

Articol propus spre modificare	Forma actuală a articolului	Propunere de modificare Alexandru Țiclea (Sursa : <i>Tratat de dreptul muncii, Ediția A III-A, Ed. Universul Juridic, București, 2009</i>)	Propunere de modificare Traian Ștefănescu (sursa: <i>Trata teoretic și practice Ștefănescu, Ed. Universul Juridic, București, 2010</i>)
Codul muncii			
Art.12 C.m.	Art. 12 (1) Contractul individual de munca se încheie pe durata nedeterminata. (2) Prin excepție, contractul individual de munca se poate încheia și pe durata determinata, în condițiile expres prevăzute de lege.	-	„Alături de varietățile reglementate în prezent s-a propus să fie reglementate și contractele la solicitare și cu împărțirea timpului de lucru.”
Art. 16 alin. 1 C.m.	Art. 16 (1) Contractul individual de munca se încheie în baza consimțământului partilor, în forma scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de munca în forma scrisă revine angajatorului. Angajatorul persoana juridică, persoana fizică autorizată sau desfășoare o activitate independentă, precum și asociația familială au obligația de a încheia, în forma scrisă, contractul individual de munca anterior începerii raporturilor de munca.	-	„O clarificare expresă a legiuitorului asupra intenției sale în ceea ce privește forma scrisă <i>ad validitatem</i> sau <i>ad probationem</i> a contractului de muncă.”
Art. 21 alin 3 și 4 din C.m.	Art. 21 (3) Indemnizația de neconcurență lunară datorată salariatului nu este de natură salarială, se negociază și este de cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute	-	„Ar fi util să se reglementeze și posibilitatea ca angajatorul să plătească dintr-o dată toată suma reprezentând indemnizația de neconcurență sau în tranșe periodice, altfel decât lunar.”

	<p>ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de munca sau, în cazul în care durata contractului individual de munca a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute convenite acestuia pe durata contractului.</p> <p>(4) Indemnizația de neconcurență reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil și se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii.</p>		
Art. 56 C.m.	Art. 56 - Încetarea de drept a contractului individual de muncă	<p>„Acest text ar trebuie să fie completat cu noi cazuri de încetare de drept a contractului de muncă și anume :</p> <ul style="list-style-type: none"> -decesul angajatorului persoană fizică, declararea judecătorească a morții sau punerea lui sub interdicție; -încetarea existenței angajatorului persoană juridică. <p>De aceea suntem în prezența unei omisiuni a legiuitorului care a avut în vedere încetarea de drept a contractului numai în situații care privesc exclusiv salariatul (cu o singură excepție a nulității), nu și angajatorul.”</p>	<p>„Obligarea expresă a instanței ca, atunci când constată <i>pendente lite</i>, că a survenit o altă cauză de încetare a contractului de muncă să o verifice și dacă sunt îndeplinite condițiile să procedeze în felul următor:</p> <ul style="list-style-type: none"> -să nu dispună reintegrarea în muncă; -să constate încetarea contractului pe un alt temei ; -să acorde, în toate cazurile, despăgubiri materiale și dacă e cazul morale până la data survenirii celei de-a doua cauze de încetare a contractului.”
Art. 56 lit. E C.m.	<p>Art. 56 Contractul individual de munca existent încetează de drept:</p> <p>e) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de munca, de la data la care</p>	<p>„Se propune, pentru preîntâmpinarea unor ezitări ale jurisprudenței și disputelor doctrinale, formularea nulității absolute din acest art. să fie înlocuită cu formularea <i>nulității totale</i>. În acest fel s-ar</p>	<p>„Ar fi necesar, ca în toate cazurile în care legislația muncii tace cu privire la efectele cazului fortuit și ale forței majore, legiuitorul să-și precizeze poziția fără echivoc.</p> <p>Ar trebuie precizat expres că</p>

	nulitatea a fost constatata prin acordul partilor sau prin hotarâre judecatoreasca definitiva;	acoperi legislativ toate cazurile de nulitate ce determină încetarea contractului individual de muncă, indiferent că ele ar reprezenta motive de nulitate absolută sau relativă.”	un contract de muncă , indiferent de tipul său, poate înceta de drept și în cazul în care i s-au retras angajatorului (și nu doar salariatului) avizele și autorizațiile cerute de lege .”
Art. 57 alin. 1 C.m.	Art. 57 (1) Nerespectarea oricareia dintre conditiile legale necesare pentru încheierea valabila a contractului individual de munca atrage nulitatea acestuia.	„Textul se referă numai la nulitatea absolută, nu și la cea relativă ceea ce pare o lacună evidentă, de aceea, se apreciază că ar trebui să fie aplicabil și în cazurile de nulitate relativă.”	-
Art. 61 C.m.	Art. 61 Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului în urmatoarele situatii: a) în cazul în care salariatul a savârsit o abatere grava sau abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de munca, contractul colectiv de munca aplicabil sau regulamentul intern, ca sanctiune disciplinara; b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioada mai mare de 30 de zile, în conditiile Codului de procedura penala; c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiza medicala, se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a salariatului, fapt ce nu permite acestuia sa își îndeplineasca atributiile corespunzatoare locului de munca ocupat; d) în cazul în care salariatul	„Se impune să se prevadă încetarea de drept a contractului individual de muncă în cazul în care organele competente de expertiză medicală s-au pronunțat în sensul că menținerea salariatului pe postul respectiv este contraindicată medical. Evident că încetarea va interveni dacă în unitate nu există locuri de muncă vacante, corespunzătoare capacității de muncă stabilite de medicul de medicina muncii, precum să se unifice cazul facultativ de concediere pentru inaptitudine cu cel al necorespunderii profesionale.”	„Situția la care se referă art.61 lit.c – în cazul în care angajatorul nu dispune de un loc de muncă vacant – să devină o ipoteză de încetare de drept a contractului individual de muncă. Cu toate că art.29 C.m. impune la încheierea contractului individual de muncă, verificarea aptitudinilor profesionale și personale ale celui care solicită încadrarea în muncă, în ipoteza concedierii potrivit art. 61 lit.d, legea se referă exclusiv la necorespunderea profesională (iar nu la aptitudinile celui în cauză); ori ar fi normal să fie avute în vedere expres și cauze de concediere care țin de aptitudinile salariatului – altele decât cele reținute de art.61 lit.c C.m.(de ordin medical).”

	nu corespunde profesional locului de munca în care este încadrat e) se abroga.		
Art. 63 alin 2 C.m.	Art. 63 (2) Concedierea salariatului pentru motivul prevazut la art. 61 lit. d) poate fi dispusa numai dupa evaluarea prealabila a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil, încheiat la nivel national, la nivel de ramura de activitate sau de grup de unitati, precum si prin regulamentul intern.	„Se susține că reglementarea art. 63 alin. 2 C.m. este nefirească și nu are nicio justificare (juridică, economică, socială sau organizatorică) deoarece procedura de evaluare ar fi trebuit să fie stabilită prin contractul colectiv încheiat la nivel de unitate, iar numai în situațiile în care nu este stipulată astfel și nici în contractele individuale la nivelurile superioare, ea ar putea fi statornicită prin regulamentul intern. Soluția se impune întrucât este de principiu că pe calea negocierii colective se pot stabili orice drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.”	-
Art. 64 C.m.	Art. 64 (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevazute la art. 61 lit. c) si d), precum si în cazul în care contractul individual de munca a încetat de drept în temeiul art. 56 lit. f), angajatorul are obligatia de a-i propune salariatului alte locuri de munca vacante în unitate, compatibile cu pregatirea profesionala sau, dupa caz, cu capacitatea de munca stabilita de medicul de medicina a muncii. (2) În situatia în care angajatorul nu dispune de locuri de munca vacante potrivit alin. (1), acesta are obligatia de a solicita	„Textul art. 64 C.m. nu are în vedere situația concedierii pentru motive care țin de persoana salariatului (desființarea locului de muncă – fie că este vorba de o concediere individuală sau de una colectivă). Ar putea rezulta că într-o atare situație angajatorul nu are obligatia propunerii altor locuri de muncă vacante (dacă are) sau în caz contrar, de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă. O asemenea soluție însă ar fi illogică și contrară spiritului dispozițiilor legislației muncii. Este, credem, doar o deficiență de tehnică legislativă, o lacună	-

	<p>sprijinul agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca în vederea redistribuirii salariatului, corespunzator pregatirii profesionale si/sau, dupa caz, capacitatii de munca stabilite de medicul de medicina a muncii.</p> <p>(3) Salariatul are la dispozitie un termen de 3 zile lucratoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (1), pentru a-si manifesta în scris consimtamântul cu privire la noul loc de munca oferit.</p> <p>(4) În cazul în care salariatul nu își manifesta consimtamântul în termenul prevazut la alin. (3), precum si dupa notificarea cazului catre agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.</p> <p>(5) În cazul concedierii pentru motivul prevazut la art. 61 lit. c) salariatul beneficiaza de o compensatie, în conditiile stabilite în contractul colectiv de munca aplicabil sau în contractul individual de munca, dupa caz.</p>	regretabilă.”	
Art. 65 C.m.	<p>Art. 65</p> <p>(1) Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului reprezinta încetarea contractului individual de munca determinata de desființarea locului de munca ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fara legatura cu</p>	„Revenirea la statornicirea <i>status quo ante</i> (selectia în cazul reducerii mai multor posturi de aceeași natură) se poate înfăptui prin completarea art. 65 C.m., în sensul că, în situația în care apare necesară desființarea mai multor locuri de muncă (posturi) de aceeași natură, angajatorul obligatoriu	-

	<p>persoana acestuia.</p> <p>(2) Desfiintarea locului de munca trebuie sa fie efectiva si sa aiba o cauza reala si serioasa.</p>	<p>trebuie să procedeze la evaluarea prealabilă a tuturor salariaților săi de pe posturile care urmează a fi desființate, concedierea efectuându-se în funcție de rezultatul evaluării.”</p>	
Art. 73 C.m.	<p>Art. 73</p> <p>(1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 15 zile lucratoare.</p> <p>(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. d), care se afla în perioada de proba.</p> <p>(3) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător, cu excepția cazului prevăzut la art. 51 alin. (2).</p>	-	<p>„Ar trebui reglementat expres ca, în loc de acordarea preavizului, angajatorul să poată să plătească salariatului concediat o indemnizație, recunoscându-i-se, concomitent, celui în cauză ca vechime în muncă și în specialitate durata preavizului neacordat.”</p>
Art. 79 C.m. de completat	<p>Art. 79</p> <p>(1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de munca, după împlinirea unui termen de preaviz.</p> <p>(2) Refuzul angajatorului de a înregistra demisia da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de proba.</p> <p>(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.(...)</p>	-	<p>„Soluția din dreptul englez de a se permite atacarea demisiei provocate de angajator, ca și un act de concediere, prezintă interes și pentru dreptul muncii român.”</p>
Art. 80 alin. 2 C.m.	<p>Art. 80</p> <p>(2) Contractul individual de munca pe durata determinată se poate încheia numai în forma</p>	<p>„Să se precizeze expres dacă forma scrisă e o condiție <i>ad validitatem</i> (așa cum ar reieși din interpretarea art.) sau <i>ad probationem</i>.”</p>	-

	scrisa, cu precizarea expresa a duratei pentru care se încheie.		
Art. 101 C.m. de completat	Art. 101 Salariatul cu fractiune de norma este salariatul al carui numar de ore normale de lucru, calculate saptamânal sau ca medie lunara, este inferior numarului de ore normale de lucru al unui salariat cu norma întreaga comparabil.	-	„Clarificarea expresă a problemei dacă perioada lucrată cu un contract pe timp parțial reprezintă sau nu vechime în muncă.”
Art. 106 C.m.	Art. 106 Contractul individual de munca la domiciliu se încheie numai în forma scrisa si contine, în afara elementelor prevazute la art. 17 alin. (2), urmatoarele: a) precizarea expresa ca salariatul lucreaza la domiciliu; b) programul în cadrul caruia angajatorul este în drept sa controleze activitatea salariatului sau si modalitatea concreta de realizare a controlului; c) obligatia angajatorului de a asigura transportul la si de la domiciliul salariatului, dupa caz, al materiilor prime si materialelor pe care le utilizeaza în activitate, precum si al produselor finite pe care le realizeaza.	„Se consideră că textul este lacunar, de vreme ce nu prevede suportarea de către angajator a contravalorii materiilor prime și al materialelor , precum și al cheltuielilor pe care le face salariatul în procesul muncii (electricitate, încălzire, apă etc.). Dacă ele ar fi suportate de salariat s-ar ajunge la o diminuare drastică a veniturilor sale.”	-
Art. 117 alin.2 C.m.	Art. 117 (2) Munca suplimentara nu poate fi efectuata fara acordul salariatului, cu exceptia cazului de forta majora sau pentru lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlaturarii consecintelor unui accident.	„Situțiile prevăzute în acest art. sunt considerate prea restrictive și se socotește că ar fi oportun să se permită angajatorului să impună unilateral salariatului prestarea de ore suplimentare, cu acordarea indemnizației corespunzătoare și cu	„Pe linia îmbunătățirii reglementărilor referitoare la timpul de lucru , s-a propus ca, în limita a 48 de ore pe săptămână, angajatorul să poată să ceară salariatului efectuarea de ore suplimentare fără a fi necesar consimțământul salariatului în cauză; doar

		respectarea limitei maxime de 8 ore suplimentare pe săptămână atunci când sunt necesare efectuarea unor lucrări urgente, cu caracter excepțional. „	dacă se depășește acest prag să fie necesar acordul salariatului.”
Art. 138 C.m.	Art. 138 Prin contractul colectiv de munca aplicabil se pot stabili și alte zile libere.	-	„S-a propus ca art.138 C.muncii să fie modificat în mod corespunzător, urmând să se permită Guvernului, ca, prin hotărâre, să se poată stabili și alte zile libere în anumite circumstanțe apreciate ca relevante, sub condiția ca timpul de lucru normal astfel efectuat în atare zile, să fie compensat prin prestarea muncii în zilele de repaus săptămânal următoare.”
Art. 141 alin. 3 C.m.	Art. 141 (3) Angajatorul este obligat să acorde concediu, până la sfârșitul anului următor, tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul.	„Nu se precizează ce se întâmplă dacă nu este acordat concediul de odihnă nici în anul următor. Într-un atare caz, soluția nu poate fi alta decât obligarea angajatului la plata unei despăgubiri egală cu indemnizația de concediu la care ar fi avut dreptul salariatul respectiv.”	-
Art. 141 alin. 4 C.m.	Art. 141 (4) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.	„Deoarece legea nu distinge, iar dreptul la concediu se realizează zi de zi, pe măsura prestării muncii, compensația se plătește oricare ar fi motivul încetării contractului.”	-
Art. 226 C.m.	Art. 226 Reprezentanții salariaților au următoarele atribuții principale: a) să urmărească respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu	„Surprinzător este că acest articol nu prevede și atribuția reprezentanților salariaților de a participa la negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă, ceea ce constituie o gravă omisiune ce ar trebuie înlăturată.”	-

	<p>contractele individuale de munca si cu regulamentul intern;</p> <p>b) sa participe la elaborarea regulamentului intern;</p> <p>c) sa promoveze interesele salariatilor referitoare la salariu, conditii de munca, timp de munca si timp de odihna, stabilitate în munca, precum si orice alte interese profesionale, economice si sociale legate de relatiile de munca;</p> <p>d) sa sesizeze inspectoratul de munca cu privire la nerespectarea dispozitiilor legale si ale contractului colectiv de munca aplicabil.</p>		
Art. 263 C.m. de completat	<p>Art. 263</p> <p>(1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinara, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sanctiuni disciplinare salariatilor sai ori de câte ori constata ca acestia au savârsit o abatere disciplinara.</p> <p>(2) Abaterea disciplinara este o fapta în legatura cu munca si care consta într-o actiune sau inactiune savârsita cu vinovatie de catre salariat, prin care acesta a încalcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de munca sau contractul colectiv de munca aplicabil, ordinele si dispozitiile legale ale conducatorilor ierarhici.</p>	-	„Măsura radicală pe care o apreciem ca necesară, ar fi aceea ca să se reglementeze condițiile și limitele răspunderii disciplinare a salariaților pentru fapte culpabile care, având legătură cu munca lor, cu firma/ imaginea/prestigiul angajatorului (sau al produselor sale) se produc în afara programului de lucru sau/și în afara unității.”
Art. 267 alin. 3 C.m.	<p>Art. 267</p> <p>(3) Neprezentarea salariatului la convocarea facuta în conditiile prevazute la alin. (2) fara un motiv obiectiv da dreptul angajatorului sa dispuna</p>	-	„Pe fondul divergențelor dacă, neprezentându-se la cercetarea disciplinară, fără motiv salariatul săvârșeste sau nu o nouă abatere disciplinară , ar fi util să se precizeze expres dacă fapta

	sanctionarea, fara efectuarea cercetarii disciplinare prealabile.		în cauză constituie sau nu abatere disciplină.”
Art. 275	Art. 275 În cazul în care acoperirea prejudiciului prin reineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rata de reineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedura civila.	-	„Ar fi necesar și util – atât pentru punerea în executare a hotărârilor privind plata despăgubirilor, cât și pentru cele privind reintegrarea în muncă – legea să stabilească expres un termen relativ scurt (de ex. de cel mult 6 luni) față de cel actual de 3 ani care apare ca durată, excesiv.”
Art. 295 alin.1 C.m.	Art. 295 (1) Dispozițiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii și, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispozițiile legislației civile.	„Pentru a fi întregite dispozițiile specifice din C.m. cu cele ale C.civ. este necesar, așa, cum rezultă din textul menționat, ca situația particulară să nu fie reglementată printr-o prevedere a C.m. și să nu existe nicio incompatibilitate determinată de natura raporturilor de muncă atât timp cât acestea sunt întemeiate pe contractul colectiv sau individual de muncă.”	-
Art. 278 C.m.	Art. 278 Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind reintegrarea în munca a unui salariat constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amendă.	„Pentru a evita orice neînțelegeri legate de termenul în care angajatorul să-și îndeplinească obligația de reintegrare, propunem să se prevadă un termen de 15 zile calendaristice.”	„Consacrarea expresă a posibilității ca reintegrarea în funcție să se poată dispune de instanța judecătorească și într-o funcție echivalentă, chiar numai similară, existentă la același angajator.”
Art. nou	Cumulul pensiei cu salariul	„Ar trebuie să existe o reglementare expresă cu privire la posibilitatea cumulării pensiei cu salariul.”	-
Dispoziții noi		„C.m. ar trebuie să conțină dispoziții de procedură cu	-

		privire la suspendarea contractului individual de muncă.”	
Art. nou	Transferul	„Nereglementarea transferului pare o lacună legislativă având în vedere utilitatea sa practică, dovedită de numeroase situații, precum și faptul că el este prevăzut prin legi speciale, pentru mai multe categorii profesionale: personal didactic, judecători, procurori, personalul din serviciile de probațiune, funcționarii publici, polițiștii etc. „	„Transferul ar trebuie să fie reglementat de C.muncii, și până o astfel de reglementare, ar trebuie să fie prevăzut în contractul colectiv de muncă la nivel național.”
Art. nou	Telemunca	„Este o formă de organizare și prestare a muncii, care se identifică uneori cu munca la domiciliu. Și ea presupune încheierea unui contract individual de muncă, iar activitatea se realizează, ca regulă, în afara angajatorului. Obiectul său este specific deoarece constă în prestarea unei munci cu mijloace informatice.”	-
Dispoziții noi		„Codul francez conține unele dispoziții care ar putea fi reținute și de legiuitorul român și anume : -perioada de referință pentru calculul concediului de odihnă este cuprinsă între 1 iunie al anului precedent și 31 mai al anului curent. -anumite perioade de absență de la locul de muncă sunt asimilate muncii efective : cele de concediu de odihnă plătit, zilele libere acordate în compensație pentru timpul lucrat; concediile de maternitate și	

		<p>paternitate; perioadele de suspendare a contractului pentru cauză de accident de muncă sau boală profesională; cele în care ucenicul sau salariatul se află în serviciul național.</p> <p>-în ipoteza în care contractul de muncă încetează fără ca salariatul să beneficieze în totalitate de concediul la care avea dreptul, el va primi pentru concediul nefectuat o indemnizație compensatorie.</p> <p>-dimpotrivă, atunci când a efectuat concediul și a primit o indemnizație superioară raportată la durata concediului la care avea dreptul, el va restitui cota parte din indemnizația cuvenită.”</p>	
Dipozii noi	Cumulul răspunderii disciplinare cu alte forme de răspundere	„Deși legislația actuală nu prevede o reglementare expresă privind cumulul în discuție, totuși un astfel de cumul este posibil, având în vedere autonomia sferelor de relații sociale legal ocrotite prin diverse acte normative.”	
Dispozii noi	Instanțe disciplinare	„În dreptul comun al muncii sunt reglementate doar organe de jurisdicție a muncii, care nu constituie instanțe disciplinare, de vreme ce nu soluționează o acțiune disciplinară formulată de către cel care angajează, ci doar contestația (plângerea salariatului împotriva actului unilateral de drept al muncii), prin care unitatea a dispus aplicarea unei atare sancțiuni.”	
Art. nou	Reabilitarea	„Este de neconceput ca	„Și în prezent este de

		reabilitarea să fie prevăzută legal, în anumite condiții, pentru orice condamnare definitivă penală, dar să nu fie prevăzută în niciun mod în cazul sancțiunilor disciplinare.”	neconceput ca reabilitatea să opereze în penal și să nu opereze în micul penal , respectiv în materie disciplinară, de aceea se impune reglementarea reabilitării disciplinare. Ca urmare, spre deosebire de soluția actuală, o sancțiune disciplinară, față de care a intervenit reabilitatea (de drept sau facultativă), nu ar mai putea fi luată în considerare la stabilirea unei alte sancțiuni disciplinare ulterioare. Se va realiza, astfel, în mod real, caracterul educativ-preventiv al sancțiunii disciplinare.”
Art. nou de introdus – Hărțuirea morală		-	„Nici legislația penală și nici legislația muncii nu în criminează hărțuirea morală, produsă în contextul îndeplinirii obligații de serviciu, de către angajator asupra salariatului său. Suntem de părere că ar fi util să se reglementeze faptele de hărțuire morală sau cel puțin, unele dintre ele să devină contravenții.”