieții sociale. Consiliul pentru Drepturile Omului al ONU a început, pe 3 aprilie 2025, un proces interguvernamental de elaborare a unui tratat internațional în materia drepturilor omului care are ca obiect protecția vârstnicilor și are forță juridică obligatorie³¹.

Protecția lucrătorilor vârstnici se manifestă printr-o varietate de mecanisme juridice, care adesea implică stabilirea unor diferențe de regim față de lucrătorii mai tineri. Aceste diferențe sunt modelate de contextul socio-economic, demografic și cultural specific fiecărui stat. Analiza comparativă a modului în care diverse state abordează protecția lucrătorilor vârstnici dezvăluie o paletă largă de abordări legislative și politici, evidențiind complexitatea și importanța adaptării cadrului juridic la realitățile particulare ale fiecărei națiuni. Astfel, întâlnim măsuri precum creșterile salariale în raport de vechimea în muncă, luarea în considerare a vechimii în muncă în cadrul procedurii de promovare, utilizarea vechimii ca și criteriu pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere, luarea în considerare a vechimii pentru stabilirea compensațiilor acordate în cazul concedierii, acordarea unor zile suplimentare de concediu de odihnă sau de preaviz, reducerea timpului de lucru. Aceste diferențe de tratament au fost analizate din perspectiva discriminării, uneori stabilindu-se că principiul nediscriminării pe criteriul vârstei a fost încălcat³². Subliniem însă că, în țările cu o forță de muncă îmbătrânită, menținerea beneficiilor legate de vechimea în muncă poate determina creșterea cheltuielilor cu salariile și afecta posibilitatea de angajare a lucrătorilor vârstnici.

³¹ Informații disponibile pe site-ul hrw.org, accesat la data de 07.04.2025.

³² Comisia olandeză pentru egalitate de tratament a considerat că politica angajatorului de reducere graduală a programului de lucru și acordarea unor zile de concediu suplimentare pentru lucrătorii cu vârsta de 57 de ani sau mai mare nu are o justificare obiectivă.

La nivelul Uniunii Europene, fenomenul îmbătrânirii populației a creat nevoia menținerii vârstnicilor cât mai mult pe piața muncii. Instrumentul principal pentru atingerea acestui scop este reprezentat de majorarea vârstelor standard de pensionare și egalizarea acestor vârste pentru femei și bărbați.

Un alt instrument pentru menținerea vârstnicilor pe piața muncii este reprezentat de permiterea vârstnicilor să cumuleze pensia cu salariul. România, în anul 2023, se afla pe ultimul loc în privința persoanelor care cumulează pensia cu salariul iar, prin art. 46 alin. (2) din Legea nr. 360/2023, a interzis cumulul pensiei cu salariul de anumite categorii de lucrători. Considerăm că aceste prevederi sunt neconstituționale, pentru motivele pe care le vom prezenta în cele ce urmează.

3.1 Compatibilitatea interdicției de cumul al pensiei cu salariul, prevăzută de art. 46 alin. (2), cu prevederile constituționale

Considerăm că interdicția art. 46 alin. (2) din Legea nr. 360/2023 limitează, în mod nejustificat, dreptul la plata pensiei pentru limită de vârstă. Curtea Constituțională a statuat că scopul interdicției cumulului pensiei cu drepturile de natură salarială trebuie să se circumscrie sferei scopurilor enumerate de art. 53 din Constituție³³. Deși putem considera că măsura urmărește un scop legitim, nu este îndeplinită condiția prevăzută de art. 53 alin. (2) din Constituția României, respectiv aplicarea nediscriminatorie a măsurii. Curtea Constituțională a statuat că interdicția de cumul al pensiei cu salariul nu trebuie să afecteze doar anumite categorii socioprofesionale, fără a exista motive rezonabil justificate pentru diferența de tratament³⁴.

După îndeplinirea condițiilor de pensionare, pensionarii au posibilitatea de a rămâne activi pe piața muncii în două modalități: fie prelungesc raporturile de muncă, cu acordul anual al angajatorului, fie încheie un nou raport de muncă după încetarea de drept a celui anterior, ca efect al îndeplinirii condițiilor de pensionare. Interdicția de cumul prevăzută de art. 46 alin. (2) nu este aplicabilă

³³ Scopurile prevăzute de art. 53 din Legea nr. 360/2023 privesc: „apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav”.

³⁴ Decizia nr. 375 din 6 iulie 2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 591 din 8 iulie 2005. Prin această decizie, Curtea Constituțională a constatat neconstituționalitatea interdicției de a cumula pensia de serviciu cu indemnizația în domeniul justiției, considerând-o discriminatorie. În considerentele deciziei s-au arătat următoarele: “Dar art. 81 alin. (8) din Legea nr. 303/2004 conține o discriminare și între magistrații din categoriile pe care le nominalizează. Astfel, în aplicarea textului de lege, judecătorii și procurorii beneficiari ai unei pensii de serviciu care desfășoară orice altă activitate profesională de exemplu, activitatea de avocat, de notar, de cadru didactic, de diplomat pot cumula pensia de serviciu cu veniturile obținute din această activitate. În schimb, judecătorii și procurorii beneficiari ai unei pensii de serviciu care, după pensionare, ar fi chemați să îndeplinească pentru un timp oarecare funcția de judecător sau de procuror, nu ar avea dreptul să cumuleze pensia de serviciu cu indemnizația acordată pentru activitatea prestată. Nici o dispoziție constituțională nu împiedică legiuitorul să suprimă cumulul pensiei cu salariul, cu condiția ca o asemenea măsură să se aplice în mod egal pentru toți cetățenii, iar eventualele diferențe de tratament între diversele categorii profesionale să aibă o rațiune lăcită”.

lucrătorilor care folosesc a doua modalitate indicată.

Considerăm că această diferență de tratament nu poate fi justificată în mod obiectiv pentru lucrătorii care desfășoară activitatea în mediul privat, fiind plătiți din fonduri private. Astfel, continuarea raporturilor de muncă într-una dintre cele două modalități implică acordul angajatorului, cu distincția că acordul se manifestă fie în cadrul unui act adițional, fie în cadrul unui nou contract individual de muncă. Este adevărat că încheierea unui nou contract individual de muncă implică negocierea tuturor clauzelor contractuale, în timp ce actul adițional modifică doar durata contractului, celelalte clauze menținându-se. Acest aspect nu relevă însă o diferență esențială între cele două categorii de lucrători, aptă să justifice un tratament diferit în privința plății prestațiilor de asigurări sociale. În acest sens, menționăm că nu există vreun impediment în încheierea unui nou contract individual de muncă, între aceleași părți, în exact aceleași condiții, inclusiv pe durată determinată de un an, conform art. 83 lit. g) din Codul muncii.

Mai mult, în cazul lucrătorilor care nu sunt plătiți din fonduri publice, măsura nu este aptă să asigure scopul degrevării bugetului de asigurări sociale, întrucât aceștia au oricând posibilitatea de a încheia un act adițional, ci un nou contract individual de muncă în condiții identice sau similare.

În ceea ce privește lucrătorii plătiți din fonduri publice, continuarea raporturilor de muncă cu acordul anual al angajatorului nu este similară cu încheierea unui nou raport de muncă, întrucât în cea din urmă situație lucrătorul poate ocupa un post vacant numai dacă susține un examen sau un concurs, conform art. 31 alin. (1) din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice. Prin urmare, putem considera că cele două categorii nu se regăsesc în situații similare, existând o diferență constând în competența profesională atestată prin promovarea examenului sau concursului. În legislația națională, întâlnim situații în care înalta competență profesională reprezintă un criteriu de diferențiere a lucrătorilor cărora le încetează sau nu le încetează de drept contractul individual de muncă. Un exemplu în acest sens, în ceea ce privește categoria medicilor, este reprezentat de art. 391 din legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății. Diferența de tratament este fundamentată pe competența profesională deosebită a lucrătorilor, pe faptul că aceștia dețin cunoștințe și experiență profesională superioare, a căror valorificare este benefică atât pentru societate în general, cât și pentru lucrătorii mai tineri cărora le sunt transmise cunoștințele deținute.

În consecință, considerăm că nu putem reține caracterul discriminatoriu al dispozițiilor art. 46 alin. (2) prin raportare la, lucrătorii plătiți din fonduri publice.

O a doua diferență de tratament discriminatorie este rezultată din art. 19 din normele de aplicare a legii, conform căruia interdicția de cumul al pensiei cu salariul nu se aplică persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare ca urmare a reducerii vârstei standard de pensionare. Așadar,

persoanele care se pensionează la o vârstă redusă față de vârsta standard de pensionare pot cumula drepturile de pensie cu cele de natură salarială, în timp ce persoanele mai vârstnice, care se pensionează la împlinirea vârstei standard nu au acest drept. Considerăm că nu există o justificare obiectivă pentru diferența de tratament între cele două categorii de pensionari.

Față de aceste considerente, întrucât **art. 46 alin. (2) din Legea nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii este discriminatoriu, de lege ferenda, se impune abrogarea acestuia.**

3.2 Formarea profesională și sporirea securității în muncă

Formarea profesională continuă este un mijloc de prelungire a vieții active, însă, conform studiilor, angajatorii nu consideră profitabilă această măsură în legătură cu lucrătorii vârstnici, astfel încât tinerii beneficiază de formare profesională mult mai des decât vârstnicii. Formarea profesională este percepută ca fiind o investiție de durată, care în cazul lucrătorilor vârstnici s-ar putea să nu se amortizeze.

Comisia Europeană a adoptat Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale³⁵, unul dintre obiective fiind atingerea unei rate de participare a adulților la programe de formare profesională de cel puțin 60%. În vederea atingerii acestui obiectiv, România s-a angajat să atingă un procent de 17,4% de participare anuală a adulților la programele de formare profesională, acest procent fiind cel mai mic dintre cele stabilite la nivelul celorlalte state europene.

Deși înaintarea în vârstă este însoțită de schimbări fizice și cognitive, considerăm că legislația nu ar trebui să prevadă reguli diferite de formare profesională pentru vârstnici, ci angajatorul ar trebui să țină cont de bune practici pentru a adapta formarea profesională la nevoile particulare ale tuturor angajaților, inclusiv a angajaților vârstnici. Astfel cum am arătat în capitolul privind discriminarea, stabilirea unor reguli specifice vârstnicilor pentru formarea profesională ar putea consolida stereotipurile negative despre aceștia și ar putea conduce la discriminare. De asemenea, existența unor programe profesionale diferite pentru lucrătorii vârstnici, ce pot fi percepute a fi mai puțin solicitante, pot afecta șansele lucrătorilor vârstnici de promovare sau de angajare. Considerăm însă că angajatorii ar trebui obligați să detalieze, în cuprinsul contractului colectiv de muncă sau al regulamentului intern, principii sau bune practici obligatorii pentru formarea profesională a vârstnicilor³⁶. Astfel, **de lege ferenda, art. 242 din Codul muncii poate fi completat** după cum urmează: “Regulamentul intern

³⁵ Planul de acțiune privind Pilonul European al drepturilor sociale este disponibil pe site-ul op.europa.eu accesat la data de 29.03.2025.

³⁶ Menționăm că art. 17 alin. (3) din O.G. nr. 129/2000 prevede obligația furnizorilor de formare profesională de adaptare a programelor de formare, astfel încât să fie asigurat accesul în mod nediscriminatoriu a persoanelor cu nevoi speciale, însă vârstnicii nu reprezintă persoane cu nevoi speciale. Din această categorie fac parte doar persoanele cu handicap, potrivit art. 8 din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților din 08.05.2003.

cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții: (...) reguli și bune practici aplicabile formării profesionale a lucrătorilor vârstnici”.

În ceea ce privește sănătatea și securitatea în muncă, similar legislației europene, legea națională nu statuează existența unor riscuri specifice pentru lucrătorii vârstnici. Factorii de risc precum diminuarea mobilității, a forței, a dexterității, diminuarea funcțiilor sistemului circulator și respirator, precum și a echilibrului, diminuarea văzului și auzului, scăderea vitezei de procesare a informației și a vitezei de reacție contribuie la creșterea acestui riscului, precum și a severității gradului de accidentare³⁷. Art. 7 alin. (3) lit. d) din lege prevede obligația angajatorului de a adapta munca la om, în vederea diminuării efectelor acesteia asupra sănătății. Dispoziții similare se regăsesc și în art. 177 alin. (2) lit. d) din Codul muncii. Prin urmare, angajatorul are obligația de a adapta condițiile de muncă la starea de sănătate a lucrătorilor vârstnici. De asemenea, art. 8 din H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor prevede că vârstnicii cu vârsta mai mare de 60 de ani se bucură de supraveghere specială a stării de sănătate, ce constă în examenul medical efectuat de medicul de medicina muncii, în vederea stabilirii aptitudinii de muncă.

4. ÎNCETAREA DE DREPT A RAPORTURILOR DE MUNCĂ LA ÎMPLENIREA CONDIȚIILOR DE PENSIONARE

Încetarea raporturilor de muncă din cauza vârstei este o instituție cu tradiție în dreptul statelor europene. Această instituție este considerată o măsură de protecție a lucrătorilor, atunci când este privită din perspectiva carierei pe durata întregii vieți³⁸. Astfel, în condițiile stabilității locului de muncă pe parcursul vieții, lucrătorii doresc ca, la un moment previzibil, cariera profesională să se sfârșească, iar venitul din muncă să fie înlocuit cu un venit adecvat din pensie. În dreptul european, încetarea de drept a contractului individual de muncă la data îndeplinirii condițiilor de pensionare intră în sfera de reglementare a directivei 2000/78/CE, fiind calificată drept concediere, în sensul autonom prevăzut de art. 6 alin. (1) lit. (a), întrucât aceasta afectează durata raporturilor de muncă, exercitarea activității profesionale și participarea la viața activă³⁹.

Nu rareori, lucrătorii vârstnici au perceput încetarea contractului individual de muncă din cauza vârstei ca fiind o formă de discriminare pe criteriul vârstei, argumente care și-au găsit ecou și în jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, așa cum reiese din analiza detaliată a cauzelor

³⁷ Kowalski-Trakofler K., Steiner L., Schwerha D., 2005. Safety considerations for the aging workforce. *Safety Science* 2005;43: 779–793.

³⁸ Vickers L., 2018. *Comparative Discrimination Law, Age as a protected ground*. Brill, 2018, pag. 24.

³⁹ Hotărârea CJUE în cauza C-411/05 Felix Palacios de la Villa, paragraf 46. Jurisprudența CJUE în materia discriminării pe criteriul vârstei ca urmare a încetării de drept a contractului individual de muncă este prezentată în Capitolul III al lucrării.

prezentate în capitolul dedicat problematicii discriminării. Totuși jurisprudența națională și europeană reflectă tendința de conservare a acestei instituții.

Marea Britanie a abrogat această instituție. Ca efect al abrogării, angajatorii au căutat modalități alternative pentru a dispune încetarea contractului individual de muncă al vârstnicilor, precum încheierea unor contracte pe perioadă determinată sau impunerea unor criterii de evaluare a performanțelor profesionale mult mai stricte. Cu toate acestea, modificarea legislativă a atins scopul urmărit, determinând rămânerea pe piața muncii a vârstnicilor, după împlinirea vârstei standard de pensionare. În Franța, particularitățile încetării de drept a contractului individual de muncă reflectă politica de menținere a vârstnicilor pe piața muncii; astfel, încetarea are loc nu la data îndeplinirii condițiilor de pensionare, ci la data împlinirii unei anumite vârste, mai mari decât vârsta standard de pensionare (70 de ani în cazul Franței).

În contrast cu aceste evoluții, legislația românească actuală a menținut instituția încetării de drept a contractului individual de muncă la data îndeplinirii condițiilor de pensionare, prevederile art. 56 din Codului muncii fiind însă modificate succesiv, pentru a permite menținerea cât mai mult timp pe piața muncii a lucrătorilor în general și a femeilor în special.

Modificările însă nu s-au realizat cu respectarea normelor de tehnică legislativă.

4.1. Necorelarea cu prevederile din legislația asigurărilor sociale

Art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii reprezintă dreptul comun în materia încetării de drept a raporturilor de muncă, la data îndeplinirii condițiilor pentru obținerea unei pensii pentru limită de vârstă⁴⁰. Pe lângă acest caz de încetare, art. 56 alin. (1) lit. c) reglementează încetarea de drept a contractului individual de muncă în cazul pensionării pentru invaliditate de gradul III sau al emiterii deciziei privind capacitatea de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II, precum și în cazul îndeplinirii condițiilor pentru obținerea unor varietăți ale pensiei pentru limită de vârstă: pensia anticipată⁴¹, pensia anticipată parțială și pensia pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare⁴².

⁴⁰ Conform art. 46 alin. (1) din Legea nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii: „(1) Pensia pentru limită de vârstă se cuvine persoanelor care îndeplinesc, cumulativ, la data pensionării, condițiile privind vârsta standard de pensionare și stagiul minim de cotizare prevăzute în anexa [nr. 5](#)”.

⁴¹ Conform art. 58 alin. (1) din Legea nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii: „(1) Pensia anticipată se cuvine cu cel mult 5 ani înaintea împlinirii vârstei standard de pensionare persoanelor care au realizat stagiul complet de cotizare contributiv, prevăzut în anexa [nr. 5](#), precum și celor care au depășit stagiul complet de cotizare contributiv cu până la 5 ani”.

⁴² Conform art. 48 alin. (1) din Legea nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii: „(1) Persoanele care au realizat stagiul complet de cotizare contributiv au dreptul la pensie pentru limită de vârstă, cu reducerea vârstelor standard de pensionare, după cum urmează: a) conform tabelului nr. 1, în situația persoanelor care au realizat stagii de cotizare în condiții deosebite de muncă; b) conform tabelului nr. 2, în situația persoanelor care au realizat stagii de cotizare în grupa I de muncă, potrivit legislației anterioare datei de 1 aprilie 2001, celor care au realizat stagii de cotizare în locurile de

Legea nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii, în vigoare în prezent⁴³, nu mai reglementează pensia anticipată parțială⁴⁴. O dată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 360/2023, legiuitorul român nu a modificat corespunzător prevederile Codului muncii. **De lege ferenda, se impune modificarea art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii**, în sensul eliminării referirii la pensia anticipată parțială.

Art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii face referire la încetarea de drept a contractului individual de muncă, însă încetarea intervine *ope legis* doar la data îndeplinirii condițiilor de stagiu minim și vârstă standard de pensionare. În cazul pensionării anticipate sau a pensionării cu reducerea vârstei de pensionare, de exemplu, încetarea contractului individual de muncă nu are loc *ope legis*, întrucât implică manifestarea de voință a beneficiarului pensiei, momentul pensionării depinzând de voința acestuia. În acest sens sunt considerentele deciziei nr. 840/2018 a Curții Constituționale⁴⁵.

Observăm că dispoziția din art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii privind încetarea contractului individual de muncă la data comunicării deciziei de pensionare nu îndeplinește condițiile de claritate. În primul rând, nu indică beneficiarul comunicării. În vederea identificării beneficiarului comunicării, sunt relevante prevederile art. 93 din legea nr. 360/2023, care prevăd obligația casei de pensii de a informa angajatorul despre faptul că lucrătorului său i-a fost emisă decizia de pensionare. Așadar, angajatorului nu i se comunică decizia de pensionare, o astfel de comunicare având chiar potențialul încălcării dreptului la protecția datelor cu caracter personal.

Pentru a asigura securitatea circuitului civil și a evita incertitudinea privind momentul încetării raporturilor de muncă, noțiunea de dată a comunicării deciziei de pensionare, prevăzute de art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, trebuie interpretată în sens larg. Astfel, prin data comunicării deciziei de pensionare trebuie înțeles momentul la care angajatorului i s-a adus la cunoștință de către casa de pensii, prin intermediul informării prevăzute de art. 93 alin. (7) din Legea nr. 360/2023, faptul că lucrătorului săi i s-a emis o decizie de stabilire a drepturilor de pensie. Apreciem că data comunicării

muncă încadrate în condiții speciale potrivit legislației anterioare intrării în vigoare a prezentei legi, precum și în situația celor care au realizat stagii de cotizare în locurile de muncă încadrate în condiții speciale prevăzute la art. 28 alin. (1); c) cu câte 6 luni, pentru fiecare an de privare de libertate, de deportare în străinătate, după data de 23 august 1944, și/sau de prizonierat, în situația persoanelor cărora le-au fost stabilite drepturi privind vechimea în muncă, în condițiile prevăzute la art. 1 alin. (1) lit. a) -c) și la alin. (2) din Decretul-lege nr. 118/1990 privind acordarea unor drepturi persoanelor persecutate din motive politice de dictatura instaurată cu începere de la 6 martie 1945, precum și celor deportate în străinătate ori constituite în prizonieri, republicat, cu modificările și completările ulterioare.”

⁴³ Legea nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.1089 din 4 decembrie 2023, însă a intrat în vigoare la data de 1 septembrie 2024.

⁴⁴ Pensia anticipată parțială a fost reglementată anterior intrării în vigoare a Legii nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii - 1 septembrie 2024 – prin Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, lege în prezent abrogată.

⁴⁵ Decizia nr. 840/2018 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua ultima ipoteză din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 224 din 22 martie 2019.

deciziei poate fi reprezentată și de data la care lucrătorul aduce la cunoștința angajatorului faptul emiterii deciziei de pensie, dacă aceasta este anterioară informării realizate de casa de pensii.

De lege ferenda, se impune modificarea art. 56 alin. (1) lit. c) în sensul înlocuirii sintagmei „data comunicării deciziei de pensie” cu sintagma „data informării angajatorului despre emiterea deciziei de pensie”.

4.2 Dreptul femeilor de a continua raporturile de muncă până la împlinirea vârstei standard de pensionare pentru bărbați

Constatăm că prin lit. c) a art. 56 alin. (1) din Codul muncii au fost reglementate patru cazuri de încetare de drept a raporturilor de muncă, printre acestea fiind inclus și cel aplicabil exclusiv lucrătoarelor femei, respectiv încetarea de drept a contractului individual de muncă la împlinirea vârstei de 65 de ani, ce reprezintă vârsta standard de pensionare pentru bărbați, ci nu pentru femei. Menționăm că, în prezent, vârstele standard de pensionare prevăzute pentru femei sunt mai mici de 65 de ani, această situație urmând a se modifica în anul 2035.

Încetarea contractului la împlinirea vârstei de 65 de ani reprezintă o excepție de la regula încetării de drept a contractului la data îndeplinirii cumulative a condițiilor privind vârsta standard de pensionare și stagiul minim de cotizare. Prin urmare, ***de lege ferenda***, este oportună o reglementare a regulii și a excepției nu la aceeași literă a alin. (1) al art. 56, ci separat.

Continuarea raporturilor de muncă până la împlinirea vârstei de 65 de ani este condiționată de îndeplinirea unor formalități, respectiv informarea, în scris, a angajatorului, cu 30 de zile anterior împlinirii condițiilor pentru încetarea de drept a contractului individual de muncă, despre voința de a continua raporturile de muncă până la împlinirea vârstei de 65 de ani. Având în vedere scopul menținerii vârstnicilor cât mai mult timp pe piața muncii și al evitării eventualelor litigii privind data informării, ***de lege ferenda***, legiuitorul ar putea reglementa obligația angajatorului de a solicita angajatei, în termenul de 30 de zile anterior încetării de drept a raporturilor de muncă, să își exprime opțiunea de a continua sau nu raporturile de muncă până la împlinirea vârstei de 65 de ani.

Este de remarcat că, în condițiile în care salariaata optează pentru continuarea raporturilor de muncă până la împlinirea vârstei de 65 de ani, aceasta nu are dreptul la pensie pentru limită de vârstă anterior acestei date. Această concluzie rezultă din considerentele deciziei nr. 387/2018 a Curții Constituționale⁴⁶. Așadar, continuarea raporturilor de muncă până la împlinirea vârstei de 65 de ani

⁴⁶ Potrivit paragrafului 36 din decizia nr. 387/05.06.2018 a Curții Constituționale: „Astfel, dispozițiile art.56 alin.(1) lit.c) teza întâi din Legea nr.53/2003 sunt constituționale numai în măsura în care, la împlinirea vârstei legale de pensionare, dau dreptul femeii să opteze fie pentru deschiderea dreptului la pensie și încetarea contractului individual de muncă în curs, fie pentru continuarea acestui contract, până la împlinirea vârstei legale de pensionare prevăzute pentru bărbați, la

determină modificarea implicită a condițiilor de pensionare pentru limită de vârstă, în sensul că dreptul la plata pensiei pentru limită de vârstă se naște la data împlinirii vârstei standard de pensionare prevăzută pentru bărbați, de 65 de ani. Prin urmare, **de lege ferenda, se impune modificarea art. 91 din Legea nr. 360/2023**, în sensul reglementării excepției privind data plății pensiei la împlinirea vârstei de 65 de ani, pentru femeile care optează pentru continuarea raporturilor de muncă până la această dată⁴⁷. În lipsa intervenției legiuitorului, modificarea condițiilor de acordare a pensiei pentru limită de vârstă, în situația excepțională prevăzută de art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, rezultă din considerentele deciziei Curții Constituționale, ceea ce ar putea determina probleme în sfera clarității și previzibilității normei și, eventual, litigii fundamentate fie pe interpretarea gramaticală, fie pe interpretarea sistematică a prevederilor Legii nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii.

4.3 Încălcarea unicității reglementării și paralelismul legislativ în materia continuării raporturilor de muncă

Art. 46 alin. (2) din Legea nr. 360/2023 conține reglementări privind desfășurarea raporturilor de muncă, modificând perioada de 3 ani pentru care puteau fi prelungite raporturile de muncă, prevăzută de art. 56 alin. (4) din Codul muncii. Astfel, conform art. 46 alin. (2), raporturile de muncă pot fi prelungite până la vârsta de 70 de ani, respectiv pentru o perioadă de 5 ani după data îndeplinirii condițiilor de pensionare. Cuprinderea acestor reglementări într-un act normativ privitor la pensii, ci nu într-un act normativ care legiferează raporturile de muncă încalcă prevederile art. 14 alin. (1) privind unicitatea reglementării în materie, din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative. De altfel, și în avizul Consiliului Legislativ referitor la proiectul de lege privind sistemul public de pensii⁴⁸ se subliniază necesitatea reglementării aspectelor privind raporturile de muncă într-un act normativ ce privește aceste raporturi.

În legătură cu cele două texte de lege, respectiv art. 46 alin. (2) și art. 56 alin. (4) din Codul muncii, observăm următoarele: a) reglementează identic două condiții ale continuării raporturilor de muncă:

acea dată. În prima ipoteză, când optează pentru deschiderea dreptului la pensie, contractul individual de muncă în curs încetează de drept, iar dreptul la muncă va putea fi exercitat numai după încheierea unui nou contract, dacă angajatorul consimte în acest sens. Din contră, în măsura în care salariații optează pentru continuarea raportului de muncă, până la împlinirea vârstei de pensionare prevăzute de lege pentru bărbați, exercițiul dreptului la muncă nu este condiționat de încheierea unui nou contract și de voința angajatorului, dar dreptul la pensie nu va putea fi solicitat simultan”.

⁴⁷ **De lege ferenda, se impune modificarea art. 91 din Legea nr. 360/2023 după cum urmează:** „(2) Prin derogare de la prevederile Legii nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare, referitoare la termenul de prescripție, în sistemul public de pensii, pensiile se plătesc de la data acordării înscrise în decizia emisă de casa teritorială de pensii, cu excepția pensiei anticipate, care se plătește de la data încetării calității de asigurat, în cazul persoanelor care se regăsesc în una dintre situațiile prevăzute la art. 6 alin. (1) lit. a), b) și d). (2) În mod excepțional, pensia pentru limită de vârstă se plătește de la data încetării calității de asigurat, în cazul femeilor care se regăsesc în situația prevăzută de art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua”.

⁴⁸ Avizul Consiliului Legislativ referitor la proiectul de lege privind sistemul public de pensii, disponibil pe site-ul cdep.ro/proiecte/2023/700/20/7/cl727.pdf, accesat la data de 23.03.2025.

existența acordului părților pentru continuarea raporturilor de muncă și înnoirea anuală a acestui acord; b) reglementează în mod diferit vârsta până la care pot continua raporturilor de muncă; c) art. 56 alin. (4) conține în plus reguli procedurale privind termenul limită pentru depunerea cererii de prelungire.

Art. 46 alin. (2) din Legea nr. 360/2023 operează o modificare parțială, ci nu o abrogare, a art. 56 alin. (4) din Codul muncii, modificarea privind strict vârsta până la care poate fi prelungit contractul individual de muncă, astfel cum rezultă din aplicarea art. 64 alin. (5), coroborat cu art. 67 alin. (1) din Legea nr. 24/2000.

Prin urmare, aspecte privind continuarea raporturilor de muncă sunt reglementate, în paralel, atât prin art. 56 din Codul muncii, cât și prin art. 46 alin. (2) din Legea nr. 360/2023. Astfel cum am arătat anterior, pentru motive de neconstituționalitate, s-ar impune abrogarea art. 46 alin. (2). ***De lege ferenda*, se impune modificarea expresă a art. 56 alin. (4) din Codul muncii**, în sensul indicării exprese a vârstei de 70 de ani până la care pot continua raporturile de muncă.

4.4 Reglementarea deficitară a procedurii continuării raporturilor de muncă

După împlinirea condițiilor de pensionare, prin acordul părților, contractul individual de muncă poate fi continuat, prin prelungirea anuală, potrivit art. 56 alin. (4) din Codul muncii. Textul face referire la prelungirea anuală, fără a explica care este modalitatea de prelungire. Din acest motiv, există incertitudine cu privire la modalitatea de încetare a contractului individual de muncă la expirarea perioadei de prelungire.

Astfel, într-o opinie se consideră că, după expirarea perioadei de prelungire contractul individual de muncă încetează de drept, în baza art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.

În opinia noastră, contractul individual de muncă încetează de drept, ca urmare a expirării perioadei determinate de un an, în baza art. 56 alin. (1) lit. i) din Codul muncii. Această opinie este fundamentată pe faptul că, în urma prelungirii contractului individual de muncă, pe o perioadă de un an, perioada contractului se transformă din nedeterminată în determinată. De altfel, alte acte normative prevăd expres că perioada contractului, în urma prelungirii, este determinată. De exemplu, art. 219 alin. (2) din Legea nr. 199/2023 a învățământului superior prevede că activitatea cadrelor didactice sau de cercetare poate continua după pensionare, în baza unui contract pe perioadă determinată de un an, ce poate fi prelungit anual, fără limită de vârstă.

Un alt argument este reprezentat de înțelesul sintagmei „data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare”, ce trebuie interpretată ca stabilind un moment unic în timp; dacă am considera că data îndeplinirii condiției vârstei standard de pensionare este și o dată ulterioară datei efective a împlinirii acestei vârste, am denatura sensul noțiunii

de vârstă standard de pensionare, prevăzută de legea pensiilor. De altfel, caracteristica de moment unic în timp al datei la care intervine încetarea contractului individual de muncă din cauza vârstei rezultă și din jurisprudența suedeză. Astfel, în cauza Keolis⁴⁹, angajatorul a constatat încetarea contractului individual de muncă al angajaților șoferi de autobuz atunci când au împlinit vârsta de 67 de ani, iar ulterior i-a reangajat în baza unor contracte individuale de muncă încheiate pe perioadă determinată, până la împlinirea vârstei de 70 de ani. Instanța a analizat refuzul angajatorului de a continua raportul de muncă după împlinirea vârstei de 70 de ani ca un tratament discriminatoriu pe criteriul vârstei, reținând că permiterea încetării contractului individual de muncă la împlinirea vârstei de 67 de ani reprezintă o excepție, ce este aplicabilă numai atunci când angajatul a împlinit 67 de ani, nu și ulterior.

În concluzie, în urma prelungirii, contractul individual de muncă încetează de drept prin atingerea la termen, expirarea termenului fiind de esența încetării contractului. Nu putem accepta ca angajatorul să constate, de exemplu, încetarea de drept a contractului individual de muncă înainte de împlinirea acestui termen considerând, de exemplu, că și între data îndeplinirii condițiilor pentru pensionare și împlinirea termenului de un an ar fi întrunite condițiile pentru aplicarea art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.

De asemenea, nu se poate accepta că a intervenit o prorogare a datei îndeplinirii condițiilor de pensionare, pentru că aceasta ar trebui reglementată în mod expres, având în vedere că o asemenea măsură ar putea produce consecințe și cu privire la nașterea dreptului de pensie.

De lege ferenda, pentru evitarea dificultății interpretării, se impune modificarea art. 56 alin. (4) din Codul muncii, în sensul indicării faptului că se modifică durata contractului individual de muncă, din nedeterminată în determinată.

Menționăm că prin Decizia nr. 759/2017 a Curții Constituționale⁵⁰ a fost admisă excepția de neconstituționalitate a art. 56 alin. (1) lit. c) teza a II-a, prima ipoteză din Codul muncii. Astfel, Curtea a constatat că măsura încetării contractului individual de muncă la data comunicării deciziei de pensie de invaliditate de gradul III este nejustificată, chiar și în cazul contractelor cu normă întreagă, deoarece înfrânge libertatea de voință a părților de a renegocia contractul și exclude, pentru invalizii de gradul

⁴⁹ A se vedea hotărârea pronunțată de Labour Court în data de 16.09.2015, în cauza “2015 no 51, the Equality Ombudsman v. Keolis AB”.

⁵⁰ Decizia nr. 759/2017 referitoare la admiterea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 108 din 05 februarie 2018. Prin această decizie Curtea a dispus următoarele: „Admite excepția de neconstituționalitate ridicată de Felicia Oanea în Dosarul nr. 27.722/3/2014 (nr. vechi 3.680/2016) al Curții de Apel București - Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale și de Veronica Doboș în Dosarul nr. 7.802/99/2015 al Curții de Apel Iași - Secția litigii de muncă și asigurări sociale și constată că dispozițiile art. 56 alin. (1) [lit. c\)](#) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii sunt neconstituționale”.

III, facilități precum transferul la fracțiune de normă sau mărirea timpului de lucru, disponibile pentru alți salariați. Mai recent, în ședința din 8 aprilie 2025, Curtea Constituțională a reiterat această soluție⁵¹, admitând din nou o excepție de neconstituționalitate cu privire la acest text și observând că, deși declarate neconstituționale, aceste prevederi fuseseră preluate în continuare, în conținutul art. 56, prin nesocotirea principiului efectelor obligatorii ale deciziilor Curții Constituționale.

De lege ferenda, se impune modificarea art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, în sensul eliminării tezei conform căreia contractul individual de muncă încetează de drept la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III.

Față de cele arătate anterior, art. 56 din Codul muncii poate fi modificat după cum urmează: (1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:(...) c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II; (...) (3¹) Prin excepție de la prevederile alin. (1) lit. c), pentru salariața care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, contractul individual de muncă încetează de drept la data împlinirii vârstei de 65 de ani. (4) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, raporturile de muncă pot continua, cu acordul părților, până la data împlinirii vârstei de 70 de ani de către lucrător, în baza unui act adițional încheiat anual, care modifică durata contractului din nedeterminată în determinată (...).

4.5 Incompatibilitatea prevederilor derogatorii privind încetarea contractului individual de muncă cu principiul nediscriminării

⁵¹ A se vedea Comunicatul de presă al Curții Constituționale, din data de 8 aprilie 2025, disponibil pe site-ul ccr.ro, accesat la data de 13.05.2025. În comunicat s-au arătat următoarele: “A admis excepția de neconstituționalitate și a constatat că dispozițiile art.56 alin.(1) lit.c) teza a II-a prima ipoteză din Legea nr.53/2003 privind Codul muncii, în redactarea ulterioară Ordonanței de urgență a Guvernului nr.96/2018 și dispozițiile art.56 alin.(1) lit.c) teza a II-a prima ipoteză din Legea nr.53/2003, în redactarea ulterioară Legii nr.93/2019 sunt neconstituționale. În esență, Curtea a reținut că, în mod contrar prevederilor constituționale ale art.147 alin.(1),(2) și (4), referitoare la efectele obligatorii ale deciziilor Curții Constituționale, prin modificările aduse de art.IV pct.1 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.96/2018, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.93/2019, soluția legislativă declarată neconstituțională prin Decizia nr.759 din 23 noiembrie 2017 a fost preluată, în continuare, în conținutul art.56 alin.(1) lit.c) teza a II-a prima ipoteză, perpetuând astfel efectele neconstituționale constatăte anterior”.

Prevederile derogatorii de la dispozițiile de drept comun din Codul muncii privesc categorii profesionale determinate, iar stabilirea unor reguli diferite pentru acestea este nu doar acceptată, ci și considerată potrivită pentru reglementarea încetării raporturilor de muncă în funcție de caracteristicile unei profesii sau ale unui loc de muncă. Cu toate acestea, în anumite condiții, prevederile derogatorii sunt incompatibile cu principiul nediscriminării pe criteriul vârstei.

O astfel de excepție întâlnim în cazul personalului didactic și de cercetare din învățământul universitar, care, potrivit art. 219 alin. (1) din Legea nr. 199/2023 a învățământului superior, se pensionează la împlinirea vârstei de 65 de ani. Observăm că atât prevederile de drept comun cât și cele din legile speciale condiționează încetarea de drept a raporturilor de muncă de un drept de pensie. În condițiile în care legiuitorul nu a indicat motivul pentru care condițiile încetării de drept a raporturilor de muncă ale personalului didactic și de cercetare trebuie să fie diferite de cele aplicabile conform dreptului comun, respectiv conform dispozițiilor specifice altor categorii profesionale determinate, și aceste motive nu sunt evidente în contextul dreptului național, concluzionăm că nu există o justificare rezonabilă pentru tratamentul diferit instituit de art. 219 alin. (1) din Legea nr. 199/2023. ***De lege ferenda, se impune modificarea art. 219 alin. (1) din Legea nr. 199/2023***, în sensul condiționării încetării de drept a raportului de muncă de existența unui drept de pensie⁵².

În ceea ce privește discriminarea pe criteriul sexului, observăm că există acte normative⁵³ care prevăd încetarea de drept a raporturilor de muncă la împlinirea vârstei standard de pensionare, diferită pentru femei și pentru bărbați, dar care nu prevăd expres dreptul lucrătoarei femei de a continua raporturile de muncă până la împlinirea vârstei standard de pensionare prevăzută pentru bărbați, respectiv 65 de ani. Legiuitorul român nu are o viziune unitară în ceea ce privește încetarea de drept a contractului individual de muncă al femeilor și bărbaților, menținând, probabil fără intenție, printr-o reglementare defectuoasă, diferența de tratament între bărbați și femei. Aceste omisiuni din legislație pot fi însă remediate prin interpretarea legislației în conformitate cu dreptul Uniunii Europene, respectiv prin completarea lor cu dreptul comun. În concluzie, prevederile derogatorii analizate nu sunt discriminatorii pe criteriul sexului. Cu toate acestea, ***de lege ferenda, art. 30 din Legea nr.***

⁵² Art. 219 alin. (1) din Legea nr. 199/2023 poate fi modificat după cum urmează: „(1) Personalul didactic și de cercetare se pensionează la împlinirea vârstei de 65 de ani. La cererea cadrului didactic, se poate menține statutul de titular până la finalul anului universitar în care împlinește vârsta de pensionare. (2) În mod excepțional, dacă la împlinirea vârstei de 65 de ani nu este îndeplinită condiția stagiului minim de cotizare pentru dobândirea dreptului de pensie de limită de vârstă, personalul didactic și de cercetare se pensionează la data îndeplinirii și a condiției privind stagiul minim de cotizare. La cererea cadrului didactic, se poate menține statutul de titular până la finalul anului universitar în care este îndeplinită condiția privind stagiul minim de cotizare”.

⁵³ Legea nr. 183/2024 nu reglementează posibilitatea cercetătorilor științifici femei, care au obținut calificativul “bine” sau mai slab decât „bine” la ultima evaluare, de a continua raporturile de muncă până la vârsta de 65 de ani, contractul individual de muncă al acestora încetând de drept la data îndeplinirii condițiilor de pensionare, respectiv a vârstei standard de pensionare care este mai mică pentru femei decât pentru bărbați.

183/2024 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare și inovare ar trebui completat cu dispoziții similare celor din Codul muncii, care permit continuarea raporturilor de muncă ale femeilor până la împlinirea vârstei de 65 de ani⁵⁴.

Integrarea tinerilor pe piața muncii este adesea marcată de provocări precum lipsa de experiență relevantă, decalajul dintre competențele absolvenților și cerințele angajatorilor, precum și vulnerabilitatea la forme de angajare precară. Măsurile de integrare a tinerilor cu risc de marginalizare socială nu sunt foarte eficiente, în anul 2024, acestea facilitând angajarea a 210 de astfel de tineri; de asemenea, cercetările sugerează o eficiență redusă a contractelor cu componentă de formare profesională în ceea ce privește integrarea durabilă a tinerilor pe piața muncii, acestea fiind frecvent utilizate pentru a accesa forță de muncă ieftină, fără a se asigura o inserție profesională reală.

Menținerea vârstnicilor pe piața muncii în România este afectată de provocări semnificative, ce includ discriminarea pe criteriul vârstei și lipsa formării profesionale continue, care au condus la situarea României, în mod constant pe ultimele locuri în Uniunea Europeană, în ceea ce privește rata de ocupare a lucrătorilor vârstnici.

⁵⁴ Art. 30 din Legea nr. 183/2024 poate fi completat cu alin. (1¹) după cum urmează: “Contractul individual de muncă încetează de drept, cu caracter excepțional, pentru salariați care nu au obținut calificativul foarte bine la ultima evaluare, care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani”.

