



R O M Â N I A

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

CABINETUL PREȘEDINTELUI

Palatul Parlamentului

Calea 13 Septembrie nr. 2, Intrarea B1, Sectorul 5, 050725 București 40, România

Telefon: (+40-21) 313 25 31

Fax: (+40-21) 312 54 80

Internet : <http://www.ccr.ro>

E-mail: pres@ccr.ro

Dosar nr.2179D/2008



Domnului

ILIE SÂRBU
Președintele Senatului

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ
REGISTRATURA GENERALĂ
Nr. 11821 / 04-11-2008

SENAT
PREȘEDINTE
Nr. 1597 / 04-11-2008

Vă transmitem, alăturat, în copie, Sesizarea cu nr.9091 din 3 noiembrie 2008, prin care Avocatul Poporului a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate cu privire la prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr.136/2008 privind stabilirea unor măsuri pentru salarizarea personalului din învățământ în anul 2008.

Ținând seama că, potrivit dispozițiilor art.30 alin.(1) din Legea nr.47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale, este necesar să se solicite punctul de vedere al președintelui Senatului, vă rugăm ca, pentru respectarea termenelor legale de soluționare, acesta să ne fie comunicat până la data de 10 noiembrie 2008.

Vă asigurăm, domnule Președinte, de deplina noastră considerație.

P. PREȘEDINTE,
Prof. univ. dr. *[Signature]*



ROMÂNIA
Avocatul Poporului
Str. Eugeniu Carada, nr. 3, Sector 3, București



Telefon +40-21-312.71.01 Fax: +40-21-312.49.21 Internet: <http://www.avp.ro> E-mail: avp@avp.ro

AVOCATUL POPORULUI
REGISTRATURĂ GENERALĂ
IEȘIRE Nr. 9091 / - 3. NOV. 2008

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ
REGISTRATURĂ GENERALĂ
03-11-2008
Nr. 1.1785 /

Domnului prof. univ. dr. IOAN VIDA,

nos. 21791 /
Leaf. **Președintele Curții Constituționale**

În conformitate cu dispozițiile art. 146 lit. d) din Constituția României, ale art. 13 lit. f) din Legea nr. 35/1997 privind organizarea și funcționarea instituției Avocatul Poporului, republicată și ale art. 11 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale, republicată, vă transmitem alăturat, excepția de neconstituționalitate cu privire la prevederile **Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 136/2008 privind stabilirea unor măsuri pentru salarizarea personalului din învățământ în anul 2008.**

Vă asigur, domnule președinte, de înalta mea considerație.

Avocatul Poporului,
Ioan Muraru
Prof. univ. dr. Ioan MURARU



București, 3 noiembrie 2008



*Excepție de neconstituționalitate
cu privire la prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 136/2008 privind
stabilirea unor măsuri pentru salarizarea personalului din învățământ în anul 2008,
publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 739 din 31 octombrie 2008*

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 136/2008 privind stabilirea unor măsuri pentru salarizarea personalului din învățământ în anul 2008, publicată în Monitorul Oficial al României Partea I, nr. 739 din 31 octombrie 2008 este neconstituțională.

1. Ordonanța de urgență este emisă cu încălcarea dispozițiilor constituționale privind **raporturile** dintre Parlament și Guvern, așa cum acestea rezultă din art. 1 alin. (4) și (5), art. 61 alin. (1), art. 102 alin. (1), art. 111 alin. (1).

Art. 1 alin. (4) stabilește că „Statul se organizează potrivit principiului separației și echilibrului puterilor - legislativă, executivă și judecătorească - în cadrul democrației constituționale.”

Ordonanța de urgență emisă de Guvern încalcă acest principiu, Guvernul exprimând un comportament de înlăturare a echilibrului puterilor, încercând să se situeze într-o poziție **opusă și conflictuală** cu Parlamentul. Aceasta înseamnă încălcarea art. 61 alin. (1) din Constituție, potrivit căruia „Parlamentul este organul reprezentativ suprem al poporului român și unica autoritate legiuitoare a țării.” Totodată, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 136/2008 este emisă cu încălcarea art. 102 alin. (1) din Constituție, potrivit căruia Guvernul asigură realizarea politicii interne și externe a țării „**potrivit programului său de guvernare acceptat de Parlament**”.

În detalierea regulilor rezultând din art. 1 alin. (4) și (5) din Constituție, art. 111 alin. (1) din Legea fundamentală include **controlul parlamentar** al activității Guvernului. Interpretarea corectă a dispozițiilor constituționale duce, în principal, la următoarele consecințe:

- a) cele trei puteri, legislativă, executivă și judecătorească trebuie să funcționeze în separație, dar și în echilibru;
- b) în cadrul celor trei puteri, Parlamentul care înfăptuiește funcția legislativă, are o poziție **primordială**, deoarece el gestionează procesul decizional;
- c) funcția executivă, realizată de Guvern, este în mod evident, **subordonată** creării dreptului realizat de funcția legislativă;
- d) dacă Guvernul emite acte prin care abuzează de puterea executivă, în dauna puterii legislative, el încalcă dispozițiile constituționale, iar aceste acte trebuie considerate neconstituționale;

- e) rolul Guvernului este de a **executa** legile și nu de a obstrucționa aplicarea lor, situându-se astfel într-o poziție supraordonată Parlamentului și afectând ierarhia constituțională a puterilor publice.

Așa stând lucrurile, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 136/2008 se prezintă ca un refuz explicit al Guvernului de a aplica și executa legea votată de către Parlament și promulgată de către Președintele României. Prin aceasta se încalcă comportamentul constituțional loial, comportament care rezultă din principiul separației și echilibrului puterilor.

2. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 136/2008 este emisă prin încălcarea dispozițiilor constituționale privind **delegarea legislativă**.

Delegarea legislativă, ca procedeu constituțional utilizat în sistemele de guvernare are ca scop intervenția executivului în emiterea de norme cu putere de lege în situațiile în care Parlamentul este în imposibilitatea de a-și îndeplini funcția legislativă. Ea nu implică dreptul executivului de a se opune legislativului, de a-l contracara, intrând astfel într-un **conflict constituțional**. Art. 115 din Constituție reglementează delegarea legislativă tocmai în acest sens și, lucru important, ca o activitate supusă controlului Parlamentului, care poate aproba sau respinge ordonanțele Guvernului. Mai mult, delegarea legislativă impune o abilitare, care potrivit art. 115 din Constituție poate fi legală sau constituțională.

De asemenea, Guvernul poate interveni în activitatea normativă a statului prin alte procedee constituționale, și anume: potrivit art. 76 alin. (3) „La cererea Guvernului sau din proprie inițiativă, Parlamentul poate adopta proiecte de legi sau propuneri legislative cu procedură de urgență, stabilită potrivit regulamentului fiecărei Camere”; potrivit art. 114 alin. (1) din Constituție „Guvernul își poate angaja răspunderea în fața Camerei Deputaților și a Senatului, în ședință comună, asupra unui program, a unei declarații de politică generală sau a unui proiect de lege”.

3. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 136/2008 este emisă prin încălcarea dispozițiilor constituționale cuprinse în art. 115 alin. (6), potrivit căruia „Ordonanțele de urgență nu pot fi adoptate în domeniul legilor constituționale, nu pot afecta regimul instituțiilor fundamentale ale statului, **drepturile, libertățile și îndatoririle prevăzute de Constituție**, drepturile electorale și nu pot viza măsuri de trecere silită a unor bunuri în proprietate publică”.

Or, **dreptul la salariu** este, în afara oricăror îndoieli, un **drept fundamental**. Aceasta rezultă din dispozițiile constituționale, din dispozițiile cuprinse în pactele și tratatele internaționale, la care România este parte, astfel:

- a) din art. 41 alin. (4) din Constituție, potrivit căruia „La muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații.”. Acest text, într-o formulare supusă tehnicilor redacționale constituționale, stabilește evident existența unui **drept la salariu**, fie considerat ca un drept distinct, fie ca o componentă a dreptului la muncă;
- b) din art. 20 alin. (1) din Constituție, potrivit căruia „Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte”;
- c) din art. 23 alin. (3) din Declarația Universală a Drepturilor Omului, conform căruia „Orice om care muncește are dreptul la o retribuție echitabilă și satisfăcătoare care să-i asigure atât lui, cât și familiei sale, o existență conformă cu demnitatea umană și completată, la nevoie, prin alte mijloace de protecție socială”.

- d) din art. 7 lit. a) din Pactul internațional din 16 decembrie 1966 cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, ratificat prin Decretul nr. 212 din 31 octombrie 1974 publicat în Buletinul Oficial nr. 146 din 20 noiembrie 1974, potrivit căruia „Statele părți la prezentul pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții de muncă **juste și prielnice**, care să asigure îndeosebi:
- a) remunerația care asigură tuturor muncitorilor cel puțin:
 - (i) un salariu echitabil și o remunerație egală pentru o muncă de valoare egală, fără nici o distincție; în special, femeile trebuie să aibă garanția că condițiile de muncă ce li se acordă nu sunt inferioare acelor de care beneficiază bărbații și să primească aceeași remunerație ca ei pentru aceeași muncă;
 - (ii) o existență decentă pentru ei și familia lor, în conformitate cu dispozițiile prezentului pact”;
 - e) din Partea I, pct. 4 și Partea a II-a art. 4 din Carta Socială Europeană, revizuită, adoptată la 3 mai 1996 la Strasbourg, ratificată prin Legea nr. 74 din 3 mai 1999, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 193 din 4 mai 1999, potrivit căruia „toți lucrătorii au dreptul la o salarizare echitabilă care să le asigure lor, precum și familiilor lor un nivel de trai satisfăcător” și „În vederea asigurării exercitării efective a dreptului la o salarizare echitabilă, părțile se angajează:
 - 1. să recunoască dreptul lucrătorilor la o salarizare suficientă, care să le asigure acestora, precum și familiilor lor un nivel de trai decent;
 - 2. să recunoască dreptul lucrătorilor la o rată majorată a salarizării pentru orele suplimentare de muncă, cu excepția unor cazuri speciale;
 - 3. să recunoască dreptul lucrătorilor și al lucrătoarelor la salarizare egală pentru muncă de valoare egală;
 - 4. să recunoască dreptul tuturor lucrătorilor la o perioadă de preaviz rezonabilă, în cazul încetării angajării;
 - 5. să nu autorizeze reținerile din salarii decât în condițiile și în limitele prescrise de legislația sau de reglementarea națională ori fixate prin convenții colective sau prin sentințe de arbitraj.Exercitarea acestor drepturi trebuie să fie asigurată fie prin intermediul convențiilor colective încheiate în mod liber, fie prin metodele legale de fixare a salariilor, fie prin orice altă modalitate adecvată condițiilor naționale”;
 - f) din Convenția nr. 95/1949 privind protecția salariului, ratificată prin Decretul nr. 284/1973, publicat în Buletinul Oficial nr. 81 din 6 iunie 1973, îndeosebi art. 2 punctul 1 potrivit căruia „Prezenta convenție se aplică tuturor persoanelor cărora li se plătește sau trebuie să li se plătească un salariu.” și art. 11 punctul 2 conform căruia „Salariul constituind o **creanță privilegiată** va fi plătit integral mai înainte ca creditorii ordinari să poată revendica cota-parte ce li se cuvine” și care practic include dreptul la salariu în cadrul dreptului de proprietate privată, prevăzut de art. 44 din Constituția României;
 - g) din Convenția nr. 100/1951 privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminine, pentru o muncă de valoare egală, ratificată prin Decretul nr. 213/1957, publicat în Buletinul Oficial nr. 4 din 18 ianuarie 1958;
 - h) din Convenția nr. 131/1970 privind Fixarea salariilor minime, în special în ce privește țările în curs de dezvoltare, ratificată prin Decretul nr. 83 din 23 iulie 1975, publicat în Buletinul Oficial nr. 86 din 2 august 1975, îndeosebi art. 2 pct. 1, conform căruia „Salariile minime vor avea putere de lege și nu vor putea fi

scăzute; neaplicarea lor va duce la aplicarea de sancțiuni corespunzătoare, penale sau de altă natură, persoanei sau persoanelor responsabile”.

Deoarece **dreptul la salariu** este un **drept fundamental**, Constituția interzice explicit intervenția Guvernului prin ordonanțe de urgență. Considerăm că motivele invocate sunt pertinente și solide și justifică solicitarea noastră de a se declara neconstituțională, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 136/2008 privind stabilirea unor măsuri pentru salarizarea personalului din învățământ în anul 2008.

Avocatul Poporului,

Ioan MURARU

Prof. univ. dr. Ioan MURARU



București, 3 noiembrie 2008

ORDONANȚE ȘI HOTĂRÂRI ALE GUVERNULUI ROMÂNIEI

GUVERNUL ROMÂNIEI

ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ

privind stabilirea unor măsuri pentru salarizarea personalului din învățământ în anul 2008

Potrivit Legii nr. 221/2008 pentru aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 15/2008 privind creșterile salariale ce se vor acorda în anul 2008 personalului din învățământ, cadrele didactice din învățământul preuniversitar și universitar de stat vor beneficia de următoarele creșteri salariale:

- 55% profesorii universitari;
- 37% personalul didactic din învățământul universitar (conferențieri, lectori, preparatori etc.) și din învățământul preuniversitar.

Cheltuielile de personal suplimentare generate de mărirea salariilor cadrelor didactice sunt de:

- 711 milioane lei pentru perioada rămasă din anul 2008, ceea ce reprezintă 0,14% din PIB;
- 4.265 milioane lei pentru întregul an 2009, respectiv 0,74% din PIB.

În actualul context economic mondial extrem de dificil, care se reflectă și asupra României, efortul financiar al mării salariilor cadrelor didactice nu poate fi susținut. O astfel de măsură ar obliga la majorarea deficitului bugetar sau la reducerea drastică a cheltuielilor cu investițiile.

Această din urmă variantă are consecințe extrem de negative, dintre care menționăm:

- presiuni, sub diferite forme, ale celorlalte categorii de personal bugetar și ale celui din sectorul privat, pentru alinierea nivelului salariului la cel aprobat pentru personalul din învățământ;
- creșterea inevitabilă a salariilor din sectorul bugetar cu 50%;
- deteriorarea raportului dintre salariul obținut în sectorul privat și cel din sectorul bugetar (în prezent câștigul mediu brut din sectorul public este cu 30% mai mare decât cel din sectorul privat), astfel încât se va ajunge ca veniturile salariale medii din sectorul bugetar să fie aproape duble față de cele din sectorul privat;
- creșterea importurilor ca urmare a schimbării structurii cererii de consum a populației;
- deteriorarea raportului dintre consum și investiții, cu influențe nefavorabile asupra produsului intern brut;
- creșterea suplimentară a pensiilor ca urmare a majorării salariului mediu brut care stă la baza stabilirii punctului de pensie;
- creșterea câștigului salarial mediu brut lunar din sectorul bugetar în anul 2009 față de media din anul 2008 cu circa 61%;
- creșterea câștigului salarial mediu brut din sectorul concurențial cu circa 48%;
- creșterea câștigului salarial mediu brut lunar în anul 2009 la 2.568 lei față de 1.865 lei în scenariul de bază (fără aplicarea legii).

Majorarea cu 50% a salariilor tuturor categoriilor de personal care se finanțează din fonduri publice determină cheltuieli bugetare suplimentare în anul 2009 de circa 21 miliarde lei, respectiv aproape 4% din PIB, la care dacă s-ar adăuga și influențele ce decurg din creșterea punctului de pensie ar rezulta un efort bugetar total de 36 miliarde lei, respectiv 6,2% din PIB.

În această situație, stabilitatea economică a României nu va mai putea fi asigurată, ducând la irosirea câștigurilor macroeconomice obținute în ultimii ani. Riscul de a ne reîntoarce în perioada de stagflație, caracteristică deceniului trecut, trebuie, în aceste condiții, luat în mod serios în calcul, având urmări dramatice asupra nivelului de trai al românilor, pe termen lung.

Aceste majorări salariale vor avea un puternic impact asupra economiei românești. Astfel:

- importante resurse financiare vor fi transferate de la investiții către consum;
- masa salarială netă suplimentară față de scenariul de bază va fi de 44 miliarde lei;
- transferul sumei de 44 miliarde lei, reprezentând creșterile neprogramate de venituri medii, de la investiții către consum are următoarele consecințe:
 - formarea brută de capital fix scade cu aproape 18 puncte procentuale față de scenariul de bază (de la +13% la -5%);
 - creșterea economică se reduce cu 4 puncte procentuale (de la 6% la 2%);
 - importurile cresc cu circa 5 miliarde euro, ceea ce conduce la creșterea ponderii deficitului comercial și de cont curent în PIB cu aproape 4 puncte procentuale față de scenariul de bază;
- punctul de pensie ar urma să crească la 1 ianuarie 2009 cu încă 37,7% față de proiecția bugetară pe anul 2009, scenariul de bază, ceea ce ar însemna cheltuieli suplimentare pentru bugetul asigurărilor sociale de stat de circa 15 miliarde lei, respectiv 2,6% din PIB;
- rata inflației se va deteriora cu circa 5 puncte procentuale ca urmare a creșterii salariilor și a pensiilor, în condițiile unei elasticități între prețurile de consum și veniturile populației de circa 0,1, ceea ce ar conduce ca rata inflației să atingă un nivel de două cifre;

• companiile vor fi obligate să recurgă la disponibilizări de personal; estimăm că impactul ar putea ajunge la circa 300.000 de salariați.

Dezechilibrarea bugetului va duce la o creștere a deficitului public. Art. 104 din Tratatul de la Maastricht instituind Uniunea Europeană reglementează o anumită disciplină bugetară, impunându-se statelor membre o obligație generală: aceea de a evita deficitele publice excesive.

Respectarea acestei cerințe este supravegheată de Comisia Europeană, care verifică periodic, pe de o parte, raportul dintre deficitul bugetar și produsul intern brut, iar pe de altă parte, raportul dintre datoria publică și produsul intern brut (PIB). Aceste raporturi nu trebuie să depășească „valorile de referință” stabilite printr-un protocol (care este anexă la Tratat) privind procedura aplicabilă în caz de deficit excesiv (3% din PIB).

Rezultă că asemenea cheltuieli bugetare excesive pun în pericol pe termen scurt echilibrul bugetar al României, iar pe termen lung obiectivele României de aderare la zona euro. De asemenea, România va fi pusă în fața faptului împlinit de a nu își putea respecta obligațiile asumate prin aderarea la Uniunea Europeană și de a încălca Tratatul de instituire a Uniunii Europene. Reamintim că îndeplinirea angajamentelor stabilite prin actul de aderare reprezintă o obligație prevăzută de art. 148 din Constituția României, republicată.

Aliniindu-ne la recomandările Comisiei Europene, dar și ale agențiilor de rating, efectuate cu ocazia evaluărilor periodice, referitoare la reducerea cheltuielilor bugetare, rezultă că, pentru evitarea riscurilor semnalate și, implicit, a riscului declanșării procedurii de deficit excesiv, este necesară adoptarea unei politici de restrângere a cheltuielilor bugetare și de abordare prudentă a deficitului bugetar.

În considerarea faptului că aceste elemente vizează interesul public și constituie situații de urgență și extraordinare a căror reglementare nu poate fi amânată, se impune adoptarea de măsuri imediate pentru reglementarea acestei situații.

În temeiul art. 115 alin. (4) din Constituția României, republicată,

Guvernul României adoptă prezenta ordonanță de urgență.

Art. 1. — În perioada octombrie—decembrie 2008, valoarea coeficientului de multiplicare 1,000 a salariilor personalului didactic din învățământ se stabilește după cum urmează:

a) 266,026 lei pentru funcția prevăzută la art. 1 alin. (1) lit. a) din Ordonanța Guvernului nr. 15/2008 privind creșterile salariale ce se vor acorda în anul 2008 personalului din învățământ, aprobată cu modificări prin Legea nr. 221/2008;

b) 299,933 lei pentru funcțiile didactice prevăzute la art. 1 alin. (1) lit. c) din Ordonanța Guvernului nr. 15/2008, aprobată cu modificări prin Legea nr. 221/2008.

Art. 2. — Valoarea coeficientului de multiplicare 1,000 a salariilor personalului didactic din învățământ, stabilită prin Legea nr. 221/2008 pentru aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 15/2008 privind creșterile salariale ce se vor acorda în anul 2008 personalului din învățământ, se va aplica începând cu plata drepturilor salariale aferente lunii aprilie 2009, în condițiile prevăzute de legea unitară de salarizare a personalului din sectorul bugetar și ținând seama de gradul de îndeplinire a criteriilor de performanță, de creșterea competitivității și calității actului de învățământ.

Art. 3. — Valoarea coeficientului de multiplicare 1,000 a salariilor personalului didactic din învățământ, aplicabilă în perioada ianuarie—martie 2009 inclusiv, se va stabili prin actele normative care vor reglementa creșterile salariale ce se acordă în anul 2009 personalului din sectorul bugetar.

Art. 4. — Pe data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență se abrogă următoarele prevederi din Ordonanța Guvernului nr. 15/2008 privind creșterile salariale ce se vor acorda în anul 2008 personalului din învățământ, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 82 din 1 februarie 2008, aprobată cu modificări prin Legea nr. 221/2008:

— liniuța a 3-a de la art. 1 alin. (1) lit. a);

— liniuța a 3-a de la art. 1 alin. (1) lit. c);

— referirile la „valoarea coeficientului de multiplicare 1,000” pentru perioada „octombrie—decembrie 2008” din cadrul anexelor nr. 1.1, 1.2, 2 și 3.

PRIM-MINISTRU
CĂLIN POPESCU-TĂRICEANU

Contrasemnează:

Ministrul educației, cercetării și tineretului,
Anton Anton

Ministrul muncii, familiei și egalității de șanse,
Mariana Câmpeanu

Ministrul economiei și finanțelor,
Varujan Vosganian

București, 28 octombrie 2008.
Nr. 136.

DECLARAȚIA UNIVERSALĂ A DREPTURILOR OMULUI

Adoptată și proclamată de Adunarea Generală a ONU, prin Rezoluția A (III) din 10 decembrie 1948. România a semnat Declarația la 14 decembrie 1955 când prin R 955 (X) a Adunării Generale a ONU a fost admisă în rândurile statelor membre.

Extras:

Articolul 23:

1. Orice persoană are dreptul la munca, la libera alegere a muncii sale, la condiții echitabile și satisfăcătoare de munca, precum și la ocrotirea împotriva șomajului.
2. Toți oamenii, fără nici o discriminare, au dreptul la salariu egal pentru muncă egală.
3. Orice om care muncește are dreptul la o retribuire echitabilă și satisfăcătoare care să-i asigure atât lui, cât și familiei sale, o existență conformă cu demnitatea umana și completată, la nevoie, prin alte mijloace de protecție socială.
4. Orice persoană are dreptul de a întemeia sindicate și de a se afilia la sindicate pentru apararea intereselor sale.

**PACTUL INTERNAȚIONAL DIN 16 DECEMBRIE 1966 CU PRIVIRE LA
DREPTURILE ECONOMICE, SOCIALE SI CULTURALE, , ratificat prin Decretul nr.
212 din 31 octombrie 1974 publicat în Buletinul Oficial nr. 146 din 20 noiembrie 1974**

Art. 6

1.Statele părți la prezentul pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.

2.Măsurile pe care fiecare stat parte la prezentul pact le va lua spre a asigura deplina exercitare a acestui drept trebuie să includă orientarea și pregătirea tehnică și profesională, elaborarea de programe, de măsuri și de tehnici potrivite pentru a asigura o dezvoltare economică, socială și culturală constantă și o deplină întrebuințare productivă a forțelor de muncă în condiții care garantează indivizilor folosința libertăților politice și economice fundamentale.

Art. 7

Statele părți la prezentul pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții de muncă juste și prielnice, care să asigure îndeosebi:

a) remunerația care asigură tuturor muncitorilor cel puțin:

(i) un salariu echitabil și o remunerație egală pentru o muncă de valoare egală, fără nici o distincție; în special, femeile trebuie să aibă garanția că condițiile de muncă ce li se acordă nu sunt inferioare acelorora de care beneficiază bărbații și să primească aceeași remunerație ca ei pentru aceeași muncă;

(ii) o existență decentă pentru ei și familia lor, în conformitate cu dispozițiile prezentului pact.

**CARTA SOCIALĂ EUROPEANĂ REVIZUITĂ, adoptată la 3 mai 1996 la Strasbourg,
ratificată prin Legea nr. 74 din 3 mai 1999,
publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 193 din 4 mai 1999**

PARTEA I: (extras)

Părțile contractante recunosc ca obiectiv al politicii lor, a cărei realizare o vor urmări prin toate mijloacele utile pe plan național și internațional, atingerea condițiilor specifice pentru asigurarea exercitării efective a următoarelor drepturi și principii:

- 1. orice persoană trebuie să aibă posibilitatea de a-și câștiga existența printr-o muncă liber întreprinsă;
- 2. toți lucrătorii au dreptul la condiții de muncă echitabile;
- 3. toți lucrătorii au dreptul la securitate și igiena în muncă;
- 4. toți lucrătorii au dreptul la o salarizare echitabilă care să le asigure lor, precum și familiilor lor un nivel de trai satisfăcător;
- 9. orice persoană are dreptul la mijloace corespunzătoare de orientare profesională, în vederea sprijinirii sale în alegerea unei profesii adecvate intereselor și aptitudinilor sale profesionale;
- 20. lucrătorii au dreptul la egalitate de șanse și de tratament în materie de angajare și de profesie, fără discriminare în funcție de sex;
- 22. lucrătorii au dreptul de a participa la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă din cadrul întreprinderii;

PARTEA II: (extras)

Părțile se angajează să se considere legate, conform dispozițiilor Părții a III-a, de obligațiile ce rezultă din articolele și paragrafele următoare:

Art. 1: Dreptul la muncă

În vederea exercitării efective a dreptului la muncă, părțile se angajează:

1. să recunoască drept unul dintre principalele obiective și responsabilități realizarea și menținerea celui mai ridicat și stabil nivel posibil de ocupare a forței de muncă, în vederea realizării unei ocupări depline;
2. să protejeze de o manieră eficientă dreptul lucrătorului de a-și câștiga existența printr-o muncă liber întreprinsă;
3. să stabilească sau să mențină servicii gratuite de angajare pentru toți lucrătorii;
4. să asigure sau să favorizeze o orientare, formare și readaptare profesională corespunzătoare.

Art. 2: Dreptul la condiții de muncă echitabile

În vederea asigurării exercitării efective a dreptului la condiții de muncă echitabile, părțile se angajează:

1. să fixeze o durată rezonabilă a muncii zilnice și săptămânale, săptămâna de lucru trebuind să fie redusă treptat, în măsura în care o permit creșterea productivității și ceilalți factori relevanți;
2. să prevadă zile de sărbătoare plătite;
3. să asigure acordarea unui concediu anual plătit de minimum 4 săptămâni;

4.să elimine riscurile inerente ocupațiilor periculoase sau insalubre si, atunci când aceste riscuri nu au putut fi încă eliminate sau suficient reduse, sa asigure lucratorilor angajați în astfel de ocupații fie o reducere a duratei muncii, fie concedii suplimentare plătite;

5.să asigure un repaus suplimentar care sa coincidă, în măsura în care este posibil, cu ziua săptămânii recunoscută ca zi de repaus prin tradiția sau obiceiurile țării ori ale regiunii;

6.să asigure ca lucrătorii sa fie informați in scris, cat mai curând posibil și in nici un caz mai târziu de două luni după angajare, despre aspectele esențiale ale contractului de muncă;

7.să asigure că lucrătorii care desfășoară o muncă de noapte sa beneficieze de masuri care țin seama de natura speciala a acestei munci.

Art. 4: Dreptul la o salarizare echitabilă

In vederea asigurării exercitării efective a dreptului la o salarizare echitabila, părțile se angajează:

1.să recunoască dreptul lucratorilor la o salarizare suficienta, care sa le asigure acestora, precum și familiilor lor un nivel de trai decent;

2.să recunoască dreptul lucratorilor la o rata majorată a salarizării pentru orele suplimentare de munca, cu excepția unor cazuri speciale;

3.să recunoască dreptul lucratorilor si al lucrătoarelor la salarizare egală pentru munca de valoare egală;

4.să recunoască dreptul tuturor lucrătorilor la o perioada de preaviz rezonabilă, în cazul încetării angajării;

5. să nu autorizeze reținerile din salarii decât în condițiile și in limitele prescrise de legislația sau de reglementarea națională ori fixate prin convenții colective sau prin sentințe de arbitraj.

Exercitarea acestor drepturi trebuie să fie asigurată fie prin intermediul convențiilor colective încheiate în mod liber, fie prin metodele legale de fixare a salariilor, fie prin orice altă modalitate adecvată condițiilor naționale

ORGANIZAȚIA INTERNAȚIONALĂ A MUNCII

Convenția nr. 95/1949 privind protecția salariului

Ratificare: prin Decretul nr. 284/1973

Publicare: Buletinul Oficial nr. 81 din 6 iunie 1973

Extras:

Articolul 1

În sensul prezentei convenții, termenul salariu înseamnă, oricare i-ar fi denumirea sau modul de calcul, remunerarea sau câștigurile susceptibile de a fi evaluate în bani și stabilite prin acordul părților sau de către legislația națională, pe care cel care angajează le datorează unui lucrător în baza unui contract de muncă, scris sau verbal, fie pentru munca efectuată sau care urmează a fi efectuată, fie pentru serviciile prestate sau care urmează a fi prestate.

Articolul 2

1. Prezenta convenție se aplică tuturor persoanelor cărora li se plătește sau trebuie să li se plătească un salariu.
2. Autoritatea competentă, după consultarea organizațiilor celor care angajează și a organizațiilor lucrătorilor, acolo unde asemenea organizații există și sunt direct interesate, va putea excepta de la aplicarea totalității sau a unora dintre dispozițiile prezentei convenții categoriile de persoane care muncesc în astfel de împrejurări și condiții de angajare încât aplicarea totală sau parțială a amintitelor dispoziții nu s-ar putea face în mod convenabil și care nu sunt folosite la munci manuale sau care sunt folosite la servicii casnice sau alte ocupații asemănătoare.
3. Orice stat membru trebuie să indice, în primul său raport anual asupra aplicării prezentei convenții, prezentat în virtutea articolului 22 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii, orice categorie de persoane pe care își propune să le excepteze de la aplicarea totalității sau vreuneia dintre dispozițiile convenției, în conformitate cu prevederile paragrafului precedent. Drept urmare, nici un stat membru nu va putea să procedeze la aplicarea de excepții decât pentru categoriile de persoane astfel indicate.
4. Orice stat membru care a indicat în primul său raport anual categoriile de persoane pe care își propune să le excepteze de la aplicarea totalității sau vreuneia dintre dispozițiile 1 DECRET Nr. 284 din 11 mai 1973 pentru ratificarea unor convenții ale Organizației Internaționale a Muncii prezentei convenții va trebui ca în rapoartele ulterioare să indice categoriile de persoane pentru care renunță la dreptul de a recurge la dispozițiile paragrafului 2 al prezentului articol, precum și orice progres realizat în scopul aplicării prezentei convenții la aceste categorii de persoane.

Articolul 3

1. Salariile plătibile în bani vor fi achitate exclusiv în monedă având curs legal, iar plata sub formă de bilete la ordin, bonuri, cupoane sau sub orice altă formă considerată că reprezintă moneda având curs legal va fi interzisă.
2. Autoritatea competentă va putea să permită sau să prevadă plata salariului prin cec tras asupra unei bănci sau prin cec ori mandat poștal, atunci când acest mod de plată se practică în mod curent sau se face necesar datorită unor împrejurări speciale, când este prevăzut de un contract colectiv ori o hotărâre arbitrală, sau când, în lipsa unor astfel de dispoziții, lucrătorul consimte.

Articolul 4

1. Legislația națională, contractele colective sau hotărârile arbitrale pot permite plata parțială în natură a salariului în industriile sau profesiile unde acest mod de plată se practică în mod curent sau este preferat datorită naturii industriei sau profesiei în cauză. Plata salariului sub formă de băuturi alcoolice sau de droguri vătămătoare nu va fi admisă în nici un caz.

2. În cazurile în care este permisă plata parțială în natură a salariului, vor fi luate măsuri corespunzătoare pentru ca:

- a) prestațiile în natură să folosească personal lucrătorului și familiei sale și să fie conforme cu interesele acestora;
- b) valoarea acestor prestații să fie justă și rezonabilă.

Articolul 5

Salariul va fi plătit direct lucrătorului în cauză, cu excepția cazurilor când legislația națională, un contract colectiv sau o hotărâre arbitrală dispune altfel, sau când lucrătorul în cauză acceptă un alt procedeu.

Articolul 6

Se interzice celui care angajează să restrângă în orice fel libertatea lucrătorului de a dispune după voia sa de propriul salariu.

Articolul 7

1. Atunci când în cadrul unei întreprinderi există economate pentru vânzarea de mărfuri către lucrători sau servicii destinate să furnizeze acestora diferite prestații, asupra lucrătorilor în cauză nu va putea fi exercitată nici o constrângere pentru a folosi aceste economate sau servicii.

2. Atunci când nu este posibil accesul la alte magazine sau servicii, autoritatea competentă va lua măsuri corespunzătoare pentru a obține ca mărfurile și serviciile să fie vândute și, respectiv, furnizate la prețuri juste și rezonabile, sau pentru ca economatele sau serviciile înființate de către cel care angajează să nu fie exploatate în scopul obținerii de beneficii, ci în interesul lucrătorilor interesați.

Articolul 8

1. Reținerile din salariu nu vor fi autorizate decât în condițiile și limitele prescrise de legislația națională sau stabilite printr-un contract colectiv ori o hotărâre arbitrală.

2. Lucrătorii vor trebui să fie informați, în modul pe care autoritatea competentă îl va considera cel mai corespunzător, asupra condițiilor și limitelor în care asemenea rețineri vor putea fi efectuate.

Articolul 9

Este interzisă orice reținere din salariu al cărei scop este să asigure o plată directă sau indirectă de un lucrător către cel care angajează, reprezentantului acestuia sau unui intermediar (cum ar fi un agent însărcinat să recruteze forță de muncă), în vederea obținerii sau păstrării unui serviciu.

Articolul 10

1. Salariul nu va putea fi poprit sau cesionat decât în limitele și modalitățile prevăzute de către legislația națională.

2. Salariul trebuie să fie protejat contra popririi sau cesiunii, în măsura considerată necesară pentru asigurarea întreținerii lucrătorului și a familiei sale.

Articolul 11

1. În caz de faliment sau de lichidare judiciară a unei întreprinderi, lucrătorii folosiți în cadrul acesteia vor avea rang de creditori privilegiați, fie pentru salariile care le sunt datorate cu titlu de servicii prestate în cursul unei perioade anterioare falimentului sau lichidării și care va fi prevăzută de către legislația națională, fie pentru salariile care nu depășesc un nivel stabilit de către legislația națională.

2. Salariul constituind o creanță privilegiată va fi plătit integral mai înainte ca creditorii ordinari să poată revendica cota-parte ce li se cuvine.

3. Ordinea de prioritate a creanței privilegiate constituită de salariu, față de celelalte creanțe privilegiate, trebuie să fie determinată de către legislația națională.

Articolul 12

1. Salariul va fi plătit la intervale regulate. Dacă nu există alte aranjamente satisfăcătoare care să asigure plata salariului la intervale regulate, intervalele la care salariul trebuie să fie plătit vor fi stabilite de către legislația națională sau fixate printr-un contract colectiv sau o hotărâre arbitrală.

2. La desfacerea contractelor de muncă, lichidarea finală a întregului salariu datorat va fi efectuată în conformitate cu legislația națională, cu prevederile unui contract colectiv ori cu cele ale unei hotărâri arbitrale sau, în lipsa acestora, într-un termen rezonabil, ținându-se seama de dispozițiile contractului individual de muncă.

Articolul 13

1. Plata salariului, atunci când este făcută în bani, va fi efectuată numai în zilele lucrătoare și la locul de muncă sau în apropierea acestuia, afară numai dacă legislația națională, un contract colectiv ori o hotărâre arbitrală nu dispun altfel sau dacă alte aranjamente, de care lucrătorii interesați au cunoștință, par mai potrivite.

2. Plata salariului este interzisă în localurile în care se consumă băuturi alcoolice sau în alte localuri asemănătoare și, dacă prevenirea abuzurilor o impune, în magazinele de vânzare cu amănuntul sau în locurile de distracție, cu excepția cazurilor în care persoanele cărora li se plătește salariul fac serviciul chiar în aceste localuri.

Articolul 14

Dacă este cazul, vor fi luate măsuri eficace în vederea informării lucrătorilor într-un mod corespunzător și ușor de înțeles:

- a) asupra condițiilor de salarizare care li se vor aplica, și aceasta înainte de a fi angajați sau cu prilejul oricăror schimbări ale condițiilor de angajare;
- b) cu ocazia fiecărei plăți de salariu, asupra elementelor componente ale salariului, pe perioada de plată considerată, în măsura în care aceste elemente sunt susceptibile de modificări.

Articolul 15

Legislația care aplică dispozițiile prezentei convenții trebuie:

- a) să fie adusă la cunoștința celor interesați;
- b) să precizeze persoanele însărcinate cu asigurarea aplicării acestei legislații;
- c) să prevadă sancțiuni corespunzătoare în caz de infrațiune;
- d) să prevadă, în toate cazurile în care este necesar, ținerea de state de salarii, într-o formă și potrivit unei metode corespunzătoare.

ORGANIZAȚIA INTERNAȚIONALĂ A MUNCII

Convenția nr. 100/1951 privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminine, pentru o muncă de valoare egală

Ratificare: Decretul nr. 213/1957

Publicare: Buletinul Oficial nr. 4 din 18 ianuarie 1958

Extras:

Articolul 1

În sensul prezentei convenții:

- a) termenul „remunerație” cuprinde salariul obișnuit, de bază sau minim, și orice alte avantaje, plătite direct sau indirect în bani sau în natură, de către patron muncitorului pentru munca prestată de acesta din urmă.
- b) expresia „egalitate de remunerare a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminine pentru o muncă de valoare egală” se referă la cuantumul remunerației fixat, fără discriminare în ceea ce privește sexul.

Articolul 2

1. Fiecare Membru va trebui, prin mijloace adaptate metodelor în vigoare pentru fixarea cuantumului de remunerație, să încurajeze și, în măsura în care acesta este compatibil cu metodele amintite, să asigure aplicarea pentru toți muncitorii a principiului egalității de remunerare a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminine pentru o muncă de valoare egală.
2. Acest principiu va putea fi aplicat:
 - a) fie pe calea legislației naționale;
 - b) fie prin orice sistem de fixare a remunerației, stabilit sau recunoscut de legislație;
 - c) fie prin contracte colective încheiate între patroni și muncitori;
 - d) fie prin îmbinarea acestor diferite mijloace.

Articolul 3

1. Atunci când asemenea măsuri sunt de natură să înlesnească aplicarea prezentei convenții, se vor lua măsuri pentru a încuraja aprecierea obiectivă a muncilor pe baza lucrărilor pe care acestea le necesită.
2. Metodele ce vor fi folosite pentru această apreciere vor putea face obiectul unor hotărâri, fie ale autorităților competente în ceea ce privește fixarea cuantumului remunerației, fie — dacă cuantumul remunerației este fixat pe bază de contracte colective — ale părților care au încheiat aceste contracte.
3. Diferențele de cuantum al remunerației, care corespund, fără a ține seama de sex, unor diferențe ce rezultă dintr-o astfel de apreciere obiectivă a lucrărilor care trebuie să fie efectuate vor trebui să fie considerate contrarii principiului egalității de remunerare a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminine pentru o muncă de valoare egală.

ORGANIZAȚIA INTERNAȚIONALĂ A MUNCII

Convenția nr. 131/1970 privind Fixarea salariilor minime, în special în ce privește țările în curs de dezvoltare

Ratificare: Decretul nr. 83 din 23 iulie 1975

Publicare: Buletinul Oficial nr. 86 din 2 august 1975

Extras:

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la Geneva de către Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii, și reunită aici, la 3 iunie 1970, în cea de-a cincizeci și patra sesiune a sa, luând notă de termenii Convenției asupra metodelor de fixare a salariilor minime, 1928, și ai Convenției asupra egalității de remunerare, 1951, care au fost ratificate pe scară largă, precum și de Convenția asupra metodelor de fixare a salariilor minime (agricultură), 1951, considerând că aceste convenții au adus o prețioasă contribuție la protejarea grupurilor de salariați defavorizați, considerând că, în prezent, este de dorit să se adopte un nou instrument care să completeze aceste convenții și să asigure salariaților o protecție împotriva salariilor excesiv de scăzute, și care, deși este de aplicare generală, ține seama în special de nevoile țărilor în curs de dezvoltare, după ce a hotărât să adopte diferite propuneri relative la mecanismele de fixare a salariului minim și problemelor conexe, în special în ce privește țările în curs de dezvoltare, problemă care constituie cel de-al cincilea punct al ordinii de zi a sesiunii, după ce a hotărât ca aceste propuneri să capete forma unei convenții internaționale, adoptă, la 24 iunie 1970, următoarea convenție care se va numi „Convenție asupra fixării salariilor minime, 1970”:

Articolul 1

1. Orice stat membru al Organizației Internaționale a Muncii care ratifică prezenta convenție se angajează să stabilească un sistem de salarii minime care să protejeze toate grupurile de salariați ale căror condiții de muncă sunt de asemenea natură, încât acestor salariați trebuie să li se asigure o protecție corespunzătoare.

2. Autoritatea competentă din fiecare țară, de acord cu organizațiile reprezentative ale celor care angajează și ale lucrătorilor, interesate, dacă acestea există, sau după deplina consultare a acestora, va stabili grupurile de salariați care trebuie protejați.

3. Orice stat membru care ratifică prezenta convenție este obligat ca, în primul său raport asupra aplicării convenției pe care urmează a-i prezenta în baza art. 22 a) Constituției Organizației internaționale a Muncii, să facă cunoscut grupurile de salariați care nu vor fi protejați în virtutea prezentului articol, indicând motivele. În rapoartele ulterioare se va arăta situația legislației și practicii proprii privitoare la grupurile neprotejate, precizându-se în ce măsură s-a dat urmare sau ce urmare se propune a se da convenției privitoare la aceste grupuri.

Articolul 2

1. Salariile minime vor avea putere de lege și nu vor putea fi scăzute; neaplicarea lor va duce la aplicarea de sancțiuni corespunzătoare, penale sau de altă natură, persoanei sau persoanelor responsabile.

2. Sub rezerva dispozițiilor paragrafului 1 de mai sus, libertatea de negociere colectivă va trebui să fie pe deplin respectată.

Articolul 3

Elementele care se iau în considerare pentru a determina nivelul salariilor minime vor cuprinde, pe măsura posibilităților, și ținându-se seama de practica și condițiile naționale, următoarele:

- a) nevoile lucrătorilor și ale familiilor lor față de nivelul general al salariilor în țară, costul vieții, prestațiile de securitate socială și nivelurile de trai ale altor grupuri sociale;
- b) factorii de ordin economic, inclusiv cerințele dezvoltării economice, productivitatea și interesul care există pentru a realiza și a menține un înalt nivel de folosire a forței de muncă.

Articolul 4

1. Orice stat membru care a ratificat prezenta convenție trebuie să instituie și să mențină metode adaptate condițiilor și nevoilor țării, permițând fixarea și corectarea din timp în timp a salariilor minime care se plătesc grupurilor de salariați protejați, în virtutea articolului 1 de mai sus.

2. Se vor lua măsuri pentru consultarea deplină a organizațiilor reprezentative ale celor care angajează și ale lucrătorilor, interesate, sau, în absența unor astfel de organizații, a reprezentanților celor care angajează și a lucrătorilor interesați, asupra stabilirii și aplicării metodelor arătate mai sus sau asupra modificărilor ce ar urma să fie aduse acestora.

3. În anumite cazuri, ținându-se seama de natura metodelor existente de fixare a salariilor minime, se vor lua, totodată, măsuri care să permită ca, la aplicarea directă a respectivelor metode, să participe:

- a) reprezentanții organizațiilor interesate ale celor care angajează și ale lucrătorilor sau, în absența unor astfel de organizații, reprezentanții interesați ai celor care angajează și ai lucrătorilor, această participare trebuind să se efectueze pe bază de egalitate;
- b) persoane cărora le este recunoscută competența de a reprezenta interesele generale ale țării și care vor fi numite după consultarea deplină a organizațiilor reprezentative interesate ale celor care angajează și ale lucrătorilor, acolo unde aceste organizații există, și unde o astfel de consultare este confirmă cu legislația sau practica națională.

Articolul 5

Pentru a asigura aplicarea efectivă a tuturor dispozițiilor relative la salariile minime, se vor lua măsuri corespunzătoare, cum ar fi un sistem adecvat de inspecție completat prin orice alte măsuri necesare.

CARTA DREPTURILOR FUNDAMENTALE A UNIUNII EUROPENE
(2007/C 303/01), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene C 303/1/14.12.2007

Articolul 15

Libertatea de alegere a ocupației și dreptul la muncă

- (1) Orice persoană are dreptul la muncă și dreptul de a exercita o ocupație aleasă sau acceptată în mod liber.
- (2) Orice cetățean al Uniunii are libertatea de a-și căuta un loc de muncă, de a lucra, de a se stabili sau de a presta servicii în orice stat membru.
- (3) Resortisanții țărilor terțe care sunt autorizați să lucreze pe teritoriul statelor membre au dreptul la condiții de muncă echivalente acelorora de care beneficiază cetățenii Uniunii.