



MINISTERUL MUNCII,
FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE

Nesecret

Nr.745/RP/17.02.2015

Către: Domnul Eugen Nicolicea

Ministru

Departamentul pentru relația cu Parlamentul

Ref: *Întrebare deputat Raețchi Ovidiu Alexandru, aparținând Grupului parlamentar al PNL*

Nr.	1047	DRP
Data	27	02.2015

6015A

Stimate domnule ministru,

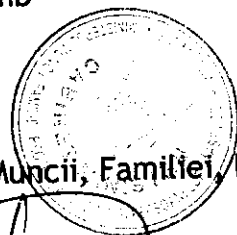
Vă transmitem, alăturat, răspunsul formulat de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice la întrebarea adresată ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice de *domnul deputat Raețchi Ovidiu Alexandru, aparținând Grupului parlamentar al PNL*, referitoare la „concedieri din motive neimputabile angajaților” (6015A/DRP/2014).

Cu stimă,

Rovana Plumb

Ministru

Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice



RĂSPUNS

la întrebarea adresată ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice de *domnul deputat Raețchi Ovidiu Alexandru, aparținând Grupului parlamentar al PNL*, referitoare la „*concedieri din motive neimputabile angajaților*”, vă comunicăm următoarele:

Potrivit prevederilor art. 65 din Legea nr. 53/2003- Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia. *Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.*

Potrivit art. 76 din Codul Muncii, decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritați, conform art. 69 alin. (2) lit. d), *numai în cazul concedierilor colective;*
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64.

Menționăm că, în conformitate cu dispozițiile art. 74 alin.(1) din Codul Muncii, *în termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.*

În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante, astfel cum prevăd dispozițiile art. 74 alin.(4) din Codul Muncii.

MINISTERUL MUNCII,
FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE

Precizăm că, potrivit art. 38 din Codul Muncii, salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Așadar, în cazul în care angajații consideră că le-au fost încălcate drepturile ce decurg din calitatea lor de salariați, aceștia se pot adresa Inspecției Muncii, instituția care verifică aplicarea prevederilor legislației muncii, în vederea respectării drepturilor salariaților precum și instanțelor judecătorești competente care au atribuții în ceea ce privește soluționarea conflictelor de muncă.

Menționăm că, Legea nr. 223/2007, cu modificările și completările ulterioare, reglementează Statutul personalului aeronautic civil navigant profesionist, activitățile aeronautice civile îndeplinite de categoriile de personal aeronautic civil navigant profesionist din aviația civilă din România, precum și drepturile și îndatoririle acestora.

Astfel, potrivit art. 3 din același act normativ, personalul aeronautic civil navigant profesionist este *categoria profesională din aviația civilă* care, după absolvirea unei forme de învățământ recunoscute și certificate de către instituțiile abilitate ale statului, *obține licență și calificare pe tip/clasă de aeronavă civilă, emise sau recunoscute de Autoritatea Aeronautică Civilă Română, având atribuții la bordul unei aeronave civile în timpul zborului, și care este remunerat pentru executarea de activități aeronautice civile, în baza unui contract individual de muncă încheiat cu un angajator având sediul sau filială în România.*

Având în vedere cele de mai sus, pentru clarificarea statutului angajaților - însoțitori de bord din cadrul WIZZ AIR - sucursala Otopeni, institutia în măsură să se pronunțe este *Autoritatea Aeronautică Civilă Română, care are în atribuții emiterea sau recunoașterea, după caz, a licențelor și calificărilor pe tip/clasă de aeronavă civilă.*