

## INCIDENȚA NORMELOR UNIUNII EUROPENE ASUPRA CAPACITĂȚII DE ANGAJARE A CETĂȚENILOR ROMÂNI

ROXANA RADU\*

Abuzurile fizice și psihice pe care le implică munca și exploatarea economică a copilului, precum și amploarea fenomenului atât în țările slab dezvoltate, cât și în cele dezvoltate au fost doar câțiva dintre factorii care au demonstrat necesitatea adoptării unor norme internaționale privind fixarea unei limite minime de vârstă pentru angajarea în muncă a copiilor și stabilirea condițiilor minime de protecție a sănătății, securității și dezvoltării lor biopsihice.

Pe plan mondial, preocupările OIM în acest domeniu datează încă din anul 1919, când a adoptat *Convenția nr. 5 privind vârsta minimă a persoanelor care muncesc*, convenție care a interzis munca copiilor sub 14 ani în întreprinderile industriale.

În anul 1973, s-au adoptat *Convenția vârstei minime nr. 138* și *Recomandarea nr. 146*, care au prevăzut elemente suplimentare de decizie și acțiune în vederea eliminării muncii copiilor. Noutatea pe care au adus-o aceste documente a fost preconizarea de acțiuni tripartite – guvern, patronate, sindicate. În ansamblul de măsuri destinate ocrotirii copilului, o însemnătate deosebită o au prevederile art. 22 din *Convenție*, potrivit cărora statele se angajează să garanteze și să ocrotească interesele tuturor copiilor care țin de jurisdicția lor, fără nicio distincție, indiferent de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau de altă natură, a copilului, părinților sau reprezentanților săi legali, de originea lor națională, etnică sau socială, de situația lor materială, de incapacitatea lor, de nașterea lor sau de altă situație.

UE a preluat multe dintre prevederile convențiilor OIM, printre principiile proclamate de *Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale salariaților*, adoptată la Strasbourg în 9 decembrie 1989, numărându-se și dreptul la protecție al copiilor și al adolescenților.

În baza art. 118 a din TCE, care prevede adoptarea de către Consiliu, prin intermediul directivelor, a cerințelor minime pentru a promova

---

\* Conf. univ. dr., Facultatea de Drept, Universitatea din Craiova; Cercetător șt. III, Institutul de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor” din Craiova, al Academiei Române; e-mail: roxaine@yahoo.com.

îmbunătățirea mediului de muncă, în vederea garantării unui nivel mai bun de protecție a sănătății și securității lucrătorilor, Consiliul a adoptat *Directiva 94/33/CE privind protecția tinerilor la locul de muncă*. Această directivă face distincție între noțiunile de „copil” – orice tânăr care nu a atins vârsta de 15 ani sau care face încă obiectul școlarizării obligatorii impuse de legislația națională; „adolescent” – orice tânăr în vârstă de 15 până la 18 ani care nu mai face obiectul școlarizării obligatorii pe bază de program integral, impusă de legislația națională și „tânăr” – orice persoană în vârstă de până la 18 ani având un contract sau un raport de muncă definit prin legislația în vigoare într-un stat membru și care face obiectul legislației în vigoare din acel stat.

Conform *Directivei*, statele membre ale Uniunii Europene trebuie să ia măsurile necesare pentru interzicerea muncii copiilor, să vegheze ca vârsta minimă de angajare să nu fie inferioară vârstei la care încetează școlarizarea obligatorie impusă de legislația națională și, în orice caz, celei de 15 ani. Dacă însă statele membre au o legislație mai avansată, ele nu pot regresa, invocând această *Directivă*. De asemenea, li se impune statelor membre obligația de a veghea ca angajatorul să le garanteze tinerilor condiții de muncă adaptate vârstei lor, precum și obligația de a-i proteja împotriva exploatării economice și a oricărei munci susceptibile de a dăuna securității, sănătății sau dezvoltării lor fizice, psihologice, morale, sociale ori de a le compromite educația. Prevederile *Directivei nr. 94/33* se aplică tuturor persoanelor sub 18 ani, care au un contract de muncă sau o relație de muncă definită de normele de drept în vigoare într-un stat membru și care este guvernată de aceste norme. Art. 2 par. 2 al aceleiași directive stipulează că dispozițiile acesteia nu se aplică muncilor ocazionale sau cu o durată scurtă, care privesc serviciile casnice prestate într-o gospodărie privată sau muncile considerate ca nefiind nici dăunătoare, nici prejudiciabile, nici periculoase pentru tineri în cadrul întreprinderilor familiale.

Datorită caracterului *intuitu personae* al contractului individual de muncă, care nu permite prestarea muncii prin reprezentant, o persoană fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat, numai dacă are capacitate juridică *lato sensu*, respectiv atât capacitate de folosință, cât și capacitate de exercițiu<sup>1</sup>. În Dreptul muncii, disocierea capacității juridice în capacitate de folosință (ca aptitudinea persoanei de a avea drepturi și obligații<sup>2</sup>) și capacitate de exercițiu (ca aptitudinea unei persoane de a încheia acte juridice civile<sup>3</sup>) nu prezintă interes<sup>4</sup>, deoarece dreptul la muncă, ca aptitudine generală și

---

<sup>1</sup> Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare*, București, Editura Rosetti, 2003, p. 18; Constantin Belu, *Dreptul muncii. Ediție revăzută și adăugită*, Craiova, Editura Universitaria, 2005, p. 150; Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii. Curs universitar*, ediția a II-a actualizată, București, Editura Universul Juridic, 2008, p. 201.

<sup>2</sup> Art. 34 din *Legea nr. 287/2009 privind Codul Civil*, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>3</sup> Art. 37 din *Legea nr. 287/2009 privind Codul Civil*, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

abstractă de a presta o anumită activitate în baza și condițiile pe care le presupune încheierea unui contract individual de muncă, nu poate fi deținut și exercitat efectiv decât de la împlinirea vârstei de angajare prevăzute de lege.

În România, persoana fizică dobândește capacitatea deplină de angajare în muncă la împlinirea vârstei de 16 ani<sup>5</sup>, prezumându-se că de la această vârstă deține maturitatea fizică și psihică necesară pentru a intra într-un raport de muncă. În unele cazuri, vârsta de încadrare în muncă este majorată: spre exemplu, muncitorii portuari, asistenții maternali profesioniști, șoferii pentru transporturi internaționale de mărfuri sau călători sunt angajați numai de la vârsta de 18 ani, iar femeile care doresc să profeseze ca gardian public sunt angajate numai de la vârsta de 21 de ani. De asemenea, nu pot fi încadrate în funcția de gestionar persoanele care nu au împlinit vârsta de 21 ani, iar în unele situații, de 18 ani<sup>6</sup>. În mod excepțional, prin act normativ se poate stabili o limită de vârstă maximă până la care este posibilă încheierea unui anumit contract de muncă: de exemplu, datorită specificului său, contractul de muncă în calitate de asistent personal al unei persoane cu handicap se poate încheia (la prima încadrare în muncă) numai până la vârsta de 50 de ani<sup>7</sup>.

Potrivit prevederilor art. 45 alin. 4 din Constituție, ale art. 42 din Noul Cod civil<sup>8</sup> și ale art. 13 alin. 3 din *Codul Muncii*, vârsta minimă de încadrare este de 15 ani. Minorii care au vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani beneficiază de o capacitate restrânsă de a se angaja, acest lucru fiind posibil doar cu acordul părinților (ambii părinți) sau al reprezentanților legali și numai dacă minorului „nu îi este periclitată sănătatea, dezvoltarea<sup>9</sup> și pregătirea profesională” (art. 13 alin. 2 din *Codul Muncii*)<sup>10</sup>. *Codul Muncii* a instituit astfel, indirect, o restrângere

---

<sup>4</sup> Sanda Ghimpu, Gheorghe Mohanu, *Condițiile încheierii contractului individual de muncă*, București, Editura Științifică și Enciclopedică, 1988, p. 20; Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, ediția a II-a, București, Editura All Beck, 2001, p. 165; Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al Muncii*, în: „Pandectele Române”, nr. 2/2003, p. 254; Idem, *Dreptul muncii*, București, Editura All Beck, 2005, p. 33.

<sup>5</sup> Art. 13 din *Codul Muncii*.

<sup>6</sup> A se vedea art. 3 din *Legea nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor*, modificată prin *Legea nr. 54/1994*.

<sup>7</sup> A se vedea *H.G. nr. 626/2000* pentru aprobarea *Normelor metodologice privind condițiile de încadrare, drepturile și obligațiile asistentului personal al persoanei cu handicap*.

<sup>8</sup> Art. 42 din Noul Cod civil prevede: „(1) Minorul care a împlinit vârsta de 15 ani poate să încheie acte juridice referitoare la munca, la îndeletnicirile artistice sau sportive ori la profesia sa, cu încuviințarea părinților sau a tutorelui, precum și cu respectarea dispozițiilor legii speciale, dacă este cazul. (2) În acest caz, minorul exercită singur drepturile și execută tot astfel obligațiile izvorâte din aceste acte și poate dispune singur de veniturile dobândite”.

<sup>9</sup> Termenul „dezvoltare” semnifică atât dezvoltarea fizică, cât și cea morală a minorului.

<sup>10</sup> Conform reglementării anterioare, activitățile desfășurate în calitate de salariat trebuiau doar să fie corespunzătoare cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele minorului. Potrivit *Codului Muncii* din 2003, cu modificările și completările ulterioare, chiar dacă condițiile de încadrare ar respecta dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele minorului, angajarea nu este legală dacă periclitează pregătirea sa profesională. A se vedea Ion Traian Ștefănescu, *Necesitatea*

a capacității juridice de a încheia un contract individual de muncă pentru minorii care frecventează învățământul general obligatoriu, în măsura în care le-ar fi periclitată pregătirea profesională. Încuviințarea (acordul) părinților trebuie să fie dată în prealabil sau concomitent încheierii contractului de muncă, să fie specială (să se refere la acel contract de muncă) și expresă (să fie clară, neechivocă). La încheierea contractului, se va face mențiune despre încuviințare, iar cei ce au dat-o (părinții sau tutorii) vor semna contractul alături de minor<sup>11</sup>.

Sunt lipsiți de capacitatea de a încheia contracte de muncă<sup>12</sup> minorii care nu au împlinit vârsta de 15 ani și persoanele puse sub interdicție din cauza alienației sau debilității mintale.

Interdicția de a fi angajați îi vizează pe toți minorii sub vârsta de 15 ani, legislația românească neconținând nicio prevedere referitoare la situația tinerilor cu vârsta între 14-15 ani sau chiar între 13-15 ani, care pot presta munci foarte ușoare, spre exemplu în domeniul artistic, cultural, sportiv, publicitar. Art. 4 par. 1 din *Directiva 94/33/CE* referitoare la protecția tinerilor în muncă interzice, ca principiu general, munca prestată de copiii care nu au atins vârsta de 15 ani, cu unele excepții care vizează anumite activități specifice. Aceste excepții de la interdicția generală de a munci sunt reprezentate de copiii care exercită activități culturale sau similare; de copiii în vârstă de cel puțin 14 ani care lucrează în cadrul unui sistem de formare în alternanță sau de stagiul în întreprindere, în măsura în care această muncă este prestată în conformitate cu condițiile prescise de către autoritatea competentă, precum și de copiii în vârstă de cel puțin 14 ani, care efectuează munci ușoare, altele decât cele culturale sau similare. Încadrarea copiilor în vederea desfășurării unor activități cu caracter cultural, artistic, sportiv sau publicitar este condiționată de obținerea unei autorizații prealabile, eliberate de autoritatea competentă pentru fiecare situație în parte (art. 5 par. 1). În acest caz, muncile trebuie să fie ușoare și pot fi efectuate de către copii începând cu vârsta de 13 ani, pentru un număr limitat de ore pe săptămână și pentru tipuri de activități determinate de legislația națională. Prin noțiunea de „munci ușoare” înțelegem muncile care, datorită sarcinilor pe care le incumbă și condițiilor specifice în care sunt efectuate, îndeplinesc două condiții cumulative: nu pot aduce prejudicii securității, sănătății sau dezvoltării copiilor; nu sunt de natură să aducă atingere frecvenței de către aceștia a școlilor, participării la programele de orientare sau de formare profesională aprobate de autoritatea competentă sau aptitudinii copiilor de a beneficia de instrucția primită. Prin derogare de la procedura autorizării, statele membre pot stabili, pe cale legislativă sau regulamentară, posibilitatea prestării de către copiii care au

---

modificării Constituției României cu privire la vârsta minimă de încadrare în muncă, în: „Dreptul” nr. 4/2001, pp. 59-63.

<sup>11</sup> A se vedea pct. 3, alin. 1 din *Normele* aprobate de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale prin *Ordinul nr. 185/1990*.

<sup>12</sup> A se vedea art. 13 alin. 3 și 4 din *Codul Muncii*.

împlinit vârsta de 13 ani a unor activități de natură culturală, artistică, sportivă sau publicitară.

În lipsa unei prevederi exprese din legislația românească privitoare la prestarea anumitor munci de către copiii care nu au împlinit vârsta de 15 ani, singura soluție legală este recurgerea la normele dreptului comun și încheierea unei convenții civile<sup>13</sup>. Astfel, dacă minorul are vârsta cuprinsă între 14 și 15 ani, convenția referitoare la munca sa se încheie doar cu încuviințarea prealabilă a părinților sau a tutorelui ori cu autorizarea instanței de tutelă<sup>14</sup>. Sub vârsta de 14 ani (între 13 și 14 ani și, uneori, chiar sub vârsta de 13 ani) contractul civil nu va fi încheiat de către minor, ci de către reprezentatul său legal, ca orice act juridic civil, în condițiile art. 43, alin. 2, din *Noul Cod Civil*.

Obligațiile generale ale angajatorului cu privire la protecția tinerilor sunt prevăzute de art. 6 al *Directivei 94/33/CE*:

- a) asigurarea securității și sănătății, ținând cont de riscurile specifice;
- b) evaluarea riscurilor<sup>15</sup> legate de munca pe care o prestează tinerii, ținând cont de: echipamentul și amenajarea locului de muncă și de postul pe care îl ocupă; natura, gradul și durata de expunere la agenți fizici, biologici și chimici; amenajarea, alegerea și utilizarea echipamentului de muncă și interacțiunea acestora; stadiul formării și informării tinerilor;
- c) informarea tinerilor cu privire la eventualele riscuri și la măsurile întreprinse în ce privește securitatea și sănătatea lor; de asemenea, angajatorul trebuie să-l informeze pe reprezentantul legal al copilului cu privire la eventualele riscuri în muncă și la măsurile luate;
- d) asocierea de către angajator a serviciilor de protecție și prevenire prevăzute de *Directiva nr. 89/391* privind securitatea și sănătatea lucrătorilor, la planificarea, aplicarea și controlul condițiilor de securitate și sănătate aplicabile tinerilor în timpul prestării muncii.

Conform art. 7 par. 2 al *Directivei nr. 94/33*, este interzisă prestarea următoarelor munci de către tineri:

- a) cele care depășesc în mod obiectiv nivelul capacităților lor fizice sau psihice;
- b) cele care implică o expunere nocivă la agenți toxici cancerigeni, la agenți care cauzează alterări genetice ereditare, care au efecte

---

<sup>13</sup> A se vedea Ion Traian Ștefănescu, *O gravă eroare cuprinsă în proiectul Codului Muncii*, în: „Revista Română de Dreptul Muncii”, nr. 4/2002, pp. 7-11; Radu Popescu, *Protecția tinerilor în procesul muncii*, în: „Raporturi de muncă”, nr. 6/2003, p. 60.

<sup>14</sup> Art. 41, alin. 2, din *Noul Cod Civil*.

<sup>15</sup> Când se constată existența unui risc pentru securitatea, sănătatea fizică, mentală ori dezvoltarea tinerilor, are loc o evaluare și supraveghere a stării de sănătate a acestora la intervale regulate și în mod gratuit.

nefaste asupra fătului pe durata gravidității sau care au orice alt efect nefast cronic asupra ființei umane;

- c) cele care implică o expunere nocivă la radiații;
- d) cele care prezintă riscuri de accidentare care nu pot fi identificate sau prevenite de tineri;
- e) cele care le pun în pericol sănătatea prin expunerea la frig sau căldură, ori din cauza zgomotului sau a vibrațiilor.

Statele membre pot admite derogări de la prevederile art. 7 par. 2, în cazul în care adolescenții prestează munci indispensabile pentru formarea lor profesională, cu condiția ca protecția securității și sănătății acestora să fie asigurată prin supravegherea muncii de către o persoană competentă, în sensul art. 7 al *Directivei nr. 89/391*, privind securitatea și sănătatea lucrătorilor.

Prevederile art. 7 par. 2 al *Directivei 94/33/CE* au fost transpuse în legislația românească prin intermediul *H.G. nr. 600/2007* privind protecția tinerilor la locul de muncă. Astfel, în scopul protecției tinerilor de riscurile prezentate de anumite activități pentru securitatea, sănătatea și dezvoltarea lor, riscuri care rezultă din lipsa de experiență, din conștientizarea insuficientă a pericolelor existente sau potențiale ori din insuficiența lor dezvoltare biopsihică, art. 9 alin. 2 din *H.G. nr. 600/2007* interzice angajarea oricărei persoane în vârstă de cel puțin 15 ani și de cel mult 18 ani pentru activități care:

- a. depășesc în mod evident capacitățile lor fizice sau psihologice;
- b. implică o expunere nocivă la agenți toxici, cancerigeni, care determină modificări genetice ereditare, având efecte nocive pentru făt pe durata gravidității sau având orice alt efect nociv cronic asupra ființei umane;
- c. implică o expunere nocivă la radiații;
- d. prezintă riscuri de accidentare, pe care se presupune că tinerii nu le pot identifica sau preveni, din cauza atenției insuficiente pe care o acordă securității în muncă, a lipsei lor de experiență ori de pregătire;
- e. pun în pericol sănătatea acestora din cauza frigului ori a căldurii extreme sau din cauza zgomotului ori a vibrațiilor.

De asemenea, în *Anexa la H.G. nr. 600/2007* sunt prevăzute și activitățile care implică o expunere nocivă la agenții fizici, biologici și chimici care pun în pericol securitatea, sănătatea și dezvoltarea tinerilor.

Referindu-se la munca prestată de copii și tineri, *Normele generale de protecție a muncii*, aprobate prin *Ordinul comun al ministrului muncii și al ministrului sănătății nr. 578/1996*, prevăd că:

– este interzisă folosirea tinerilor sub vârsta de 16 ani la efectuarea unor operațiuni manuale de încărcare, descărcare și transport (art. 155);

– se interzice folosirea tinerilor sub vârsta de 18 ani la operațiile cu materiale și produse periculoase, la lucrările de vopsit care comportă utilizarea

carbonatului bazic de plumb, a sulfatului de plumb sau a miniului de plumb și a tuturor produselor care conțin acești pigmenți (art. 155 și 422);

– pentru tinerii cu vârsta cuprinsă între 16-18 ani, masele maxime admise de transport, de susținut sau de ridicat sunt stabilite în raport cu vârsta și sexul, și anume, pentru femei – 5 kg și pentru bărbați – 15 kg (art. 134).

În ceea ce privește timpul de muncă al copiilor, acesta este limitat, potrivit prevederilor *Directivei nr. 94/33/CE*, astfel: a) la opt ore pe zi și la 40 de ore pe săptămână, când copiii sunt obiectul unui sistem de formare în alternanță sau de stagiu în întreprindere; b) la două ore pe zi școlară și la 12 ore pe săptămână, atunci când copiii efectuează activități în timpul perioadei școlare, dar în afara orelor de învățământ; în orice caz, timpul zilnic de activități nu poate fi mai mare de șapte ore, iar pentru copiii care au împlinit 15 ani – de opt ore; c) la șapte ore pe zi și la 35 de ore pe săptămână pentru muncile efectuate în perioada de inactivitate școlară de o săptămână cel puțin; în cazul copiilor care au împlinit 15 ani, limita timpului de muncă poate fi mărită la opt ore pe zi și la 40 ore pe săptămână; d) la șapte ore pe zi și 35 de ore pe săptămână pentru muncile ușoare prestate de copiii care nu mai fac obiectul școlarizării obligatorii pe bază de program integral, impusă de legislația națională. Timpul utilizat pentru formarea adolescentului care lucrează în cadrul unui sistem de formare teoretică și/sau practică în alternanță sau stagiu în întreprindere este inclus în timpul de muncă. Când adolescentul îndeplinește mai multe funcții la angajatori diferiți, timpul de muncă este cumulat pentru a nu se încălca prevederile privind limita maximă a timpului de lucru zilnic sau săptămânal. Sunt admise derogări de la aceste prevederi referitoare la durata timpului de muncă numai pentru motive cu caracter obiectiv.

Conform art. 9 al *Directivei nr. 94/33/CE*, munca copiilor în timpul nopții este interzisă fie între orele 22.00-06.00, fie între orele 23.00-07.00. Statele membre pot autoriza munca adolescenților în timpul nopții în sectoare de activitate cu un caracter special, caz în care angajatorului îi revin două obligații: munca adolescentului să fie supravegheată de un adult, când supravegherea este necesară pentru protecția adolescentului; munca să nu fie prestată între orele 24.00-04.00. Prin excepție, munca în această perioadă a nopții poate fi autorizată din motive obiective, cu condiția acordării unei perioade de odihnă compensatoare, în următoarele domenii: navigație sau pescuit, forțele armate sau poliție, spitale și stabilimente similare, activități culturale, artistice, sportive sau publicitare.

Timpul de odihnă între două zile lucrătoare trebuie să fie de cel puțin 14 ore consecutive într-o perioadă de 24 de ore – pentru copiii care lucrează, respectiv de cel puțin 12 ore consecutive într-o perioadă de 24 de ore – pentru adolescenții care lucrează. La fiecare șapte zile, copiii și adolescenții beneficiază de o perioadă minimă de odihnă de două zile consecutive dacă este posibil. Perioada minimă de repaus poate fi redusă, din motive tehnice sau organizatorice, până la 36 de ore consecutive, care trebuie să includă, în

principiu, ziua de duminică. Statele membre pot admite derogări de la aceste reguli, numai pentru motive obiective și cu condiția acordării unui timp de odihnă compensator, în cazul adolescenților care lucrează în următoarele domenii: navigație sau pescuit, forțele armate sau poliție, spitale și stabilimente similare, agricultură, sectorul turismului, sectorul hotelier, restaurante, cafecele, activități caracterizate de perioade de muncă fracționate în timpul zilei. Pauza de masă are o durată de 30 de minute consecutive dacă timpul de muncă zilnic al tinerilor este mai mare de 4½ ore. Concediul anual de odihnă se acordă în timpul vacanțelor școlare pentru copiii care fac obiectul școlarizării obligatorii pe bază de program integral, impusă de legislația națională, și care prestează munca în temeiul art. 4 par. 2 lit. b) și c) al *Directivei nr. 94/33/CE*.

Conform art. 13 al *Directivei*, adolescenții pot presta muncă în caz de forță majoră dacă sunt îndeplinite următoarele condiții: muncile să fie pasagere și să nu sufere nicio întârziere; lucrătorii adulți să nu fie disponibili; perioade echivalente de repaus compensator să fie acordate adolescenților respectivi, în termen de trei săptămâni.

În concordanță cu normele Uniunii Europene, art. 13 alin. 5 din *Codul Muncii* român prevede că pentru protecția sănătății lor, tinerii sub vârsta de 18 ani, încadrați în muncă, nu pot fi repartizați la locuri de muncă cu condiții vătămătoare, grele sau periculoase; de asemenea, se interzice în mod expres munca în timpul nopții a tinerilor care nu au împlinit 18 ani (art. 128 alin. 1), precum și munca suplimentară (art. 124). Pentru tinerii sub 18 ani, durata normală a timpului de muncă este de șase ore/zi și de 30 de ore/săptămână<sup>16</sup> (fără ca prin aceasta să fie afectat salariul de bază și vechimea în muncă aferente unei norme întregi). Atunci când tânărul cumulează mai multe funcții în baza unor contracte individuale de muncă, timpul de muncă efectuat se însumează<sup>17</sup>. Dacă timpul de muncă zilnic este mai mare de patru ore și jumătate, este obligatorie acordarea pauzei de masă de cel puțin 30 de minute.

În ceea ce privește timpul de repaus, putem constata că art. 10, 11, 12 și 13 ale *Ordinului nr. 753/2006* privind protecția tinerilor în muncă au transpus prevederile *Directivei nr. 94/33/CE*. Astfel, potrivit art. 12 din *Ordinul nr. 753/2006*, pentru fiecare perioadă de 24 de ore adolescenții beneficiază de o perioadă minimă de repaus de 12 ore consecutive (alin. 1). De asemenea, pentru fiecare perioadă de șapte zile lucrătoare, adolescenții beneficiază de repaus de minimum două zile consecutive, dacă este posibil (art. 12 alin. 2). Atunci când motive tehnice sau organizatorice o justifică, perioada minimă de repaus se poate reduce, dar în niciun caz nu poate fi mai mică de 36 de ore consecutive.

---

<sup>16</sup> În cazul angajaților cu vârsta de până la 18 ani, care lucrează cu fracțiuni de normă, considerăm că există următoarele limite: o limită maximă de cinci ore de lucru pe zi – un număr mai mare de ore ar atrage calificarea ca salariat cu normă întreagă; o limită maximă de 25 de ore de lucru pe săptămână.

<sup>17</sup> Art. 10 alin. 2 din *Ordinul ministrului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, nr. 753/2006, privind protecția tinerilor în muncă*.



Perioada minimă de repaus include, în principiu, zilele de sâmbătă și duminică. Atunci când există motive obiective și cu condiția ca adolescenților să le fie acordat un repaus compensator adecvat, pot fi prevăzute derogări de la prevederile art. 12 alin. 1 și 2 în următoarele cazuri:

- a) munci efectuate în sectoarele de navigație sau de pescuit;
- b) munci efectuate în spitale sau în instituții similare;
- c) munci efectuate în agricultură;
- d) munci efectuate în sectorul de turism sau în sectorul hotelurilor, restaurantelor și cafenelelor;
- e) activități caracterizate de perioade de muncă fracționate în cursul zilei.

De asemenea, se pot autoriza derogări de la prevederile art. 12 alin. 1 și în privința adolescenților, pentru munci prestate în condiții prevăzute de celelalte reglementări de securitate și sănătate în muncă, cu condiția ca aceste munci să fie de scurtă durată și să nu sufere nicio întârziere, să nu fie disponibili lucrători adulți și să se acorde adolescenților vizați perioade echivalente de repaus compensator într-un termen de 3 săptămâni.

În ceea ce privește concediul de odihnă anual, nici *Codul Muncii*, nici *Ordinul nr. 753/2006* nu conțin nicio prevedere referitoare la durata de care beneficiază minorii. Astfel, considerăm că minorii vor beneficia de aceeași durată pe care o prevede art. 145 alin. 1 din *Codul Muncii*, conform căruia toți salariații (indiferent de vârstă) au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă de bază plătit cu durată minimă de 20 de zile lucrătoare, la care se adaugă un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare<sup>18</sup>.

Tinerii sub 18 ani pot încheia trei categorii de contracte de formare profesională: de calificare profesională, de adaptare profesională și de ucenicie la locul de muncă, toate acestea fiind considerate contracte individuale de muncă de tip particular<sup>19</sup>.

Contractul de calificare profesională este cel în baza căruia salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale. Pot încheia un contract de calificare profesională salariații cu vârsta minimă de 16 ani împliniți, care nu au dobândit o calificare pe parcursul perioadei de școlarizare sau au dobândit o calificare care nu le permite menținerea locului de muncă la acel angajator. Contractul se încheie pe o durată cuprinsă între șase luni și doi ani. Pot încheia contracte de calificare profesională numai angajatorii autorizați în acest sens de Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse și de Ministerul Educației și Cercetării. Procedura de

---

<sup>18</sup> Art. 147 alin. 1 din *Codul Muncii* și art. 12 alin. 6 din *Ordinul nr. 753/2006 privind protecția tinerilor în muncă*.

<sup>19</sup> Ovidiu Ținca, *Drept social comunitar. Drept comparat. Legislație română*, București, Editura Lumina Lex, 2005, pp. 291-292.

autorizare, precum și modul de atestare al calificării profesionale se stabilesc prin lege specială.

Contractul de adaptare profesională se încheie în vederea adaptării salariaților debutanți la o funcție nouă, la un nou loc de muncă sau în cadrul unui colectiv nou. Contractul de adaptare profesională se încheie odată cu încheierea contractului individual de muncă sau, după caz, la debutul salariatului în funcția nouă, la locul de muncă nou sau în colectivul nou. Contractul de adaptare profesională este un contract încheiat pe durată determinată, ce nu poate fi mai mare de un an. La expirarea termenului contractului de adaptare profesională, salariatul poate fi supus unei evaluări în vederea stabilirii măsurii în care acesta poate face față funcției noi, locului de muncă sau colectivității noi în care urmează să presteze munca. Întrucât *Codul Muncii* nu mai prevede nimic cu privire la vârsta celor care pot încheia contracte de adaptare profesională, ci numai faptul că aceste contracte se încheie odată cu contractul individual de muncă, putem deduce că sunt valabile limitele generale privind capacitatea de angajare în muncă.

Contractul de ucenicie la locul de muncă este un contract individual de muncă de tip particular, încheiat pe durată determinată, în temeiul căruia o persoană fizică, denumită *ucenic*, se obligă să se pregătească profesional și să muncească pentru și sub autoritatea unei persoane juridice sau fizice denumite *angajator*, care se obligă să-i asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării profesionale<sup>20</sup>. Contractul de ucenicie se încheie în formă scrisă, pe durată determinată, cuprinsă între 12 luni și trei ani, în funcție de complexitatea meseriei<sup>21</sup>.

Persoana încadrată în muncă în baza unui contract de ucenicie are statut de ucenic. Poate fi încadrată ca ucenic orice persoană fizică care are vârsta cuprinsă între 16 și 25 de ani și care nu deține o calificare pentru ocupația în care se organizează ucenicia la locul de muncă. Persoana fizică poate încheia un contract de ucenicie la locul de muncă, în calitate de ucenic, și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitată sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională. Lipsa acordului părinților sau al reprezentanților legali atrage după sine nulitatea absolută a contractului de ucenicie. Ucenicul beneficiază de dispozițiile aplicabile celorlalți salariați, în măsura în care ele nu sunt contrare celor specifice statutului său.

Pot avea calitatea de angajator într-un contract de ucenicie numai persoanele juridice și persoanele fizice autorizate de către Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse prin direcțiile de muncă județene, în baza avizului comisiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională teritoriale.

<sup>20</sup> Art. 4 alin. 1 din *Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă*.

<sup>21</sup> *Ibidem*, art. 7.

Autorizarea se face pentru o perioadă de patru ani, cu posibilitatea prelungirii acestei durate. Formarea profesională a ucenicului este coordonată de către un salariat al angajatorului, atestat de către Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse prin direcțiile de muncă județene, pentru o perioadă de patru ani, numit *maistru de ucenicie*.

Programul normal de muncă pentru persoanele încadrate în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă este de maximum opt ore pe zi, în regim de maximum cinci zile pe săptămână. Ucenicii care au împlinit vârsta de 18 ani au dreptul la întreținere, perioada de ucenicie fiind asimilată cu cea de continuare a studiilor<sup>22</sup>.

În urma analizei dispozițiilor *Directivei nr. 94/33/CE*, putem conchide că prevederile Codului Muncii și ale legislației conexe din România sunt mult mai restrictive, împiedicând prestarea unor munci ușoare ori desfășurarea unor activități în domeniul cultural, artistic, sportiv sau publicitar de către minorii cu vârsta cuprinsă între 13 și 15 ani<sup>23</sup>. *De lege ferenda* considerăm că modificarea prevederilor legislației muncii în sensul admiterii angajării minorilor între 13-15 ani în scopul prestării unor munci ușoare, care să nu le pericliteze sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională ar fi o soluție mult mai indicată decât cea actuală, prestarea acestor tipuri de activități în baza unui contract individual de muncă încheiat în condiții legale fiind de natură să ofere mai multă protecție minorilor decât încheierea unei convenții civile. De menționat că angajatorul răspunde pentru neîncheierea contractelor individuale de muncă cu minorii în condițiile legii atât penal (în baza art. 265 alin. 1 din *Codul Muncii*), contravențional (în baza art. 260 alin. 1 din *Codul Muncii*), cât și patrimonial, pentru eventualele pagube produse (în baza art. 253 alin. 1 din *Codul Muncii*).

## THE IMPLICATION OF EUROPEAN UNION RULES ON EMPLOYMENT CAPACITY OF THE ROMANIAN CITIZENS

(Abstract)

Children, teenagers and young people can be at particular risk at their workplace because they lack experience, training and awareness. For fixing a minimum age for employment of children and to establish minimum requirements for the protection of their health, safety and physical and mental development, the EU has adopted Directive 94/33/EC on the protection of young people at work. In Romania, for under-18 year-olds, including those on vocational training and work experience placements and those doing casual work while still at school or college, more specific

<sup>22</sup> Art. 5 alin. 5 din Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă.

<sup>23</sup> Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, București, Editura Wolters Kluwer, 2007, pp. 199-200; idem, *O gravă eroare cuprinsă în proiectul Codului Muncii*, în: „Revista Română de Dreptul Muncii”, nr. 4/2002; Romulus Gidro, *Dreptul muncii. Curs universitar*, București, Editura Universul Juridic, 2013, p. 38.

regulations apply covering restrictions regarding their exposure to hazards, working hours and employers' abuses. After analyzing the provisions of Directive no. 94/33/EC and those of our national legislation, the author concludes that, although largely complied with the provisions of this Directive, the Romanian Labor Code and related laws are more restrictive, preventing the undertaking of facile work or activities in the cultural, artistic, sports or advertising fields by minors aged between 13 and 15 years old.

*Keywords:* children, teenagers, young people, employment age, protection.