



UNIVERSITATEA ECOLOGICĂ DIN BUCUREȘTI

FACULTATEA DE DREPT

Program de studii universitare de licență: Drept

Forma de învățământ: cu frecvență redusă

Suport de curs pentru disciplina:

DREPTUL MUNCII

Autori:

**Alexandru ȚICLEA,
Laura GEORGESCU**

TITULAR CURS

PROF. UNIV. DR. ALEXANDRU ȚICLEA

București 2022-2023

CUPRINS

INTRODUCERE.....	7
A. DATE PRIVIND TITULARUL DE DISCIPLINĂ	7
B. DATE DESPRE DISCIPLINĂ	7
C. OBIECTIVELE DISCIPLINEI.....	7
D. COMPETENȚE ACUMULATE DUPĂ PARCURGerea CURSULUI	7
E. RESURSE ȘI MIJLOACE DE LUCRU	8
F. STRUCTURA CURSULUI	8
G. CERINȚE PRELIMINARE	9
H. DURATA MEDIE DE STUDIU INDIVIDUAL	9
I. EVALUAREA	9
UNITATE DE ÎNVĂȚARE I	10
CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND DREPTUL MUNCII	10
1. MUNCA PENTRU SINE ȘI MUNCA INDEPENDENTĂ	10
2. MUNCA SUBORDONATĂ.....	11
3. DEFINIȚIA DREPTULUI MUNCII.	12
4. DREPTUL INDIVIDUAL ȘI DREPTUL COLECTIV AL MUNCII	12
5. OBIECTUL DREPTULUI MUNCII.	13
6. NOȚIUNEA RAPORTURILOR JURIDICE DE MUNCĂ.....	13
7. TRĂSĂTURILE RAPORTURILOR JURIDICE DE MUNCĂ.....	13
8. FORMELE RAPORTURILOR JURIDICE DE MUNCĂ.....	14
9. IZVOARE - NOȚIUNE. CATEGORII	14
10. CONSTITUȚIA	14
11. CODUL MUNCII.....	14
12. LEGILE SPECIALE	15
15. IZVOARELE INTERNAȚIONALE	16
16. PROBLEMA PRACTICII JUDICIARE ȘI A DOCTRINEI	16
17. PROBLEMA CUTUMEI.....	17
18. CONTRACTELE COLECTIVE DE MUNCĂ.....	18
19. REGULAMENTELE INTERNE.....	18
20. REGULAMENTELE DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE	18
21. PRINCIPIILE DREPTULUI MUNCII.....	18
22. TEST DE AUTOEVALUARE	19
23. BIBLIOGRAFIE.....	19
UNITATE DE ÎNVĂȚARE II	21
CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ	21
1. DEFINIȚII LEGALE	21
2. NATURA JURIDICĂ A CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNC	21
3. CARACTERELE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ	21
4. CATEGORII DE CONTRACTE COLECTIVE DE MUNCĂ.....	21
5. ACORDURILE COLECTIVE	22
6. OBLIGATIVITATEA SAU FACULTATEA NEGOCIERII COLECTIVE	22
7. PĂRȚILE ȘI REPREZENTAREA ACESTORA LA NEGOCIERE.....	22
8. DESFĂȘURAREA NEGOCIERII COLECTIVE	22
9. CONȚINUTUL CONTRACTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ.....	24
10. NULITATEA CLAUZELOR CONTRACTUALE	24
11. DURATA CONTRACTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ.....	24
12. NEGOCIEREA ȘI ÎNCHEIEREA ACORDURILOR COLECTIVE.....	24
13. ÎNREGISTRAREA	24
14. PUBLICITATEA	25
15. CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ – IZVOR DE DREPT	25
16. SFERA SALARIAȚILOR SUPUȘI EFECTELOR CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ	26
17. INFLUENȚA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ ASUPRA CONTRACTELOR INDIVIDUALE DE MUNCĂ.....	26
18. EXECUTAREA CONTRACTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ.....	26
19. RĂSPUNDEREA JURIDICĂ PENTRU NERESPECTAREA CLAUZELOR CONTRACTUALE	27
20. MODIFICAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ	27

21. SUSPENDAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ	27
22. ÎNCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ	27
23. TEST DE EVALUARE	27
23. BIBLIOGRAFIE	28
UNITATE DE INVATARE III	30
CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ (1)	30
1. REGLEMENTAREA ACTUALĂ A CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	30
2. DEFINIȚIE	30
3. ENUMERAREA ELEMENTELOR CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	30
4. PRESTAREA MUNCII	30
5. SALARIUL	30
6. SUBORDONAREA	30
7. ELEMENTUL TEMPORAL	31
8. TRĂSĂTURILE CONTRACTULUI. ENUMERARE	31
9. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ – ACT JURIDIC.	31
10. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ – ACT JURIDIC BILATERAL	31
11. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ – CONTRACT SINALAGMATIC	31
12. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ-CONTRACT ONEROS ȘI COMUTATIV	31
13. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ ESTE UN CONTRACT CONSENSUAL	31
14. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ-CONTRACT INTUITU PERSONAE	31
15. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ-CONTRACT CU EXECUTARE SUCCESIVĂ	32
16. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ-IMPLICĂ OBLIGAȚIA „DE A FACE”	32
17. IMPOSIBILITATEA CONDIȚIEI SUSPENSIVE ȘI A CELEI REZOLUTORII	32
18. POSIBILITATEA AFECTĂRII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ DE UN TERMEN EXTINGTIV SAU SUSPENSIV.	32
19. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ ȘI CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ	32
20. CONTRACTUL PRIVIND MUNCA PRIN AGENT DE MUNCĂ TEMPORARĂ	33
21. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ CU TIMP PARȚIAL	35
22. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ LA DOMICILIU	35
23. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ PE DURATĂ NEDETERMINATĂ	36
24. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ PE DURATĂ DETERMINATĂ	36
25. PARTEA LEGALĂ ȘI PARTEA CONVENȚIONALĂ	37
26. FELUL MUNCII	38
27. LOCUL MUNCII	39
28. CLAUZA DE NECONCURENȚĂ	39
29. CLAUZA DE CONFIDENȚIALITATE	40
30. CLAUZA DE MOBILITATE	40
31. ALTE CLAUCZE FACULTATIVE	40
32. CLAUCZE INTERZISE	41
33. TEST DE EVALUARE	41
UNITATE DE INVĂȚARE IV	43
CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ (2)	43
35. CLASIFICAREA CONDIȚIILOR LA ÎNCEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	43
36. REGULI PRIVIND CAPACITATEA JURIDICĂ	43
37. INCOMPATIBILITĂȚI	43
38. EXAMENUL MEDICAL	46
39. CAPACITATEA JURIDICĂ A ANGAJATORULUI	46
40. CONSIMȚĂMÂNTUL PĂRȚILOR	47
41. VICIILE DE CONSIMȚĂMÂNT	47
42. OBIECTUL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	47
43. CAUZA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	48
44. CONDIȚIILE DE STUDII	48
45. CONDIȚIA DE VECHIME ÎN MUNCĂ ȘI ÎN SPECIALITATE	49
46. STAGIUL	49
47. VERIFICAREA PREALABILĂ A APTITUDINILOR PROFESIONALE ȘI PERSONALE ALE CELUI CARE SOLICITĂ ANGAJAREA	50
48. PERIOADA DE PROBĂ	50
49. INFORMAREA PERSOANEI CARE SOLICITĂ ANGAJAREA	51
50. MUNCA NEDECLARATĂ	52

51. FORMA SCRISĂ A CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.....	53
54. CUMULUL DE FUNCȚII.....	55
55. CUMULUL PENSIEI CU SALARIUL.....	55
56. TEST DE EVALUARE.....	55
56. BIBLIOGRAFIE.....	56
UNITATE DE ÎNVĂȚARE V.....	57
CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ (3)	57
57. OBLIGATIVITATEA CONTRACTULUI FAȚĂ DE PĂRȚI	57
58. PRIVIRE GENERALĂ ASUPRA DREPTURILOR ANGAJATORULUI REGLEMENTATE DE CODUL MUNCII	57
59. REGULAMENTUL INTERN	57
60. EVALUAREA PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR.....	57
61. PRIVIRE GENERALĂ ASUPRA OBLIGAȚIILOR ANGAJATORULUI PREVĂZUTE DE CODUL MUNCII.....	58
62. DREPTURI ALE SALARIAȚILOR PREVĂZUTE DE CODUL MUNCII.....	58
63. OBLIGAȚII ALE SALARIAȚILOR PREVĂZUTE DE CODUL MUNCII.....	59
64. TEST DE EVALUARE.....	59
65. BIBLIOGRAFIE.....	59
UNITATE DE ÎNVĂȚARE VI.....	61
CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ (4)	61
66. TIMPUL DE MUNCĂ	61
67. CLASIFICARE	61
67. DURATA NORMALĂ A TIMPULUI DE MUNCĂ.....	61
68. MUNCA DE NOAPTE	61
69. DURATA REDUSĂ A TIMPULUI DE MUNCĂ.....	62
70. TIMPUL DE MUNCĂ PESTE DURATA NORMALĂ (MUNCA SUPLIMENTARĂ)	62
71. TIMPUL DE ODIHNĂ. NOȚIUNE. FORME.....	63
72. PAUZA PENTRU MASĂ.....	63
73. PAUZE DE ALĂPTARE.....	63
74. TIMPUL DE ODIHNĂ ÎNTRE DOUĂ ZILE DE MUNCĂ.....	64
75. REPAUSUL SĂPTĂMĂNAL	64
76. SĂRBĂTORILE LEGALE.....	64
77. DREPTUL LA CONCEDIU DE ODIHNĂ	64
78. DURATA CONCEDIULUI DE ODIHNĂ (DE BAZĂ).....	65
79. CONCEDIU SUPLIMENTAR DE ODIHNĂ	65
80. CONDIȚIILE DOBÂNDIRII ȘI EXERCITĂRII DREPTULUI LA CONCEDIU DE ODIHNĂ.....	65
81. PROGRAMAREA CONCEDIULUI DE ODIHNĂ	65
82. INDEMNIZAȚIA DE CONCEDIU	65
83. EFECTUAREA CONCEDIULUI	66
84. ÎNTRERUPEREA CONCEDIULUI	66
85. COMPENSAREA ÎN BANI A CONCEDIULUI DE ODIHNĂ.....	66
86. ALTE CONCEDII.....	66
87. ZILE LIBERE	67
88. TEST DE EVALUARE.....	67
89. BIBLIOGRAFIE.....	67
UNITATE DE ÎNVĂȚARE VII.....	69
CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ (5)	69
90. ELEMENTELE ȘI CONDIȚIILE MODIFICĂRII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.....	69
91. CLASIFICAREA CAZURILOR DE MODIFICARE A CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	69
92. DELEGAREA	69
93. DETAȘAREA	70
94. TRECERE TEMPORARĂ ÎN ALTĂ MUNCĂ.	71
95. PROMOVAREA – CAZ DE MODIFICARE DEFINITIVĂ A CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	72
96. ALTE CAZURI DE MODIFICARE DEFINITIVĂ A CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.....	72
97. NOȚIUNEA SUSPENDĂRII	72
98. CAZURILE DE SUSPENDARE.....	72
99. SUSPENDAREA DE DREPT	72

100. SUSPENDAREA DIN INIȚIATIVA SALARIATULUI	73
101. SUSPENDAREA DIN INIȚIATIVA ANGAJATORULUI.....	73
102. SUSPENDAREA PRIN ACORDUL PĂRȚILOR.....	73
103. PROCEDURA SUSPENDĂRII	73
104. EFECTELE SUSPENDĂRII	73
105. TEST DE EVALUARE.....	74
105. BIBLIOGRAFIE.....	75
UNITATE DE ÎNVĂȚARE VIII	76
CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ (6)	76
106. LEGALITATEA ÎNCETĂRII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.	76
107. CAZURILE ÎNCETĂRII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	76
108. ÎNCETAREA DE DREPT A CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.....	76
109. CONSTATAREA ÎNCETĂRII DE DREPT A CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	77
110. ÎNCETAREA PRIN ACORDUL PĂRȚILOR	77
111. CONCEDIEREA. NOȚIUNE. SITUAȚII.....	77
112. CAZURILE DE CONCEDIERE PENTRU MOTIVE CARE ȚIN DE PERSOANA SALARIATULUI.....	77
113. CONCEDIEREA PENTRU MOTIVE CARE NU ȚIN DE PERSOANA SALARIATULUI.....	77
114. CONCEDIEREA COLECTIVĂ.....	78
115. REGULI PRIVIND CONCEDIEREA	79
116. DEMISIA	81
117. TEST DE EVALUARE.....	81
118. BIBLIOGRAFIE.....	82
UNITATE DE ÎNVĂȚARE IX	83
SALARIZAREA.....	83
12. TEST DE EVALUARE.....	89
13. BIBLIOGRAFIE.....	89
UNITATE DE ÎNVĂȚARE X	91
RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ	91
1. DEFINIȚIA RĂSPUNDERII DISCIPLINARE	91
2. ENUMERAREA CONDIȚIILOR RĂSPUNDERII DISCIPLINARE.....	91
3. OBIECTUL ABATERII DISCIPLINARE.....	91
4. LATURA OBIECTIVĂ.....	91
5. SUBIECTUL ABATERII DISCIPLINARE	92
6. LATURA SUBIECTIVĂ (VINOVĂȚIA).....	92
7. ENUMERAREA SANCTIUNILOR.....	92
8. CERCETAREA ABATERII DISCIPLINARE	92
9. INDIVIDUALIZAREA ȘI APLICAREA SANCTIUNII	93
10. TERMENELE DE APLICARE A SANCTIUNILOR DISCIPLINARE.....	93
11. DECIZIA DE SANCTIUNARE.....	93
12. CONTESTAȚIA – CALEA DE ATAC ÎMPOTRIVA SANCTIUNILOR DISCIPLINARE.....	94
13. RADIEREA DISCIPLINARĂ.....	94
14. TEST DE EVALUARE.....	94
15. BIBLIOGRAFIE.....	94
UNITATE DE ÎNVĂȚARE XI	96
RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ.....	96
1. DEFINIȚIA RĂSPUNDERII PATRIMONIALE.....	96
2. TRĂSĂTURILE RĂSPUNDERII PATRIMONIALE	96
3. RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ ȘI RĂSPUNDEREA PENTRU DAUNE MORALE.....	96
4. OBLIGAȚIA DE RESTITUIRE.....	97
5. RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ A ANGAJATORULUI.....	97
6. RĂSPUNDEREA UNIPERSONALĂ	98
7. RĂSPUNDEREA CONJUNCTĂ	98
8. RĂSPUNDEREA SUBSIDIARĂ.....	98
9. RĂSPUNDEREA SOLIDARĂ	98

10. RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ A SALARIAȚILOR. ENUMERAREA CONDIȚIILOR	98
11. PROCEDURA GENERALĂ DE STABILIRE ȘI RECUPERARE A PREJUDICIILOR SUFERITE	99
12. MODALITĂȚI DE EXECUTARE.....	100
13. REȚINERILE DIN DREPTURILE SALARIALE	100
15. TEST DE EVALUARE.....	100
16. BIBLIOGRAFIE.....	101
UNITATE DE ÎNVĂȚARE XII	102
JURISDICȚIA MUNCII.....	102
1. NOȚIUNEA DE JURISDICȚIE A MUNCII	102
2. CONFLICTELE INDIVIDUALE DE MUNCĂ ȘI LITIGIILE DE MUNCĂ.....	102
3. PĂRȚILE ÎN CONFLICTELE DE MUNCĂ	102
4. COMPETENȚA INSTANȚELOR JUDECĂTOREȘTI. REGLEMENTARE	103
5. COMPETENȚA TERITORIALĂ.....	103
6. SESIZAREA INSTANȚEI DE JUDECATĂ	103
7. COMPLETUL PENTRU SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR DE MUNCĂ ÎN PRIMA INSTANȚĂ	103
8. TERMENELE DE SESIZARE A INSTANȚEI	103
9. PROCEDURA SOLUȚIONĂRII CONFLICTELOR DE MUNCĂ.....	104
10. HOTĂRÂRILE (SENTINȚELE)	104
11. APELUL	104
12. CĂI EXTRAORDINARE DE ATAC.....	106
13. TEST DE EVALUARE.....	106
14. BIBLIOGRAFIE.....	106

Introducere

Cursul este destinat, în principal, studenților Facultății de Drept din cadrul Universității Ecologice din București – învățământ cu frecvență redusă (IFR), dar poate constitui un util material de studiu și pentru studenții la învățământ cu frecvență (IF).

a. Date privind titularul de disciplină

Nume și prenume:	Alexandru Țiclea,
E-mail:	Adresa instituțională

b. Date despre disciplină

Anul de studiu:	IV
Semestrul:	I și II

c. Obiectivele disciplinei

Obiectivul general al disciplinei	Prezentarea instituțiilor cu atribuții în domeniul muncii; Analiza reglementărilor în domeniul muncii; Prezentarea jurisprudenței în materia ce face obiectul cursului.
Obiectivele specifice	Cursul își propune să îmbunătățească cunoștințele studenților în materie și să dobândească competențe în ce privește Dreptul muncii; Analizele de text și studiile de caz sunt menite să introducă studentul în probleme specifice de dreptul muncii.

d. Competențe acumulate după parcurgerea cursului

Competențe profesionale	• utilizarea conceptelor și principiilor fundamentale specifice dreptului muncii; • aplicarea legislației cu privire la răspunderea juridică în dreptul muncii; • stabilirea regimului juridic aplicabil raporturilor juridice de muncă; • aplicarea legislației privind încheierea modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv și individual de muncă • gestionarea timpului de muncă, de odihnă și a altor forme de timp de odihnă; • aplicarea legislației privind răspunderea în dreptul muncii.
-------------------------	--

Competențe transversale	• acordarea asistenței sau consultanței de specialitate angajatorului în rezolvarea de probleme ce privesc dialogul social și rolul organizațiilor sindicale/patronale în relațiile de muncă; • acordarea asistenței și consultanței de specialitate angajatorului pentru încheierea contractului individual și colectiv de muncă în condiții de legalitate; • gestionarea timpului de muncă, de odihnă și a altor forme de timp liber; • acordarea asistenței sau consultanței de specialitate angajatorului cu privire la gestionarea timpului de muncă, de odihnă și a altor forme de timp liber; • acordarea asistenței sau consultanței de specialitate angajatorului și altor angajați în aplicarea legislației privind evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților; • acordarea asistenței sau consultanței de specialitate angajatorului și altor angajați în rezolvarea problemelor care privesc răspunderea juridică în dreptul muncii; • acordarea asistenței sau consultanței de specialitate angajatorului și altor angajați în rezolvarea problemelor care privesc soluționarea conflictelor de muncă.
-------------------------	---

e. Resurse și mijloace de lucru

Pentru o pregătire temeinică, vă sugerăm să efectuați toate testele de evaluare, astfel încât rezultatul pregătirii dumneavoastră să fie cât mai obiectiv. De asemenea, vă sugerăm să vă alcătuiți propriile dumneavoastră planuri și scheme, acestea ajutându-vă la o mai bună sistematizare a cunoștințelor dobândite.

Fiecare curs debutează cu prezentarea obiectivelor pe care trebuie să le atingeți – din punctul de vedere al nivelului de cunoștințe – prin studierea temei respective. Vă recomandăm să le citiți cu atenție și apoi, la sfârșitul cursului, să le revedeți pentru a verifica dacă le-ați atins în întregime.

Testele de evaluare prezente la sfârșitul fiecărui curs vă vor ajuta să verificați modalitatea specifică de învățare și să vă îmbunătățiți cunoștințele. Timpul recomandat rezolvării testelor este de 30 de minute. Rezolvați testele numai după studierea în întregime a unui curs și nu vă uitați la răspunsuri decât după rezolvarea testului și numai dacă nu reușiți să găsiți răspunsul prin recitirea cursului.

La fiecare curs există indicată o bibliografie selectivă pe care vă sfătuim să o parcurgeți.

f. Structura cursului

Cursul de *Dreptul muncii* este alcătuit din XII Unități de învățare:

Unitate de învățare I. Considerații generale privind dreptul muncii

Unitate de învățare II. Contractul colectiv de muncă

Unitate de învățare III Contractul individual de muncă (1-4)

Unitate de învățare IV Salarizarea

Unitate de învățare V Răspunderea disciplinară a salariaților

Unitate de învățare VI Răspunderea pentru daune a salariaților

Unitate de învățare VII Jurisdicția muncii

La sfârșitul fiecărei unități de învățare beneficiați de modele de teste de autoevaluare care vă vor ajuta să stabiliți singuri ritmul de învățare și necesitățile proprii de repetare a unor teme.

Pentru disciplinele prevăzute cu seminar:

Sunt formulate **12 teme de control**, în vederea evaluării pe parcurs.

Temele de control se prezintă de către fiecare student, iar rezultatele acestei evaluări se comunică de către cadrul didactic în mod direct și nemijlocit studenților.

Cursul de *Dreptul muncii* poate fi studiat atât în întregime, potrivit ordinii prestabilite a capitolelor, dar se poate și fragmenta în funcție de interesul propriu mai accentuat pentru anumite teme. În vederea susținerii examenului este obligatorie parcurgerea tuturor celor XII unități de învățare și efectuarea celor 12 teste prezentate.

g. Cerințe preliminare

Pentru o mai bună înțelegere a materiei, este necesară coroborarea cunoștințelor dobândite în cadrul acestei discipline cu cele acumulate la Drept civil, având în vedere că disciplina se studiază în anul IV, semestrul I și II.

h. Durata medie de studiu individual

Durata medie de învățare estimăm a fi de aproximativ 20 de ore.

În vederea susținerii examenului/colocviului considerăm necesar, de regulă, un studiu de o săptămână.

Studierea fiecărui capitol necesită un efort de cca. 2 ore, astfel încât cunoștințele specifice acestui domeniu să se fixeze temeinic.

i. Evaluarea

La încheierea studierii cursului, este obligatorie realizarea celor 12 teme de control.

Înainte de examen este indicat să parcurgeți din nou toată materia, cu atenție, durata estimată pentru această activitate fiind de aproximativ o săptămână.

Forma de evaluare (E-examen, C-colocviu/test final, LP-lucrări de control)		E
Stabilirea notei finale (procentaje)	- evaluarea finală	50%
	- activități aplicative /laborator/lucrări practice/proiect etc.	30%
	- teste pe parcursul semestrului	10%
	- teme de control	10%

UNITATE DE ÎNVĂȚARE I

CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND DREPTUL MUNCII

1. Munca pentru sine și munca independentă. În pofida denumirii sale, *dreptul muncii* nu privește orice formă de muncă, ci numai pe cea subordonată, el reglementând situația celui ce muncește în favoarea și sub autoritatea altuia, în schimbul unui salariu.

În același timp, obiectul său nu se limitează la relațiile de muncă propriu-zise, ci se referă și la acele raporturi juridice conexe (privind, de exemplu, formarea profesională, dialogul social, securitatea și sănătatea în muncă, jurisdicția muncii).

Totodată, dreptul muncii nu are în vedere munca personală, pentru sine (în gospodăria proprie) și nici pe cea *independentă* sau a *liberilor-profesioniști*.

Desfășoară activități economice independente *persoanele fizice autorizate, întreprinzătorii persoane fizice titulari ai întreprinderilor individuale, membrii familiilor care constituie întreprinderi familiale*, în temeiul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 44/2008¹ etc.

Pentru a înțelege semnificația noțiunilor de „activitate dependentă” și „activitate independentă” urmează să se aibă în vedere dispozițiile Codul fiscal², conform căruia activitatea dependentă este „orice activitate desfășurată de o persoană fizică într-o relație de angajare generatoare de venituri” (art. 7 pct. 1). *Activitatea dependentă la funcția de bază* este „orice activitate desfășurată în baza unui contract individual de muncă sau a unui statut special prevăzut de lege, declarat angajatorului ca funcție de bază de către angajat; în cazul în care activitatea se desfășoară pentru mai mulți angajatori, angajatul este obligat să declare numai angajatorului ales că locul respectiv este locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază” (art. 7 pct. 2).

Activitatea independentă este „orice activitate desfășurată de către o persoană fizică în scopul obținerii de venituri, care îndeplinește cel puțin 4 dintre următoarele criterii”:

- persoana fizică dispune de libertatea de alegere a locului și a modului de desfășurare a activității, precum și a programului de lucru;

- persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea pentru mai mulți clienți;

- riscurile inerente activității sunt asumate de către persoana fizică ce desfășoară activitatea;

- activitatea se realizează prin utilizarea patrimoniului persoanei fizice care o desfășoară;

- activitatea se realizează de persoana fizică prin utilizarea capacității intelectuale și/sau a prestației fizice a acesteia, în funcție de specificul activității;

- persoana fizică face parte dintr-un corp/ordin profesional cu rol de reprezentare, reglementare și supraveghere a profesiei desfășurate, potrivit actelor normative speciale care reglementează organizarea și exercitarea profesiei respective;

- persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea direct, cu personal angajat sau prin colaborare cu terțe persoane (art. 7 pct. 3)

Activitatea independentă este caracteristică profesiilor liberale, adică a acelor „ocupații exercitate pe cont propriu de persoane fizice, potrivit actelor normative speciale care reglementează organizarea și exercitarea profesiei respective” (art. 7 pct. 34).

Prin acte normative speciale sunt reglementate o serie de profesii, din care unele exclusiv liberale, astfel:

- *expert contabil și contabil autorizat* (Ordonanța Guvernului nr. 65/1994)³;

- *notar public* (Legea nr. 36/1995⁴; Ordinul ministrului justiției nr. 2333/2013⁵);

- *avocat* (Legea nr. 51/1995⁶);

- *medic veterinar* (Legea nr. 160/1998 pentru organizarea și exercitarea profesiei de medic veterinar⁷);

- *expert criminalist* (Ordonanța Guvernului nr. 75/2000⁸);

- *executor judecătoresc* (Legea nr. 188/2000⁹);

¹ Privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 382 din 25 aprilie 2008), modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 38/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 269 din 24 aprilie 2009).

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 44/2008 (art. 44 lit. a) a abrogat Legea nr. 300/2004 ce reglementa aceeași materie.

² Legea nr. 227/2015 (publicată în M. Of. nr. 688 din 10 septembrie 2015), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 175/2018 (publicată în M. Of. nr. 611 din 17 iulie 2018).

³ Privind organizarea activității de expertiză contabilă și a contabililor autorizați (republicată în M. Of. nr. 13 din 8 ianuarie 2008), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 162/2017 (publicată în M. Of. nr. 548 din 12 iulie 2017). Regulamentul privind accesul la profesia de expert contabil și contabil autorizat a fost aprobat prin H.G. nr. 227/2008 (publicată în M. Of. nr. 187 din 11 martie 2008).

⁴ Legea notarilor publici și a activităților notariale (republicată în M. Of. nr. 444 din 18 iunie 2014), modificată ulterior prin Legea nr. 25/2017 (publicată în M. Of. nr. 210 din 28 martie 2017),

⁵ Pentru adoptarea Regulamentului de punere în aplicare a legii notarilor publici (publicat în M. Of. nr. 479 din 1 august 2013; modificat și completat prin Ordinul nr. 1618/C/2016 (publicat în M. Of. nr. 468 din 22 iunie 2017).

⁶ Pentru organizarea și exercitarea profesiei de avocat (republicată în M. Of. nr. 98 din 7 februarie 2011), modificată ulterior prin Legea nr. 25/2017 (publicată în M. Of. nr. 210 din 28 martie 2017).

⁷ Pentru organizarea și exercitarea profesiei de medic veterinar (republicată în M. Of. nr. 209 din 24 martie 2014).

⁸ Privind organizarea activității de expertiză criminalistică (publicată în M. Of. nr. 407 din 29 august 2000), aprobată prin Legea nr. 488/2002 (publicată în M. Of. nr. 578 din 5 august 2002), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 156/2011 (publicată în M. Of. nr. 519 din 22 iulie 2011).

⁹ Privind executorii judecătorești (republicată în M. Of. nr. 738 din 20 octombrie 2011), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 138/2014 (publicată în M. Of. nr. 753 din 7 octombrie 2014).

- *detectiv particular* (Legea nr. 329/2003¹);
- *psiholog cu drept de liberă practică* (Legea nr. 213/2004²);
- *asistent social* (Legea nr. 466/2004³);
- *medic, medic dentist și farmacist* (Legea nr. 95/2006⁴);
- *asistent medical și moașă* (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 144/2008)⁵;
- *dietetician* (Legea nr. 256/2015)⁶ etc.

Unii membri ai profesiilor enumerate pot fi, exclusiv, liber profesioniști, ori salariați, dar (nu doar) ei pot avea, concomitent, ambele calități. De exemplu, medicii, ca regulă, sunt salariați în rețeaua sanitară de stat, iar unii dintre ei își exercită profesiunea (liberală) și în cabinete particulare. De altfel, există mai multe forme și modalități de exercitare a profesiilor liberale: individual, asociativ, în baza unui contract individual de muncă sau a unui contract civil. Este cazul, de pildă, al: experților contabili și contabililor autorizați, auditorilor financiari, consilierilor în proprietate industrială, experților criminaliști, detectivilor particulari, psihologilor, mediatorilor, geodezilor etc.

Munca autonomă (independentă) se realizează în baza unui raport juridic existent între prestator și beneficiar, dar el prezintă anumite caracteristici și anume:

- exclude subordonarea prestatorului față de beneficiar, părțile aflându-se pe poziții de egalitate;
- prestatorul are autonomie de gestiune, dispunând de independență din punct de vedere al timpului, locului și modului de organizare a propriei activități (bineînțele în limitele impuse de contract sau de natura prestației);
- desfășurarea activității poate fi încredințată unor împuterniciți sau prepuși, dar unicul responsabil față de beneficiar este prestatorul contractant;
- activitatea prestată în cazul muncii independente este privită unitar (în timp ce în cazul muncii subordonate ea are un caracter succesiv);
- remunerația (prețul muncii) se prezintă tot unitar, global, fiind stabilită pentru rezultatul final al lucrării;
- riscul activității aparține prestatorului etc.

În concluzie, dreptul muncii nu se aplică liberilor profesioniști și nici celorlalte persoane care desfășoară activități independente sau în baza unor legi speciale ori sunt membrii ai consiliilor de administrație, cenzori, consilieri locali și județeni, experți, arbitrii, mediatorii, autori etc.

2. Munca subordonată. Opusă muncii pentru sine ori celei independente este munca subordonată, adică cea prestată de o persoană fizică pentru un beneficiar persoană juridică sau fizică sub autoritatea acesteia din urmă.

Este cazul celei îndeplinite de salariați, ca urmare a încheierii contractului individual de muncă, de funcționari publici, militari, magistrați, demnitari, diplomați, personalul cultelor religioase etc.

Munca subordonată, la rândul său, prezintă caracteristici proprii ce o individualizează, față de munca autonomă sau independentă și anume:

- angajatul (prestatorul) devine membru al unui colectiv (de angajați) din cadrul angajatorului;
- el se supune normelor de disciplină impuse de beneficiarul muncii și desfășoară activitatea sub supravegherea acestuia, în cadrul unui program de lucru;
- munca trebuie prestată personal;
- riscul activității îl suportă angajatorul nu angajatul;
- pentru munca prestată (care are un caracter succesiv, în timp), angajatul primește periodic salariu (remunerație) etc.

Forme atipice de muncă subordonată sunt cele prestate de *voluntari*, în temeiul contractului de voluntariat potrivit Legii nr. 195/2001⁷, precum și cea, consecință a unor obligații legale, de pildă, de:

- persoanele (contravenienți) care execută sau prestează o muncă neremunerată (activitate) în folosul comunității⁸;

¹ Privind exercitarea profesiei de detectiv particular (republicată în M. Of. nr. 178 din 12 martie 2014), modificată prin O.G. nr. 2/2017 (publicată în M. Of. nr. 568 din 17 iulie 2017).

² Privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România (publicată în M. Of. nr. 492 din 1 iunie 2004), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2012 (publicată în M. Of. nr. 757 din 12 noiembrie 2012).

³ Privind statutul asistentului social (publicată în M. Of. nr. 1088 din 23 noiembrie 2004), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2012 (publicată în M. Of. nr. 757 din 12 noiembrie 2012).

⁴ Privind reforma în domeniul sănătății (republicată în M. Of. nr. 652 din 28 august 2015), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 110/2017 (publicată în M. Of. nr. 389 din 24 mai 2017).

⁵ Privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moașă și a profesiei de asistent medical, precum și organizarea și funcționarea Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România (publicată în M. Of. nr. 785 din 24 noiembrie 2008), modificată ulterior.

⁶ Legea nr. 256/2015 privind exercitarea profesiei de dietetician, precum și înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Dieteticienilor din România (publicată în M. Of. nr. 825 din 5 noiembrie 2015).

⁷ Legea voluntariatului (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 276 din 25 aprilie 2007). Asemănător, exercită activități specifice pompierii voluntari civili, în baza Legii nr. 307/2006 privind apărarea împotriva incendiilor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 633 din 21 iulie 2006), modificată ulterior prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 70/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 444 din 29 iunie 2009).

⁸ A se vedea: Ordonanța Guvernului nr. 55/2002 privind regimul juridic al sancțiunii prestării unei activități în folosul comunității (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 642 din 30 august 2002), aprobată prin Legea nr. 641/2002, (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 900 din 11 decembrie 2002), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 294/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 645 din 1 octombrie 2009); art. 391 alin. 2 din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor (publicată în Monitorul Oficial al României,

– persoanele apte de muncă din familiile pentru care se asigură un venit minim garantat, obligate să presteze lunar diverse activități într-un volum de cel mult 72 de ore¹.

Dar, în situațiile de mai sus, prestatorii nu au calitatea de angajați (salariați) și, evident, pentru munca îndeplinită ei nu beneficiază de salariu (remunerație etc.).

3. Definiția dreptului muncii. Ca orice altă ramură a dreptului, și dreptul muncii reprezintă un ansamblu de norme juridice cu un obiect distinct de reglementare: *relațiile sociale de muncă*.

Aceste relații se stabilesc între cei ce utilizează forța de muncă – *angajatori* (patroni) și cei care prestează munca – *salariați* (angajați).

În sensul Codului muncii (art. 14 alin. 1), „prin *angajator* se înțelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forța de muncă pe bază de contract individual de muncă”².

Potrivit Legii dialogului social, *angajatul* este persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă sau raport de serviciu, care prestează muncă, pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de dreptul prevăzut de lege, precum și de dispozițiile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile (art. 1 lit. g).

Legiuitorul, așadar, prin termenul de „angajat” are în vedere atât *salariații* supuși contractelor individuale de muncă, cât și *funcționarii publici*, aflați în raporturi de serviciu cu autoritățile/instituțiile publice din care fac parte.

Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților³, definește *angajatul* ca acea „persoană fizică, parte a unui contract individual de muncă sau raport de muncă, care prestează munca pentru și sub activitatea unui angajator, și beneficiază de drepturile prevăzute de legea română precum și de contractele și acordurile de muncă” (art. 3 lit. c).

Anumite persoane, de regulă juridice, (societăți comerciale, societăți sau companii naționale, regii autonome, alte organizații cu scop lucrativ, instituții publice etc.), denumite, uneori, generic *unități*⁴, au nevoie, pentru înfăptuirea obiectului lor de activitate, de ajutorul unor angajați (salariați), aceștia, pe baza promisiunii că vor fi remunerați (salarizați); răspund cererii și se plasează sub autoritatea beneficiarilor muncii lor.

Ei vor depinde astfel *juridic* și *economic* de angajatori. *Depind juridic* deoarece au obligația de subordonare: să realizeze întocmai sarcinile de serviciu, să respecte ordinea și disciplina muncii, instrucțiunile șefilor ierarhici. *Depind economic*, deoarece, în schimbul muncii, primesc periodic *salariu*, de cele mai multe ori singura lor sursă de existență.

Între cele două părți - angajator și salariați - iau naștere atât relații individuale, dar și colective, consecință a individualizării dialogului social, a existenței unor drepturi și obligații distincte ale partenerilor sociali în procesul muncii, ca subiecte de drept, a încheierii contractelor (acordurilor) colective de muncă.

În concluzie, *dreptul muncii este acea ramură a sistemului de drept alcătuită din ansamblul normelor juridice care reglementează relațiile individuale și colective de muncă, atribuțiile organizațiilor sindicale și patronale, conflictele de muncă, inspecția muncii și jurisdicția muncii*⁵.

Într-adevăr, denumirea de drept al muncii desemnează și disciplina sau ramura științelor juridice care studiază normele menționate⁶.

4. Dreptul individual și dreptul colectiv al muncii. Din definiția dreptului muncii rezultă că acesta reglementează nu numai relațiile individuale, dar și pe cele colective de muncă. În acest sens, este Codul muncii (art. 10 alin. 1), care se referă și la *drepturile colective* ale salariaților membrii de sindicat (art. 214 alin. 1)⁷.

În plus, este îndeobște cunoscut că dreptul muncii presupune negocierea condițiilor de muncă (chiar în cazul funcționarilor publici).

Negocierea este *individuală*, se finalizează prin încheierea contractului individual de muncă și *colectivă*, concretizată în încheierea contractului (acordului) colectiv (de muncă).

Drept consecință, se poate vorbi de dreptul individual al muncii și de dreptul colectiv al muncii.

Primul se referă, așadar, la încheierea, executarea, suspendarea, încetarea și nulitatea contractului individual de muncă, inclusiv la drepturile și obligațiile celor două părți în procesul muncii, la soluționarea litigiilor dintre ele, la răspunderea pe care o are una față de cealaltă și chiar la formarea profesională.

Dreptul colectiv al muncii privește nu numai încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului (acordului) colectiv (de muncă), ci și:

- statutul legal al organizațiilor sindicale și al celor patronale (parteneri sociali), rolul lor în domeniul raporturilor juridice de muncă, în implicarea în dialogul social, inclusiv în funcționarea tripartismului;
- conflictele de interese și de drepturi, precum și greva;

Partea I, nr. 410 din 25 iulie 2001), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 202/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 714 din 27 octombrie 2010).

¹ A se vedea Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 410 din 20 iulie 2001), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 276/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 888 din 30 decembrie 2010).

² Legea dialogului social nr. /2011 definește angajatorul ca acea persoană fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forța de muncă pe bază de contract individual de muncă sau raport de serviciu (art. 1 lit. e). Noțiunea de angajator este extrem de largă; se observă că ea cuprinde și autoritățile/instituțiile publice.

³ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1006 din 18 decembrie 2006.

⁴ În concepția dialogului social *unitatea* este persoana juridică ce angajează nemijlocit forța de muncă (art. 1 lit. I).

⁵ Alexandru Țiclea (coord.), *Dreptul public al muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2010, p. 36.

⁶ A se vedea Sanda Ghimpu, *Dreptul muncii*, Editura Didactică și pedagogică, București, 1985, p. 1-2.

⁷ Ovidiu Ținca, *Dreptul muncii. Relațiile colective*, Editura Lumina Lex, București, 2004, p. 3.

–concedierea colectivă.

Dreptul colectiv al muncii a fost definit¹ ca ansamblul normelor juridice ce reglementează relațiile între salariați sau grupuri de salariați, și un angajator sau grupuri de angajatori, de cealaltă parte.

5. Obiectul dreptului muncii. Din definiția dată acestei ramuri și științe a dreptului rezultă că în obiectul său intră, în primul rând, *relațiile sociale de muncă*, care, reglementate de normele juridice, devin *raporturi juridice de muncă*.

Noțiunea de relații de muncă are o sferă foarte largă; *ea cuprinde totalitatea relațiilor care se formează între oameni în procesul muncii, pe baza aplicării directe a forței de muncă la mijloacele de producție*, și nu doar pe cele izvorâte din contractele de muncă. Într-adevăr, la raporturile de muncă propriu-zise se adaugă raporturile de serviciu, precum și alte raporturi sociale care implică și ele prestarea unor munci.

În sfera de reglementare a dreptului muncii intră și așa numitele raporturi juridice *conexe* (formarea profesională, securitatea și sănătatea în muncă, organizarea, funcționarea și atribuțiile sindicatelor și patronatelor, jurisdicția muncii), denumite astfel pentru că derivă din existența relațiilor sociale de muncă ori sunt grefate pe acestea, servind la organizarea muncii și la asigurarea condițiilor pentru desfășurarea ei.

6. Noțiunea raporturilor juridice de muncă. Am arătat că, obiectul de reglementare al dreptului muncii îl constituie raporturile juridice de muncă, care pot fi, individuale și colective.

Tradițional, raporturile de muncă sunt definite *ca acele relații sociale reglementate de lege, ce iau naștere între o persoană fizică, pe de o parte, și, ca regulă, o persoană juridică (societate comercială, regie autonomă, unitate bugetară etc.) pe de altă parte, ca urmare a prestării unei anumite munci de către prima persoană în folosul celei de a doua, care, la rândul ei, se obligă să o remunereze și să creeze condițiile necesare prestării acestei munci*.

Acest raport se caracterizează prin aceea că:

– poate exista numai între două persoane, spre deosebire de raportul obligațional civil și de raportul juridic comercial, în cadrul cărora poate fi, uneori, o pluralitate de subiecte active sau pasive;

– se stabilește, ca regulă, numai între o persoană juridică și o persoană fizică, ori, excepțional, numai între două persoane fizice, fiind exclusă existența raportului juridic de muncă între două persoane juridice, deoarece persoana care prestează munca nu poate fi, prin ipoteză, decât o persoană fizică;

– raportul juridic de muncă are caracter personal, fiind încheiat *intuitu personae*, atât în considerarea pregătirii, aptitudinilor și calităților persoanei care prestează munca, cât și în funcție de specificul celeilalte părți, având în vedere colectivul, climatul și condițiile de muncă existente în cadrul acesteia.

Trăsătura proprie, fundamentală, caracteristică și determinantă a raportului de muncă este constituită de *relația de subordonare*, existentă între subiectele acestui raport, în sensul că persoana care prestează munca este subordonată celui alt subiect al raportului respectiv.

Consecința subordonării, sub aspectul obiectului și conținutului raportului juridic de muncă, constă în aceea că, cel ce angajează stabilește programul și locul de muncă al personalului său având, în același timp, dreptul de a-i da indicații, generale sau amănunțite, cu privire la modalitățile realizării sarcinilor de serviciu. Salariatul nu poate refuza îndeplinirea lor, chiar dacă sub aspectul oportunității, eficienței economice, interesului serviciului, indicațiile nu ar reprezenta soluția optimă ori ar fi greșite. În esență, deci, subordonarea constă în dreptul exclusiv al angajatorului de a organiza, în condițiile legii, munca salariatului în colectivul său.

O altă consecință a subordonării se manifestă prin obligația angajatului de a respecta disciplina muncii, în caz contrar fiind pasibil de răspundere disciplinară, ale cărei efecte constau în aplicarea de sancțiuni.

7. Trăsăturile raporturilor juridice de muncă. Raporturile juridice *individuale* de muncă sunt caracterizate de anumite trăsături care le delimitează și individualizează de alte raporturi juridice.

a) Raportul juridic de muncă ia naștere, ca regulă, prin încheierea unui contract individual de muncă.

b) Raportul juridic individual de muncă are un caracter *bilateral*, iar persoana care prestează munca este, întotdeauna, o persoană fizică. Acest raport se poate stabili între o persoană fizică și o persoană juridică, sau între două persoane fizice (angajat-angajator), dar niciodată între persoane juridice.

c) Raportul juridic de muncă are caracter personal (*intuitu personae*). Munca este prestată de persoana fizică, *în considerarea pregătirii, aptitudinilor și calităților proprii ale sale*; reprezentarea – care este posibilă în raporturile juridice civile – este inadmisibilă în raporturile de muncă.

Raportul în discuție are un caracter *personal și în ceea ce privește angajatorul*.

d) Raportul juridic de muncă se caracterizează *printr-un mod specific de subordonare a persoanei fizice față de celălalt subiect în folosul căruia prestează munca*. Subordonarea caracteristică pentru raportul juridic de muncă, implică încadrarea în colectivul de muncă al unui angajator determinat, într-o anumită structură organizatorică și într-o anumită ierarhie funcțională. În acest cadru organizatoric prestabilit are loc prestarea muncii, spre deosebire de contractele civile în baza cărora cel care se obligă să desfășoare activitatea în folosul altuia își organizează singur munca, fără a se încadra într-un colectiv și fără a se subordona celui cu care a contractat.

e) Munca trebuie *să fie remunerată*. Salariul reprezintă contraprestația cuvenită angajatului. Deci, o muncă gratuită nu poate constitui obiect al unui raport juridic de muncă.

f) Asigurarea, prin prevederile legii și ale contractului, a *unei protecții multilaterale pentru angajați*, atât cu privire la condițiile de desfășurare a procesului muncii, cât și în ceea ce privește drepturile ce decurg din încheierea contractului,

¹ Magda Volonciu, *Negocierea contractului colectiv de muncă*, Editura Omnia Uni SAST, Brașov, 1999, p. 25.

reprezintă o altă trăsătură a raportului juridic de muncă. Toate normele juridice îndeplinesc o funcție de protecție a unor interese legitime, pentru că apărarea ordinii de drept constituie rațiunea însăși a legii. Dar, aplicarea acestui principiu general dobândește în raportul juridic de muncă un accent specific întrucât legea acordă o atenție deosebită protecției angajatului.

8. Formele raporturilor juridice de muncă. Există două mari categorii de raporturi juridice individuale de muncă: cele fundamentate pe contractul individual de muncă; cele având ca izvor alte contracte numite ori nenumite, după caz, diferite însă de contractul individual de muncă reglementat de Codul muncii.

Raporturile juridice individuale de muncă, se prezintă sub două forme: tipice și atipice (imperfecte).

A. *Formele tipice* sunt, în primul rând, cele fundamentate pe contractul individual de muncă, care, constituie forma tipică și clasică a raportului de muncă. În esența sa, acest contract, se caracterizează prin aceea că una din părți, care este întotdeauna persoană fizică, se obligă să depună forța sa de muncă în folosul celeilalte părți, de regulă, persoană juridică, sau persoană fizică, ce își asumă, la rândul său, obligația de a crea condiții corespunzătoare pentru prestarea muncii și de a plăti această muncă.

Tot forme tipice sunt considerate raporturile juridice de muncă ce privesc:

a) *funcționarii publici*;

b) *militarii*, cadre permanente din Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Administrației și Internelor, Ministerul Justiției și Libertăților Cetățenești, Serviciul Român de Informații etc. care, deși nu li se aplică legislația muncii și nu încheie contracte de muncă, se află în raporturi juridice de natură contractuală, cu unitățile din care fac parte;

c) *membrii cooperatori*;

d) *personalul cultelor religioase*.

B. *Formele atipice* au fost considerate:

a) raporturile de muncă fundamentate *pe contractul de ucenicie*;

b) raporturile de muncă ale avocaților salariați în interiorul profesiei.

O poziție distinctă au judecătorii și procurorii, precum și diplomații.

9. Izvoare - noțiuni. Categorii. În accepțiunea juridică a noțiunii, izvoarele de drept nu se referă la esența dreptului, ci la formele specifice în care acesta își găsește expresia. Pentru a-și realiza rolul lor de organizare a vieții sociale, normele juridice sunt exprimate în anumite forme, proprii dreptului, care poartă denumirea generică de *acte normative*. În funcție de organul emitent, acestea sunt: legi, ordonanțe, ordonanțe de urgență și hotărâri ale Guvernului, etc.

Sistemul legislației muncii este alcătuit din ansamblul actelor normative (legi, ordonanțe, hotărâri ale Guvernului, ordine și instrucțiuni ale miniștrilor etc.), *care reglementează relații sociale ce fac obiectul dreptului muncii*.

În principiu, legislația muncii *este unitară*, normele ei cărmuind raporturile juridice de muncă ale tuturor categoriilor de salariați.

Izvoarele dreptului muncii pot fi împărțite în două mari categorii:

a) izvoare comune cu cele ale altor ramuri de drept (Constituția, alte legi, etc.);

b) izvoare specifice dreptului muncii (statutele profesionale sau disciplinare, contractele colective de muncă, regulamentele interne, regulamentele de organizare și funcționare).

În categoria izvoarelor dreptului muncii trebuie încadrate, în primul rând, normele Uniunii Europene, în special, regulamentele, care au aceeași forță ca și legile naționale, precum și alte reglementări transpuse în dreptul intern.

Sunt, de asemenea, izvoare convențiile *Organizației Internaționale a Muncii*, și normele Consiliului Europei ratificate de România.

Consecință a celor ce preced, izvoarele dreptului muncii pot fi definite ca acele *acte normative care reglementează relațiile sociale de muncă, inclusiv cele grefate pe aceste raporturi (privind pregătirea profesională, securitatea și sănătatea în muncă, patronatele și sindicatele, jurisdicția muncii)*.

10. Constituția. Reprezintă legea fundamentală și, prin urmare, cel mai important izvor de drept.

Deși, este principalul izvor pentru dreptul constituțional, Constituția este izvor important și pentru dreptul muncii deoarece: unele drepturi fundamentale ale cetățenilor sunt, așa cum am mai arătat, legate de muncă și interesează dreptul muncii (dreptul de asociere (art. 40), dreptul la securitatea și sănătatea salariaților (art. 41), dreptul la grevă (art. 43) etc. Principiile fundamentale ale dreptului muncii au ca izvor primar chiar textele constituționale (neîngrădirea dreptului la muncă și libertatea muncii, negocierea condițiilor de muncă, dreptul la odihnă – art. 41 etc.).

11. Codul muncii. Cel mai cuprinzător izvor al dreptului muncii, esența acestuia, îl constituie, firește, Codul muncii.¹

Importanța lui pentru relațiile de muncă a fost și este deosebită: a consacrat autonomia dreptului muncii ca ramură a sistemului unitar al dreptului nostru; a asigurat și asigură un regim unitar – sub aspectul principiilor și trăsăturilor sale esențiale – pentru cei care prestează o muncă, în calitate de angajați. De asemenea, o serie de instituții centrale existente în dreptul muncii se regăsesc transpuse, cu particularitățile lor specifice și în raporturile de serviciu ale funcționarilor publici și în raporturile de muncă cooperatiste.

Într-adevăr, Codul muncii (Legea nr. 53/2003) se aplică atât raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale² (art. 1 alin. 2), cât și celor neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective (art. 295 alin. 2).

¹ Legea nr. 53/2003, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, modificat ulterior.

² De pildă, prin Legea nr. 1/2011 a educației naționale (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 18 din 10 ianuarie 2011).

Caracterul cuprinzător al Codului rezultă din structura sa; el cuprinde 13 titluri, printre care:

- Titlul II „Contractul individual de muncă”;
- Titlul III „Timpul de muncă și timpul de odihnă”;
- Titlul IV „Salarizarea”;
- Titlul V „Sănătatea și securitatea în muncă”;
- Titlul VI „Formarea profesională”;
- Titlul VII „Dialogul social”;
- Titlul VIII „Contractele colective de muncă”;
- Titlul IX „Conflictele de muncă”;
- Titlul X „Inspekția muncii”;
- Titlul XI „Răspunderea juridică”;
- Titlul XII „Jurisdicția muncii”;

12. Legile speciale. În afară de legea fundamentală (Constituția), și de legea cadru (Codul muncii), o serie de alte legi sunt izvoare ale dreptului muncii, deoarece reglementează relații sociale de muncă ori au în vedere asemenea relații.

Exemplificăm unele dintre acestea:

- Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal¹;
- Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor care lucrează în străinătate²;
- Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă³;
- Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă⁴;
- Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora⁵;
- Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății⁶;
- Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă⁷;
- Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare al angajaților⁸;
- Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior⁹;
- Legea nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu¹⁰;
- Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale¹¹;
- Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă¹²;
- Legea nr. 176/2018 privind internshipul¹³;
- Legea dialogului social nr. 367/2022¹⁴ etc.

13. Ordonanțe și hotărâri Guvernului. Potrivit art. 107 alin. (1)-(3) din Constituție, Guvernul adoptă hotărâri și ordonanțe.

Primele se emit pentru organizarea și executarea legilor, secunde în temeiul unei legi speciale de abilitare în limitele și condițiile prevăzute de acestea. Unele ordonanțe sunt de urgență.

De pildă, au calitatea de izvoare ale dreptului muncii:

- Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților¹⁵;
- Ordonanța Guvernului nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele și perioadele de odihnă ale conducătorilor auto și utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora¹⁶;
- Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România¹⁷;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă¹⁸;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă¹⁹;

¹ Publicată în M. Of. nr. 654 din 31 decembrie 1999.

² Republicată în M. Of. nr. 291 din 5 mai 2009.

³ Publicată în M. Of. nr. 103 din 6 februarie 2002, modificată ulterior.

⁴ Republicată în M. Of. nr. 498 din 7 august 2013.

⁵ Publicată în M. Of. nr. 276 din 28 martie 2006.

⁶ Republicată în M. Of. nr. 652 din 28 august 2015, modificată ulterior.

⁷ Publicată în M. Of. nr. 646 din 26 iulie 2006, modificată ulterior.

⁸ Publicată în M. Of. nr. 1006 din 18 decembrie 2006.

⁹ Publicată în M. Of. nr. 776 din 12 decembrie 2013, modificată ulterior.

¹⁰ Publicată în M. Of. nr. 471 din 26 iunie 2014.

¹¹ Publicată în M. Of. nr. 196 din 21 martie 2017.

¹² Publicată în M. Of. nr. 296 din 2 aprilie 2018.

¹³ Publicată în M. Of. nr. 626 din 19 iulie 2018.

¹⁴ Publicată în M. Of. nr. 1328 din 22 decembrie 2022.

¹⁵ Republicată în M. Of. nr. 110 din 13 februarie 2014.

¹⁶ Publicată în M. Of. nr. 565 din 16 august 2007, modificată ulterior.

¹⁷ Publicată în M. Of. nr. 640 din 30 august 2014.

¹⁸ Publicată în M. Of. nr. 304 din 4 iulie 2000, aprobată prin Legea nr. 436/2001 (publicată în M. Of. nr. 404 din 20 iulie 2001).

¹⁹ Publicată în M. Of. nr. 750 din 27 octombrie 2003, aprobată cu modificări prin Legea nr. 25/2004 (publicată în M. Of. nr. 214 din 11 martie 2004), modificată ulterior.

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediul și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate¹;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului²;
- Hotărârea Guvernului nr. 522/2003 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților³;
- Hotărârea Guvernului nr. 971/2006 privind cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și/sau sănătate la locul de muncă⁴;
- Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecția tinerilor în muncă⁵;
- Hotărârea Guvernului nr. 867/2009 privind interzicerea muncilor periculoase pentru copii⁶;
- Hotărârea Guvernului nr. 75/2015 privind reglementarea prestării de către copii de activități remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling⁷;
- Hotărârea Guvernului nr. 1014/2015 privind metodologia de reinnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite⁸;
- Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților⁹ etc.

14. Ordine, instrucțiuni și alte acte normative emise de miniștri și conducătorii altor organe centrale. Și aceste acte se emit în baza și în vederea executării legilor, a ordonanțelor și hotărârilor Guvernului. Scopul lor este de a stabili măsuri tehnico-organizatorice, detalieri și concretizări ale dispozițiilor legale superioare, precum și îndrumări necesare în vederea executării întocmai a acestora.

Cele mai multe din asemenea acte normative sunt emise de Ministerul Muncii. Altele sunt emise de Ministerul Educației Naționale, Ministerul Finanțelor Publice etc.

Au astfel calitatea de izvoare ale dreptului muncii:

- Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului cadru al contractului individual de muncă¹⁰;
- Ordinul ministrului transporturilor, construcțiilor și turismului nr. 43/2003 și al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei nr. 393/2003 privind limitarea timpului de muncă pentru personalul aeronautic civil navigant și stabilirea unor drepturi ale acestuia¹¹;
- Metodologia de organizare și desfășurare a examenului național de definitivare în învățământ, aprobat prin Ordinul ministrului educației naționale nr. 4802/2014¹²;
- Metodologia și criteriile privind acordarea gradației de merit în învățământul preuniversitar aprobat prin Ordinul ministrului educației naționale nr. 5557/2015¹³ etc.

15. Izvoarele internaționale. Sunt izvoare internaționale convențiile *Organizației Internaționale a Muncii* și ale *Consiliului Europei*, ratificate de țara noastră, precum și, normele dreptului comunitar, așa cum rezultă din *Tratatul de aderare a României la Uniunea Europeană* din anul 2005.

Au aceeași calitate și tratatele sau înțelegerile încheiate de România cu alte state prin care sunt reglementate aspecte din domeniul muncii.

Prin efectul ratificării (aprobării), toate aceste convenții au dobândit forța juridică necesară și devin acte normative integrate în sistemul legislației muncii.

16. Problema practicii judiciare și a doctrinei.

Modificările aduse Codului de procedură civilă prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 138/2000, au reactualizat problema naturii jurisprudenței, în special a celei realizate de instanța supremă, competentă să soluționeze recursul în interesul legii.

Aceste sublinieri – se mai arată – „ne-au determinat să concluzionăm că jurisprudența formată în urma soluționării recursurilor în interesul legii constituie un izvor de drept”.

Înalta Curte de Casație și Justiție, se arată¹⁴, are și sarcina de a asigura „interpretarea și aplicarea unitară a legii de către celelalte instanțe judecătorești” (art. 18 alin. 2 din Legea nr. 304/2002 privind organizarea judiciară). Or, acest lucru se realizează tocmai prin jurisprudența fixată de instanța supremă prin soluționarea recursurilor în interesul legii.

¹ Publicată în M. Of. nr. 1074 din 29 noiembrie 2005, aprobată cu modificări prin Legea nr. 399/2006 (publicată în M. Of. nr. 901 din 6 noiembrie 2006), modificată ulterior.

² Publicată în M. Of. nr. 830 din 10 decembrie 2010, modificată ulterior.

³ Publicată în M. Of. nr. 346 din 21 mai 2003, modificată ulterior.

⁴ Publicată în M. Of. nr. 683 din 9 august 2006.

⁵ Publicată în M. Of. nr. 473 din 13 iulie 2007, modificată ulterior.

⁶ Publicată în M. Of. nr. 568 din 14 august 2009.

⁷ Publicată în M. Of. nr. 115 din 13 februarie 2015.

⁸ Publicată în M. Of. nr. 986 din 31 decembrie 2015.

⁹ Publicată în M. Of. nr. 1005 din 19 decembrie 2017.

¹⁰ Publicat în M. Of. nr. 139 din 4 martie 2003, modificat ulterior.

¹¹ Publicat în M. Of. nr. 632 din 3 septembrie 2003, modificat ulterior.

¹² Publicat în M. Of. nr. 772 din 23 octombrie 2014, modificată ulterior.

¹³ Publicat în M. Of. nr. 899 din 3 decembrie 2015.

¹⁴ Ioan Leș, *Tratat de drept procesual civil*, Ediția 4, Editura C.H. Beck, București, 2008, p. 23.

În același sens, se susține că, fără a crea norme de drept, deciziile instanței supreme pot fi considerate doctrinar izvoare indirecte (sau secundare) de drept, ele impunându-se instanțelor judecătorești prin valoarea motivării lor¹.

Pentru a argumenta calitatea de izvor de drept a jurisprudenței sunt invocate și alte texte legale².

Astfel, conform art. 315 Codul de procedură civilă, „în caz de casare, hotărârile instanței de recurs asupra problemelor de drept dezlegate sunt obligatorii pentru judecătorii fondului”. Acesta este „un exemplu indiscutabil în care decizia de casare cu trimitere, pronunțată în recurs, constituie izvor de drept pentru instanța de trimitere care va rejudeca pricina”³.

„Într-un fel sau altul, instanțele judecătorești își aduc contribuția lor la perfecționarea operei legislative” Dar, „regula de drept de sorginte jurisprudențială este limitată prin forța legii. Ea este o creație imperfectă și subordonată”. Este *imperfectă*, printre altele, „întrucât *ab origine* este dependentă de prescripțiile și conceptele normative pe care se sprijină în procesul elaborării”. Este *subordonată legii*, deoarece legiuitorul poate să o *consacre* ori să o *modifice*⁴.

Deși în sistemul nostru, judecătorul nu este ținut de propriile hotărâri în cauze similare ori de hotărârile altor judecători, acesta nu înseamnă că instanțele nu trebuie să *respecte același mod de a gândi*, în spețe identice, oscilația și contrarietatea soluțiilor fiind dăunătoare aplicării unitare a legii, implicit ideii de drept și dăunătoare prestigiului justiției.

Se impune așadar, ca *soluțiile pronunțate de instanțele de judecată în aplicarea aceleiași norme* juridice, cu referire la aceeași problemă de drept să fie aceleași. Dacă există o singură lege pentru întreg teritoriul național, atunci este necesară o interpretare uniformă a acestei legi, astfel se va ajunge la o „federalizare a justiției”⁵. Din păcate, în practică se întâmplă adesea ca soluții diferite să fie pronunțate nu doar de instanțe diferite (inclusiv tribunale și curți de apel), dar chiar și de Înalta Curte de Casație și Justiție, precum și în cadrul aceleiași instanțe, de complete diferite.

În legătură cu soluțiile *Curții Constituționale*, trebuie precizat că principala atribuție a acesteia este de a realiza controlul constituționalității legilor. Controlul este atât *a priori*, înainte de promulgarea legii, cât și *a posteriori*, exercitat asupra legilor în vigoare (art. 144 din legea fundamentală).

Art. 147 alin. (4) prevede că deciziile Curții sunt general obligatorii și au putere numai pentru viitor; caracterul lor este *erga omnes*⁶. Art. 11 alin. (3) din Legea nr. 47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale⁷ reia dispoziția constituțională citată și pentru deciziile și hotărârile definitive prin care se soluționează excepțiile de neconstituționalitate invocate de părți sau instanțe din oficiu în procesele aflate în fața lor⁸.

Decizia Curții prin care se admite o excepție de neconstituționalitate și se declară o lege (sau o dispoziție a acesteia) neconstituțională are semnificația constatării nulității absolute a acelei legi (dispoziții). Ca urmare, norma legală respectivă nu mai poate produce efecte juridice⁹. Dimpotrivă, în caz contrar, respingerea excepției de neconstituționalitate, dă fără actului normativ controlat.

Curtea Constituțională a reținut că ea nu se poate transforma într-un „legislator pozitiv”, ceea ce ar contraveni art. 61 din Constituție, potrivit căruia „Parlamentul este... unica autoritate legiuitoare a țării”¹⁰.

Mai trebuie precizat că această curte, ca orice instanță de judecată, se pronunță *în urma unei sesizări* (investiri), *în limitele acesteia* (care nu pot fi extinse) și *într-un caz strict determinat*.

În ceea ce privește *doctrina* (literatura juridică), credem că este pe deplin actuală opinia genială a lui Nicolae Titulescu: „Ce este doctrina? Ce este opiniunea publică în politică este doctrina în materie de drept. Autorii, savanții, profesorii, cu libertatea lor de a scrie, cu puțința lor de a privi chestiunile dintr-un punct de vedere cât se poate mai înalt și mai general, sunt fatali aduși a crea, prin priceperea și talentul lor asupra chestiunilor, opinii și chiar curente de natură a influența spiritul acelor chemați să aplice legea. Spiritul judecătorilor fiind creat și alimentat de părerile doctrinare, acestea sunt adevărate izvoare de drept.”¹¹

17. Problema cutumei. Tradițional s-a considerat că spre deosebire de dreptul civil unde cutuma (uzul, obiceiul) constituie, excepțional, izvor de drept, în dreptul muncii aceasta este incompatibilă cu reglementarea juridică a relațiilor de muncă¹².

Afirmația este valabilă și în prezent de vreme ce legislația muncii „nu cunoaște în materiile reglementate de lege/contractele colective de muncă uzanțe recunoscute ori admise în mod expres”¹³.

Noul Cod civil (Legea nr. 287/2009) însă, face referire la uzanțe (în art. 10) statornicind:

- „în cazurile neprevăzute de lege, se aplică uzanțele, iar în lipsa acestora, dispozițiile legale privitoare la situații juridice asemănătoare” (este vorba de analogia legii); dacă nici acestea nu există devin aplicabile, „principiile generale ale dreptului” (alin. 1);

¹ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 42.

² A se vedea, Betinio Diamant, *Câteva argumente în sprijinul tezei că jurisprudența constituie izvor de drept*, în „Dreptul” nr. 4/2001, p. 107-109.

³ *Ibidem*, p. 108.

⁴ *Ibidem*, p. 35-36.

⁵ A se vedea Constantin Furtună, Simona Cristea, *Considerații teoretice privind sfera de aplicare a Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ și termenele de introducere a acțiunii în contencios administrativ*, în „Curierul judiciar” nr. 3/2006, p. 65.

⁶ Plenul Curții Constituționale, dec. nr. 1/1995 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 26 ianuarie 1995).

⁷ Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 807 din 3 decembrie 2010.

⁸ Viorel Mihai Ciobanu, *op. cit.*, p. 167.

⁹ Cornelii Liviu-Popescu, *Neconstituționalitatea și inexistența legilor (II)*, în „Dreptul” nr. 4/1996, p. 9.

¹⁰ Decizia nr. 423/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României nr. 510 din 13 iunie 2006).

¹¹ Citat de Ioan Leș, *Tratat de drept procesual civil*, p. 27.

¹² Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 42 și urm.

¹³ Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, *Privire analitică asupra corelației...*, *op. cit.*, p. 17.

- „în materiile reglementate prin lege, uzanțele produc efecte numai în măsura în care sunt recunoscute ori admise în mod expres de lege” (alin. 2);

- „uzanțele publicate în culegeri elaborate de către autoritățile sau instituțiile competente în domeniu se prezumă că există, până la proba contrară” (alin. 3);

- „prin uzanțe se înțelege obiceiul locului și uzurile profesionale” (alin. 4).

Rezultă că în dreptul muncii sfera de aplicare a uzanțelor va fi posibilă (desigur, extrem de limitat) prin aplicarea dreptului comun (art. 10 alin. 1 Cod civil, după intrarea acestuia în vigoare).

Totuși, nu este exclus ca la un anumit moment dat, uzanțele (în special, cele profesionale) să fie recunoscute, în special, prin contractele colective de muncă¹ sau regulamentele interne.

18. Contractele colective de muncă. În condițiile unei economii de piață, contractele colective de muncă reprezintă unele dintre *cele mai importante izvoare ale dreptului muncii*. Este vorba de o categorie de izvoare de o factură deosebită, specială, pentru că *ele nu sunt de origine statală, ci de origine convențională, negociată*.

Cei doi parteneri sociali – angajatorii și salariații – în urma negocierii, prin intermediul contractului colectiv, își reglementează raporturile dintre ei, stabilesc condițiile de muncă.

Având în vedere importanța lor deosebită, un capitol distinct va fi consacrat contractelor colective de muncă.

19. Regulamentele interne. Constituie izvoare specifice ale dreptului muncii, având un rol de seamă pentru activitatea oricărui angajator – persoană juridică.

Prin intermediul unui astfel de regulament sunt stabilite norme de conduită obligatorii pentru salariați. Aceste norme au un caracter permanent și general în ceea ce privește aplicabilitatea lor, ele prezentând caracteristicile unor reguli de drept.²

Importanța regulamentelor interne, ca izvoare de drept, rezultă din conținutul lor; ele trebuie să cuprindă:

- reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
- reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;
- reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile.

20. Regulamentele de organizare și funcționare. Reprezintă tot acte interne ale angajatorilor – persoane juridice. Numai că elaborarea lor nu constituie o obligație, ci un drept, iar conținutul lor are o altă natură decât cea a regulamentelor interne.

Într-adevăr, conform art. 40 alin. 1 lit. a din Codul muncii, angajatorul are dreptul de a stabili „organizarea și funcționarea unității” iar, tocmai regulamentul menționat este instrumentul prin care se materializează acest drept.

Dar, Codul muncii nu îl prevede expres și nici nu se referă la conținutul său. Însă, unele acte normative îl menționează. Tot astfel, în anumite domenii sunt reglementate asemenea regulamente.

În privința conținutului său, printr-un atare regulament se stabilesc, în principal, așa-numita organigramă a unității, adică structura sa funcțională, compartimentele componente (secții, ateliere, servicii, birouri, locurile de muncă), atribuțiile acestora, raporturile dintre ele.

Regulamentul de organizare și funcționare ar trebui să constituie temeiul elaborării fișei posturilor. De subliniat este că potrivit art. 39 alin. 2 lit. a din Codul muncii, salariatul are obligația „de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului”.

21. Principiile dreptului muncii. Ca orice altă ramură a dreptului și dreptul muncii este fundamentat pe anumite principii.

Principiile dreptului sunt fie *idei generale și comune* tuturor normelor din sistemul juridic, fie *specifice* unei singure ramuri de drept. Ele sunt reguli fundamentale întrucât reflectă ceea ce este esențial și hotărâtor în sistemul dreptului³. Principiile pot fi formulate direct, în articole de legi speciale, ori pot fi deduse pe cale de interpretare. Îndeplinind rolul unor linii directoare, asigură concordanța diferitelor norme juridice, coeziunea și armonia acestora, desprinderea sensului exact și a finalităților normelor de drept⁴.

Și în dreptul muncii se întâlnesc două categorii de principii:

- principii generale ale sistemului dreptului;
- principii specifice ramurii în discuție.

Sunt principii generale: principiul democrației; principiul legalității; principiul egalității în fața legii; principiul separației puterii în stat⁵ etc. Fiind principii ale sistemului dreptului, în întregul său, se regăsesc în fiecare ramură de drept, deci și în ramura care ne preocupă.

Dar, fiecare ramură, cum am mai arătat, se caracterizează prin anumite principii specifice.

¹ Ibidem, p. 18-19.

² Ovidiu Ținca, *Observații de ansamblu și critice cu privire la regulamentul intern*, în „Dreptul” nr. 11/2009, p. 75.

³ A se vedea Nicolae Popa, *op. cit.*, p. 99.

⁴ Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, p. 45.

⁵ Gheorghe Beleiu, *op. cit.*, p. 17.

Principiile dreptului muncii, *idei generale și comune pentru întreaga legislație a muncii*, privesc toate instituțiile acesteia, chiar dacă pentru unele nu-și manifestă prezența cu aceeași intensitate. Ele sunt denumite de Codul muncii *principii fundamentale*; sunt prevăzute la Capitolul II al Titlului I (art. 3-9).

Având în vedere și dispozițiile constituționale și pe cele ale altor acte normative, principiile în discuție pot fi formulate astfel:

- neîngrădirea dreptului la muncă și libertatea muncii;
- egalitatea de tratament și interzicerea discriminării;
- negocierea condițiilor de muncă;
- protecția salariaților;
- consensualitatea și buna credință;
- asocierea liberă a salariaților, precum și a angajatorilor;
- dreptul la grevă.

22. Test de autoevaluare

1. Dispozițiile Codului muncii se aplică:

- a) ucenicilor care prestează munca în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;
- b) organizațiilor sindicale și patronale;
- c) avocaților, notarilor, executorilor judecătorești și altor liberi-profesioniști.

2. În obiectul dreptului muncii intră:

- a) raporturile tipice și atipice (imperfecte);
- b) raporturile juridice individuale de muncă și cele conexe;
- c) raporturile juridice privind asigurările sociale.

3. Raporturile juridice de muncă se caracterizează prin:

- a) părțile sunt pe poziții de egalitate;
- b) salariatul este subordonat față de patron;
- c) salariații sunt subordonați organizațiilor sindicale.

4. Raporturile juridice de muncă au un caracter:

- a) bilateral;
- b) tripartit;
- c) unilateral.

5. Izvoarele specifice ale dreptului muncii sunt:

- a) Constituția;
- b) Legile organice;
- c) Contractele colective de muncă.

23. Bibliografie

1. Constituția României
2. Codul muncii
3. Codul civil
4. Legea nr. 108/1999 privind înființarea și organizarea Inspecției Muncii;
5. Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal;
6. Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor care lucrează în străinătate;
7. Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă;
8. Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora;
9. Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății
10. Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă;
11. Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare al angajaților;
12. Legea nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților;
13. Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților;
14. Legea nr. 1/2011 a educației naționale;
15. Legea dialogului social nr. 367/2022;
16. Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților;
17. Ordonanța Guvernului nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele și perioadele de odihnă ale conducătorilor auto și utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora;
18. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă;
19. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;

20. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediul și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate;
21. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 56/2007 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României;
22. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 118/2008 privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moașă, și a profesiei de asistent medical precum și organizarea și funcționarea Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților medicali din România;
23. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului;
24. Hotărârea Guvernului nr. 837/1995 cu privire la criteriile de salarizare în valută și celelalte drepturi în valută și în lei ale personalului trimis în misiune permanentă în străinătate;
25. Hotărârea Guvernului nr. 384/2001 pentru aprobarea Normelor Metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate;
26. Hotărârea Guvernului nr. 522/2003 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților;
27. Hotărârea Guvernului nr. 971/2006 privind cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și/sau sănătate la locul de muncă;
28. Hotărârea Guvernului nr. 1048/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă;
29. Hotărârea Guvernului nr. 1091/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru locul de muncă;
30. Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aplicarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006;
31. Hotărârea Guvernului nr. 187/2007 privind procedurile de informare, consultare și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea societății europene;
32. Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2016;
33. Alexandru Țiclea (coordonator), Laura Georgescu, *Codul muncii – comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență*, Editura Universul juridic, București, 2020;
34. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul muncii Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2022;
35. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul securității sociale. Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2021;
36. Colecția *Revistei române de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2001-2022;
37. Colecția revistei *Dreptul*, Editura C.H. Beck și Universul juridic, București.

UNITATE DE ÎNVĂȚARE II

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

1. Definiții legale. *Recomandarea Organizației Internaționale a Muncii nr. 91 din anul 1951* definește convenția colectivă ca orice acord scris referitor la condițiile de muncă, încheiată între un angajator, un grup de angajatori sau o asociație patronală, pe de o parte, și una sau mai multe organizații reprezentative ale salariaților, pe de altă parte, reprezentanții salariaților fiind aleși sau mandatați de către cei pe care îi reprezintă, conform dispozițiilor din fiecare legislație națională (pct. 2 alin. 1).

Actele normative interne care l-au reglementat au definit contractul de muncă astfel:

- convenția scrisă privitoare la condițiile de muncă și salarizare încheiată, pe de o parte, de unul sau mai mulți întreprinzători, de grupări sau asociații ale acestora și pe de altă parte, de asociațiile profesionale sau grupările de salariați¹;
- o convenție care se încheie între Comitetul Sindical din întreprindere sau instituție, ca reprezentant al muncitorilor și funcționarilor, pe de o parte și cei care angajează, de pe altă parte²;
- convenția dintre patroni și salariați prin care se stabilesc, în limitele prevăzute de lege, clauze privind condițiile de muncă, salarizarea și alte drepturi ce decurg din raporturile de muncă³;
- convenția încheiată în formă scrisă între patron sau organizația patronală, pe de o parte, și salariați, reprezentanți prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă⁴.

În același sens este și art. 229 alin. 1 din Codul muncii, cu precizarea că în acest act normativ se utilizează termenul de „angajator” și nu cel de patron.

O definiție sintetică este dată de Legea dialogului social nr. 367/2022: Contractul colectiv de muncă este „convenția încheiată în formă scrisă între angajator/organizația patronală, pe de o parte, și angajați/lucrători reprezentați prin organizații sindicale, sau reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă” (art. 1 pct 17).

2. Natura juridică a contractului colectiv de muncă. Ca orice contract, și contractul colectiv de muncă presupune autonomia de voință a partenerilor sociali între care se încheie, prin aplicarea principiului libertății contractuale; el *reprezintă legea părților*. Dacă cu prilejul încheierii lui, el este încheiat ca un contract, cu ocazia aplicării sale, contractul colectiv de muncă reprezintă o reglementare, deci o lege a părților. În acest sens, art. 229 alin. 4 din Codul muncii prevede: „contractele colective de muncă încheiate cu respectarea dispozițiilor legale constituie legea părților”. De aceea, contractul în discuție *act juridic bilateral dar și izvor de drept*.

Reprezintă un izvor de drept deoarece:

- are caracter *general*;
- este *permanent*;
- este, de regulă, *obligatoriu, erga omnes*.

3. Caracterile contractului colectiv de muncă. Din punct de vedere al caracterelor sale, contractul colectiv de muncă se aseamănă cu contractele civile, precum și cu cele individuale de muncă.

a) Contractul colectiv este un contract *sinalagmatic* deoarece presupune o reciprocitate de prestații. Într-adevăr, atât angajatorul (patronatul), cât și salariații au drepturi și obligații proprii; ele corespund celor avute de către fiecare în parte.

b) El este un contract cu titlu *oneros și comutativ*, deoarece părțile realizează reciproc anumite prestații în schimbul acelor pe care s-au obligat să le efectueze în favoarea celeilalte, aceste prestații fiind cunoscute *ab initio*, la încheierea contractului, iar executarea lor nu depinde de un eveniment incert.

c) Acest contract este unul care presupune *prestații succesive*, în timp, pe întreaga durată a existenței sale.

d) Este un *contract numit*, ținând seama de faptul că el corespunde unor operațiuni juridice determinate și că este reglementat amănunțit.

e) Este un *contract solemn*, forma scrisă fiind impusă de esența sa (nu numai de lege a părților, cât și de cea de act normativ), precum și de lege.

f) Reprezintă o excepție de la *principiul relativității efectelor contractului*, ceea ce îl deosebește de contractul civil, în general, precum și de contractul individual de muncă.

4. Categoriile de contracte colective de muncă. Potrivit art. 96 din Legea nr. 367/2022, contractele colective de muncă se încheie la nivelul:

- unităților;
- grupurilor de unități;

¹ Legea contractelor de muncă din 1929 (art. 101).

² Codul muncii din 1950 (art. 3).

³ Legea nr. 13/1991 (art. 1).

⁴ Art. 1 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă (abrogată prin Legea nr. 62/2011).

- sectoarelor de negociere;
- la nivel național (alin. 1).

Dispoziția citată este aplicabilă și sectorului bugetar, în cazul căruia se aplică și se încheie, după caz, contracte sau acorduri colective de muncă.

Unitatea este acea „formă de organizare a unui angajator, care funcționează ca întreprindere, companie, organizație cooperatistă, societate, instituție/autoritate publică sau orice altă formă de organizare, potrivit legii, cu personalitate juridică, și în care angajații/lucrătorii prestează muncă într-un anumit domeniu de activitate” (art. 1 pct 21 din Legea nr. 367/2022);

Grupul de unități este acea „formă de organizare voluntară în vederea negocierii colective la acest nivel, cu sau fără personalitate juridică; se poate constitui din două sau mai multe unități, din același sector de negociere colectivă sau din sectoare de negociere colectivă diferite. Companiile naționale, regiile autonome, societățile cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale, instituțiile sau autoritățile publice pot constitui grupuri de unități dacă au în componență, în subordine ori în coordonare alte persoane juridice care au calitatea de angajator” (art. 1 pct. 22 din Legea nr. 367/2022);

Sectoarele de negociere colectivă sunt „sectoarele economiei naționale în care partenerii sociali convin să negocieze colectiv, care se stabilesc de către Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social și se aprobă prin hotărâre a Guvernului” (art. 1 pct. 23 din Legea nr. 367/2022).¹

5. Acordurile colective. Art. 106 din Legea nr. 367/2022 prevede: „negocierea acordurilor colective de muncă pentru funcționarii publici se face în conformitate cu dispozițiile legale în materie”.

Ca urmare, astfel, se face trimitere la Codul administrativ și la Hotărârea Guvernului nr. 302/2022, conform cărora acordul colectiv se poate încheia, exclusiv, *la nivelul unei autorități și instituții publice*, (art. 487 alin.1; art.24 alin.2), iar clauzele acestuia, în mod logic și firesc produc efectele numai față de funcționarii publici din cadrul acestor entități.

Rezultă că spre deosebire de contractele colective de muncă, care se pot încheia și la nivelurile superioare unității, acordurile colective se pot încheia *numai la un singur nivel cel de bază* (al unității).

În opinia noastră este o limitare nejustificată, având în vedere asemănările dintre acordul colectiv și contractul colectiv de muncă, mai ales că există o ierarhie și în administrația publică; și aici sunt sectoare de activitate și grupuri de unități (la care se face referire în art. 22 alin. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 302/2022).

Cu toate acestea, din prevederile alin. 4 al art. 102 din Legea nr. 367/2022, rezultă că există posibilitatea încheierii acordurilor colective nivel de sector de negociere colectivă pentru personalul din sectorul bugetar.

6. Obligatorietatea sau facultatea negocierii colective. Potrivit art. 96 alin. (2) din Legea dialogului social nr. 367/2022, „contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unități, la nivel de grupuri de unități la nivel de sectoare de negociere colectivă și la nivel național”.

Deși sintagma „se pot negocia” exprimă o facultate, totuși, așa cum dispune art. 229 alin. (2) din Codul muncii și art. 97 alin. (1) din Legea nr. 367/2022, negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, precum și la nivel de sector de negociere colectivă.

7. Părțile și reprezentarea acestora la negociere. Părțile oricărui contract colectiv de muncă sunt angajatorii și angajații.

Art. 102 din Legea dialogului social nr. 367/2022², prevede:

A. Angajatorul:

- la nivel de unitate, de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz;
- la nivel de grup de unități, de către persoana/persoanele mandatată/mandatate de conducerile unităților din grup să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă;
- la nivel de sector de negociere colectivă de către organizațiile/federațiile patronale legal constituite și reprezentative potrivit legii și/sau de către reprezentantul legal al autorității publice centrale competente;

¹ Sunt avute în vedere acele sectoare înscrise în Clasificarea Ocupațiilor din Economia Națională aprobată prin Ordinul președintelui Institutului Național de Statistică nr. 337/2007. Este vorba de un număr de 64 de sectoare din domeniul agriculturii, industriei, energiei etc.

² Art. 134 a fost modificat prin Legea nr. 1/2016 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 26 din 14 ianuarie 2016).

d) la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, al societăților cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale, precum și la nivelul grupului de unități constituit de acestea, de către conducătorul regiei autonome, companiei naționale sau al societății, respectiv, conducătorii unităților din grup; în cazul autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forța de muncă, de către conducătorii autorităților și instituțiilor publice;

e) la nivel național, de către confederațiile patronale legal constituite și reprezentative, potrivit legii.

B. Angajații/lucrătorii:

a) la nivel de unitate:

1. de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative din unitate;

2. la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate și afiliate, de către federația sindicală la care acestea sunt afiliate și care au în unitate un număr de membri care reprezintă cel puțin 35% dintre angajații/lucrătorii unității;

3. de către toate sindicatele nereprezentative legal constituite la nivel de unitate și neafiliate la federații sindicale din sectorul de negociere colectivă;

4. dacă nu există sindicate constituite la nivelul unității, de către reprezentanții angajaților/lucrătorilor aleși prin votul a jumătate plus unu din numărul total al angajaților/lucrătorilor din unitate și mandatați special în acest scop, cu respectarea dispozițiilor art. 58 alin. (2);

b) la nivel de grup de unități, de către federațiile sindicale reprezentative la nivelul grupului de unități împreună cu sindicatele legal constituite și reprezentative la nivelul unităților din grup. În toate situațiile, sindicatele au dreptul să solicite participarea la negociere a federațiilor reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă la care sunt afiliate;

c) la nivelul sectoarelor de negociere colectivă, de către federațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit legii;

d) la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale și societăților cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale, la nivelul instituțiilor bugetare, al autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă, de către organizațiile sindicale reprezentative, potrivit legii; în situația în care nu există organizații reprezentative, reprezentarea se face similar cu cea prevăzută la lit. B lit. a);

e) la nivel național, de către confederațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit legii (alin. 1).

8. Desfășurarea negocierii colective. Legea nr. 367/2022 dispune că inițiativa negocierii aparține oricăreia dintre partenerii sociali (art. 97 alin. 2), adică atât angajatorilor sau organizației patronale, dar și reprezentanților angajaților (sindicate sau reprezentanților lucrătorilor).

Inițiatorul negocierii poate face acest demers cu cel puțin 60 de zile calendaristice înainte de expirarea contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la acest contract (art. 97 alin. 3).

În ipoteza în care într-o unitate nu există contract colectiv de muncă, inițierea negocierii poate fi făcută în orice moment (art. 108 alin.3).

Legea indică o durată maximă a negocierii - 45 de zile; durată care poate fi depășită prin acordul părților (art. 97 alin.4). Desigur, este posibil ca negocierea să se finalizeze într-un termen mai scurt de 45 de zile, de exemplu, 30 sau 40 de zile etc., dacă partenerii sociali manifestă o deplină operabilitate.

În continuare angajatorul sau organizația patronală, „are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă” (art. 98 alin.1).

El este cel care trebuie să transmită anunțul de începere a negocierilor colective, tuturor părților îndreptate să negocieze contractul, cu cel puțin 15 zile înainte de începerea acestora (art. 107 alin.1).

„În cazul contractului colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă, federațiile sindicale îndreptățite să participe la negocieri vor notifica părții patronale îndreptățite să participe la negocieri lista cu unitățile în care au membri, în vederea invitării angajatorilor din acele unități care nu fac parte din federațiile patronale îndreptățite să negocieze colectiv” (alin. 2).

Anunțul respectiv trebuie să indice data, ora și locul stabilite pentru începerea negocierilor (alin. 3).

Părțile destinate ale anunțului urmează să confirme în scris acceptarea sau refuzul participării la negociere (alin.4).

Dacă nu sunt în invitate la negocieri toate părțile îndreptățite, au drept consecință refuzul de înregistrare a contractului astfel încheiat (alin.5).

La negocierea și încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere, fiind interzisă orice intervenție a autorităților publice sub orice formă și modalitate în procesul respectiv (art. 99 alin.1 și 2).

9. Conținutul contractelor colective de muncă. Cu caracter general, art. 229 alin. 1 din Codul muncii revede că prin contractul colectiv de muncă „se stabilesc cauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă”.

Conform art. 1 pct. 17 din Legea dialogului social nr. 367/2022, prin contractul colectiv „se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă”.

Legea nr. 367/2022 statornicește anumite limite și restricții în ceea ce privește conținutul contractului colectiv de muncă, astfel:

- clauzele acestora pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege (art. 100 alin. 1);
- prevederile legale referitoare la drepturile angajaților/lucrătorilor au un caracter minimal (art. 100 alin. 2);

Dar clauzele contractelor colective de muncă „pot face referire fără a afecta principiul libertății contractuale, și asupra următoarelor elemente:

- a) stabilirea coeficienților minimi de ierarhizare pe categorii de angajați/lucrători, ținând cont de standardele ocupaționale corespunzătoare;
- b) măsurile adoptate pentru consilierea și evaluarea profesională a angajaților/lucrătorilor;
- c) măsurile privind armonizarea vieții de familie cu obiectivele profesionale, timpul de lucru și timpul de odihnă;
- d) reglementări privind condițiile de muncă și cele referitoare la securitatea și sănătatea în muncă a angajaților/lucrătorilor;
- e) modalitățile de informare și consultare a angajaților/lucrătorilor, ce exced prezentei legi”.

Prin excepție, însă, „contractul colectiv încheiat la nivel național nu poate include clauzele referitoare la nivelul salariului minim brut garantat în plată, acesta fiind stabilit prin hotărâre a Guvernului” (alin. 6).

Art. 105 din același act normativ statornicește următoarele reguli aplicabile în sectorul bugetar:

- prin contractele/acordurile colective nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi salariale a căror acordare și quantum sunt, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal;
- ca excepție, aceste contracte se negociază după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele și în condițiile stabilite prin acestea;
- drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale¹;
- clauzele încheiate cu încălcarea regulilor de mai sus sunt lovite de nulitate;
- răspunderea pentru nerespectarea prevederilor legale revine angajatorului.

10. Nulitatea clauzelor contractuale. Este reglementată de art. 109 din Legea nr. 367/2022, conform căruia clauzele cuprinse în contractele colective de muncă negociate cu încălcarea prevederilor legale sunt lovite de nulitate (alin. 1).

Nulitatea se constată de către instanțele judecătorești competente la cererea părții interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție [alin. (2)].

În cazul constatării nulității unor clauze, părțile pot conveni renegocierea acestora [alin. (3)].

Până la renegociere, clauzele a căror nulitate a fost constatată, sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaților/lucrătorilor cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul superior, după caz [alin. (4)].

11. Durata contractelor colective de muncă. Este una determinată; aceasta nu poate fi mai mică de 12 luni și mai mare de 24 de luni (art. 108 alin.1).

Părțile au posibilitatea însă să prelungească aplicarea unui atare contract, o singură dată, cu cel mult 12 luni (alin.2).

Prin excepție de la regula de mai sus, în situația în care contractul colectiv se încheie pentru realizarea unei lucrări determinate, părțile nu vor mai fi ținute de corsetul celor două limitate, ci, vor stabili durata în funcție de acea lucrare, ea putându-se. situață sub 12 luni, dar și superioară celor 24 de luni. Aceasta însă este o durată doar estimată. De aceea, credem că la rubrica „durata contractului colectiv de muncă” se poate menționa: „durata corespunde realizării lucrării/proiectului... (cu înscrierea denumirii acesteia/acestuia etc.).

12. Negocierea și încheierea acordurilor colective. Negocierea acordurilor colective este supusă dispozițiilor Hotărârii Guvernului nr. 302/2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea acordurilor colective.²

¹ În acest sens este Curtea de. Apel București, s. a VII-a civ. și pt. cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, Decizia civ. nr. 1358/R/2012, în Revista română de dreptul muncii nr. 3/2012, p. 67.

² Publicată în M. Of. nr. 225 din 7 martie 2022.

Primul pas al procedurii în discuție constă în *inițierea obligatorie a negocierii de către autoritatea sau instituția publică* în termen de 10 zile calendaristice de la data înaintării proiectului la bugetul celeilalte părți [art. 23 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 302/2022].

Dacă astfel negocierea nu este inițiată, aceasta va fi declanșată la cererea scrisă a organizației sindicale reprezentative sau, după caz, a reprezentanților funcționarilor publici, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării.

Participanții la negocierea și încheierea acordului colectiv sunt reprezentanții celor două părți mandatați în acest scop, în numărul convenit de aceștia. Ei, pot fi asistați de terți, adică de consultanți externi – în activitatea financiar-contabilă, specialiști în resurse umane, avocați, experți în legislația muncii etc. – cu condiția semnării de către aceștia a unui angajament de confidențialitate [art. 28 alin. (3) din Hotărârea Guvernului nr. 302/2022].

În scopul desfășurării negocierii în deplină cunoștință de cauză, conducătorul autorității/instituției publice trebuie să înainteze partenerului său toate informațiile necesare pentru încheierea acordului colectiv [art. 22 alin. (4) din Hotărârea Guvernului nr. 302/2022].

El trebuie, în primul rând, să comunice sindicatului competent, respectiv reprezentanților funcționarilor publici, proiectul de buget [art. 23 alin. (1)]. Negocierea colectivă este obligatorie în termen de 10 zile calendaristice de la data înaintării proiectului [art. 23 alin. (2)]. Cu această ocazie, autoritatea/instituția publică trebuie să elaboreze proiectul de acord care va prezenta baza negocierii colective.

În ipoteza în care negocierea este declanșată la solicitarea sindicatului sau a reprezentanților funcționarilor publici, obligația elaborării proiectului de acord revine acestuia/acestora.

Observăm că nici Codul administrativ, nici Hotărârea Guvernului nr. 302/2022, nu stabilesc un termen al duratei negocierii. În atare situație, trebuie avută în vedere prevederea generală a art. 97 alin. (4) din Legea nr. 367/2022, conform căreia „durata negocierii colective este de maxim 45 de zile. Durata maximă poate fi depășită doar prin acordul părților”. Drept urmare, părțile pot stabili, în funcție de specificul negocierii, de problematica acesteia, de neînțelegerile care persistă între ele, să depășească termenul menționat de lege, cu scopul încheierii acordului colectiv. Desigur că este de dorit ca negocierea și încheierea acordului să intervină într-un termen cât mai scurt după declanșarea lor.

13. Înregistrarea. Potrivit art.110 din Legea nr 367/2022, aceste contracte (și actele lor adiționale) capătă forță juridică prin înregistrarea lor la autoritățile competente în funcție de nivelul la care se încheie și anume:

„a) contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, la inspectoratul teritorial de muncă;

b) contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unități, la nivelul sectoarelor de negociere colectivă și la nivel național, la ministerul responsabil cu dialogul social” (alin. 1).

Astfel:

- „la nivel de unitate, contractul colectiv de muncă va fi înregistrat fără semnătura tuturor participanților din partea angajaților/lucrătorilor, numai în cazul în care partea semnatară care reprezintă angajații/lucrătorii acoperă cel puțin 35% din totalul angajaților/lucrătorilor (alin. 2).

- contractul poate fi înregistrat și fără semnătura organizațiilor sindicale care nu sunt reprezentative (deși ele au participat la negociere – (alin. 3);

- la nivel de unitate, în cazul în care există două organizații sindicale care îndeplinesc simultan condițiile de reprezentativitate, contractul colectiv de muncă poate fi înregistrat și numai cu semnătura organizației sindicale care reprezintă cel puțin 50% plus unu din angajații/lucrătorii unității, dacă cealaltă organizație sindicală care îndeplinește condițiile de reprezentativitate refuză să semneze (alin. 4).

14. Publicitatea. Legea nr. 367/2022 prevede o singură cale de publicitate oficială și anume în cazul contractelor colective de muncă la nivel național, la nivel de sectoare de negociere colectivă și grupuri de unități, precum și actele lor adiționale. Tot acestea vor fi publicate în Monitorul Oficial al României, partea a V-a, prin grija părților semnatare (art. 111).

De asemenea, se dispune că Ministerul responsabil cu dialogul social va publica pe pagina de internet contractele respective și actele lor adiționale în termen de 15 zile de depunere (art. 112 alin.2).

Cele încheiate la nivelul unităților trebuie aduse la cunoștința angajaților/lucrătorilor în modalitatea prevăzută chiar de aceste contracte (prin afișare etc.).

Și „inspectoratele teritoriale de muncă au obligația de a elibera, la cerere, o copie în format electronic a contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, precum și orice act adițional la acesta, oricărui angajat/lucrător al unității respective care a formulat o cerere în acest sens” (art. 112 apin. 3).

15. Contractul colectiv de muncă – izvor de drept. Reprezintă un izvor de drept deoarece:

– are caracter *general* (vizează raporturile de muncă pentru întreg colectivul de salariați și nu pentru un salariat determinat); din coroborarea dispozițiilor legale rezultă că în contractul colectiv de muncă pot fi cuprinse și clauze care să se refere numai la un anumit grup de salariați – iar nu la toți salariații unității în cauză;

– este *permanent* (în sensul că se aplică de un număr nedefinit de ori pe perioada valabilității sale);

– este *obligatoriu*.

În concluzie, *contractul colectiv de muncă este, prin natura lui, un contract regulamentar* (creator de norme de drept)¹. El are caracter de drept privat, dar produce efecte ca și normele de drept public.

Dar trebuie reținut că, așa cum a statuat Curtea Constituțională², convențiile colective sunt izvor de drept, dar forța lor juridică nu poate fi superioară legii, ele nu pot genera drepturi și obligații *contra legem*.

Sub aspectul aplicabilității contractelor colective de muncă, Legea dialogului social operează cu doi parametri – angajatorii și lucrătorii. În aceste condiții contractele colective de muncă, încheiate de reprezentanții celor două părți, respectă principiul relativității efectelor contractului, respectiv reglementarea producerii acestor efecte *inter partes*, regulă statornicită de art. 1280 din Codul civil.

16. Sfera salariilor supuși efectelor contractului colectiv de muncă. Potrivit art. 101 alin. 1 din Legea nr. 367/2022, „Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:

- a) pentru toți angajații/lucrătorii din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;
- b) pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care sunt semnatare ale contractului;
- c) pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile din sectorul de negociere colectivă pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă și care fac parte din organizațiile patronale semnatare, respectiv pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile organizațiilor patronale și ale angajatorilor din sectorul de negociere colectivă respectiv care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă sectorial;
- d) pentru toți angajații/lucrătorii de la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, societăților cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale; pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile aflate în subordinea sau în coordonarea autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă și care au constituit grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități;
- e) pentru toți angajații/lucrătorii din unitățile din economia națională pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel național și care fac parte din organizațiile patronale semnatare, respectiv pentru toți angajații încadrați în unitățile organizațiilor patronale și ale angajatorilor care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă la nivel național”.

Același act normativ prevede extinderea clauzelor contractuale, cu avizul Consiliului Național Tripartit, prin hotărâre a Guvernului:

- la toate unitățile din sectorul de negociere colectivă în situația în care numărul de angajați/lucrători din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare este mai mare decât 35% din numărul total al angajaților/lucrătorilor din acel sector (art. 110 alin. 4);
- a contractului colectiv de muncă negociat la nivel național (alin. 8).

17. Influența contractului colectiv de muncă asupra contractelor individuale de muncă. În art. 11 din Codul muncii este statornicit principiul conform căruia „clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative *ori prin contractele colective de muncă*” (s.n.).

Așa fiind, contractul colectiv de muncă aplicabil se impune, prin clauzele sale, părților contractului individual. El guvernează aceste contracte ca o lege; prevede obligații pentru angajator și creează drepturi în favoarea salariiștilor la care aceștia nu ar putea renunța.

Astfel, salariul stabilit în contractul colectiv de muncă se impune ca un minimum pentru salariul din contractul individual. La fel și durata concediului de odihnă.

Ordinea publică socială plasează contractul individual în raport cu contractul colectiv în aceeași situație ca și acest din urmă contract față de lege.

18. Executarea contractelor colective de muncă. Înregistrarea contractelor colective reprezintă momentul de la care începe executarea lor. Este posibilă, însă și aplicarea lor la o dată ulterioară acestei înregistrări, potrivit voinței părților (art. 111 alin. 1 din Legea nr. 367/2000).

Executarea contractelor colective de muncă este obligatorie pentru părți, iar neîndeplinirea obligațiilor asumate prin acest contract atrage răspunderea părților vinovate (art. 115 alin. 2 din Legea nr. 367/2000).

Executarea presupune aducerea la îndeplinire a clauzelor contractuale, respectarea drepturilor și obligațiilor asumate de părți³.

¹ Nicolae Popa, *Teoria generală a dreptului*, Ediția 6, Ed. C.H.Beck, 2020, p. 187; Ion Craiovan, *Tratat de teoria generală a dreptului*, Ediția a IV-a, revizuită și adăugită, Ed. Universul juridic, 2020, p. 479.

² Decizia nr. 292/2004 (publicată în M. Of. nr. 787 din 26 august 2004); Decizia nr. 1414/2009 (publicată în M. Of. nr. 796 din 23 noiembrie 2009); Decizia nr. 852/2010 (publicată în M. Of. nr. 551 din 5 august 2010).

³ De exemplu, dacă în contractul colectiv de muncă la nivelul unității s-a prevăzut acordarea unui ajutor material de căsătorie echivalent cu un salariu de bază din luna evenimentului din viața salariatului, respectarea întocmai a acestei clauze presupune plata ajutorului ambilor soți salariați ai angajatorului și nu doar a unuia dintre ei (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1589/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 5/2009, p. 129-131).

19. Răspunderea juridică pentru nerespectarea clauzelor contractuale. Potrivit legii, neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

Ea poate fi penală, dacă fapta ilicită întrunește elementele constitutive ale unei anumite infracțiuni, disciplinară sau patrimonială, în ipoteza producerii unui prejudiciu etc. Pentru daunele pricinuite sindicatului, răspunderea angajatorului este civilă, ca de altfel și răspunderea sindicatelor pentru daunele produse angajatorului. Nerespectarea clauzelor contractului colectiv de către unul sau mai mulți salariați atrage răspunderea patrimonială a acestora (art. 254 și următoarele din Codul muncii).

Angajatorul are și el o răspundere de drept al muncii (art. 253 din Codul muncii, în ceea ce privește pagubele cauzate fiecărui salariat¹).

20. Modificarea contractului colectiv de muncă. Art. 116 alin. 1 din Legea nr. 367/2022 prevede: „Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru”.

Rezultă, așadar, că modificarea este posibilă prin acordul părților și imposibilă prin actul unilateral al uneia dintre părți. Este firesc și logic să fie așa de vreme ce încheierea contractului colectiv se face prin acordul părților – *mutuus consensus*; deci, și modificarea clauzelor lui trebuie să se facă tot astfel. Este vorba de părțile care au participat la negocierea și încheierea acelui contract.

Modificarea unui contract poate privi:

- înlăturarea unei clauze care nu corespunde realității;
- completarea unei clauze (cu privire la salarizare, timpul de lucru, concediul de odihnă, alte drepturi acordate salariaților etc.);
- reformularea unor texte ale unor articole, alineate, puncte etc.;
- introducerea unor noi clauze, încheierea unor acte adiționale etc.

Legea prevede posibilitatea *renegocierii* contractului colectiv, care, în fond, reprezintă tot o modificare a acestuia. Astfel, se precizează că părțile chiar de la încheierea contractului pot înscrie în acesta posibilitatea renegocierii periodice a acestuia (art. 97 alin. 5 din Legea nr. 367/2022). Tot astfel, în cazul constatării nulității unor clauze ale contractului respectiv de către instanța de judecată, părțile pot conveni renegocierea acestora [art. 109 alin. (3) din Legea nr. 367/2022].

Așadar, modificarea este supusă negocierii (mai precis clauzele vizate de părți), care se concretizează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul. În acest sens, se dispune că: „Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul și se comunică în scris depozitarului la care a fost înregistrat și devin aplicabile de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților” (art. 116 alin. 2 din Legea nr. 367/2022).

21. Suspendarea contractului colectiv de muncă. Suspendarea reprezintă o încetare temporară a executării obligațiilor asumate prin contract, cu reluarea acestora după trecerea unui anumit interval de timp. Suspendarea poate fi dispusă prin lege, constituind în acest caz, o formă de manifestare a intervenției legiuitorului, sau poate fi convenită de către părțile contractante fie cu ocazia încheierii contractului, fie printr-un acord de voință ulterior, sau poate fi impusă de împrejurări și consfințită ca atare de organele jurisdicționale, în lipsa acordului părților.

Suspendarea ar putea interveni, și prin acordul de voință al părților. Momentul și durata în care operează suspendarea contractului colectiv se stabilesc, evident, de cei doi parteneri sociali.

Suspendarea poate interveni și în caz de *forță majoră*, adică atunci când intervine o împrejurare externă, absolut imprevizibilă și invincibilă ce face imposibilă executarea contractului colectiv (catastrofe naturale, crize grave de materii prime și materiale, dificultăți în aprovizionare și transport, defectarea utilajelor de producție etc.). De altfel, forța majoră este un caz de suspendare și a contractelor individuale de muncă (art. 50 lit. f din Codul muncii).

22. Încetarea contractului colectiv de muncă. Potrivit art. 115 din Legea nr. 367/2022, contractul colectiv de muncă încetează:

- a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia;
- b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității;
- c) prin acordul părților.

Unele clauze ale contractelor colective de muncă pot fi „abrogate” sau deveni „inaplicabile” prin voința legiuitorului.

Privind primul caz de încetare, trebuie să amintim că respectivul contract colectiv se încheie pe durata determinată, cuprinsă între 12 și 24 de luni (art. 108 alin. 1). Este firesc, așadar, ca ajungerea la termen a acestui contract să conducă la încetarea lui. Sigur că părțile au posibilitatea să prelungească aplicabilitatea lui cu încă 12 luni (art. 108 alin. 2). În ipoteza în care contractul se încheie pe durata realizării unei lucrări determinate (art. 108 alin. 1), acesta va înceta la finalizarea lucrării avute în vedere.

Contractul colectiv de muncă poate înceta la reorganizarea persoanei juridice, în raport cu modalitatea specifică în care are loc aceasta, de pildă:

- în caz de *fuziune* a doi sau mai mulți angajatori, încetează contractele încheiate de aceștia, putând fi încheiat ulterior altul;

¹ Șerban Beligrădeanu, *Legislația muncii comentată*, vol. I *op.cit.*, p. 86.

– în cazul *absorbției*, încetează contractul sau contractele celor absorbiți, aplicându-se contractul angajatorului absorbant;

– în cazul *divizării*, în funcție de felul acesteia (totală sau parțială), contractul va înceta sau va fi menținut.

Desigur că un atare contract va înceta de drept și în cazul încetării existenței angajatorului, indiferent de mod, inclusiv ca urmare a dizolvării sau falimentului său¹.

Un caz special de încetare este reglementat de art. 181 alin. 4 din Legea nr. 367/2022 și anume atunci când pe parcursul derulării unui contract colectiv, angajatorul își modifică obiectul principal de activitate. În acest caz, îi vor fi aplicabile prevederile contractului încheiat la nivelul sectorului de negociere colectivă în care se încadrează noul obiect de activitate, dar numai în situația în care contractul colectiv sectorial este extins la nivelul tuturor unităților din acel sector (ceea ce înseamnă efectele primului contract colectiv încetează).

23. Test de evaluare

1. Contractul colectiv de muncă:

- a) are valoare normativă;
- b) este izvor al raporturilor juridice de muncă;
- c) nu este izvor de drept.

2. Negocierea colectivă este:

- a) facultativă la nivelul unităților având mai mult de 21 de salariați;
- b) obligatorie la nivelul unităților având mai mult de 10 de salariați;
- c) obligatorie la nivel de grupuri de unități.

3. Durata negocierii colective nu poate depăși:

- a) 30 de zile;
- b) 90 de zile;
- c) 45 de zile.

4. Negocierea colectivă are următoarele funcții:

- a) instrument de democratizare a relațiilor profesionale;
- b) protecția salariaților prin intermediul salariului minim brut pe țară;
- c) mijloc de stabilire a statutului juridic al salariaților;

5. Durata contractelor colective de muncă nu poate fi mai mare de:

- a) 12 luni;
- b) 24 luni;
- c) 36 luni.

Se încercuiesc literele care conțin răspunsurile corecte

23. Bibliografie

1. Constituția României
2. Codul muncii
3. Codul civil
4. Legea nr. 108/1999 privind înființarea și organizarea Inspecției Muncii;
5. Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal;
6. Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor care lucrează în străinătate;
7. Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă;
8. Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora;
9. Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății
10. Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă;
11. Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare al angajaților;
12. Legea nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților;
13. Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților;
14. Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice;
15. Legea nr. 1/2011 a educației naționale;
16. Legea dialogului social nr. 367/2022;
17. Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților;
18. Ordonanța Guvernului nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele și perioadele de odihnă ale conducătorilor auto și utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora;
19. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă;

¹ A se vedea Legea nr. 85/2014 (publicată în M. Of. nr. 466 din 25 iunie 2014), modificată ulterior.

20. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;
21. Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2016;
22. Alexandru Țiclea (coordonator), Laura Georgescu, Adelina Duțu, *Codul muncii – comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență*, Editura Universul juridic, București, 2020;
23. Alexandru Țiclea (coord), Laura Georgescu, Dumitru Ilie, Mitică Purcaru, *Noutati legislative, jurisprudențiale și doctrine*, Editura Universul juridic, București, 2018;
24. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul muncii Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2022;
25. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul securității sociale. Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2021;
26. Dan Țop, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Mustang, București, 2018;
27. Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2017;
28. Colecția *Revistei române de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2001-2022;
29. Colecția revistei *Dreptul*, Editura C.H. Beck și Universul juridic, București.

UNITATE DE INVATARE III

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ (1)

1. Reglementarea actuală a contractului individual de muncă. În principal, contractul individual de muncă este reglementat de *Codul muncii*. Acesta conține un întreg titlu (II), intitulat „Contractul individual de muncă”, cel mai cuprinzător din structura sa; înglobează nouă capitole (art. 10-110), ceea ce reprezintă aproximativ o treime din textele Codului. Contractul individual de muncă este instituția reglementată exhaustiv, motiv pentru care putem aprecia că *actualul Cod al muncii este, cu prioritate, o lege a acestui contract*.

2. Definiție. Art. 10 din Codul muncii actual prevede: „Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită *salariat*, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu”.

Având în vedere că în dreptul nostru termenul de „contract” și cel de „convenție” sunt sinonimi¹, pentru a evita caracterul *idem per idem* al definiției credem că ar fi fost mai indicată formularea „contractul individual de muncă este convenția”, în loc de „contractul individual de muncă este contractul”.

Apoi, se știe că orice contract sau convenție presupune un acord de voințe, drepturi și obligații reciproce. Or, din definiția legală prevalează doar obligația salariatului de a presta munca sub autoritatea unui angajator în schimbul căreia primește o remunerație și numai implicit se deduce că este vorba și de obligația angajatorului de a plăti salariul. În plus, acesta are și îndatorirea generală de a asigura condiții de muncă adecvate, securitatea și sănătatea în muncă².

În sfârșit, ca regulă, angajatorul este o persoană juridică și doar ca excepție persoană fizică.

Drept consecință, în definiție ar fi trebuit să se țină seama de această ordine.

De aceea, propunem următoarea definiție: *contractul individual de muncă este acea convenție în temeiul căreia o persoană fizică, denumită salariat sau angajat, se obligă să presteze o anumită activitate pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană juridică sau persoană fizică, care, la rândul său, se obligă să plătească remunerația, denumită salariu și să asigure condiții adecvate desfășurării activității, menținerii securității și sănătății în muncă*.

3. Enumerarea elementelor contractului individual de muncă. Contractul individual de muncă se caracterizează prin următoarele elemente:

- prestarea muncii;
- salariul;
- subordonarea salariatului față de angajator (patron).

La cele trei elemente se mai adaugă încă unul, cel temporal, având în vedere că acest contract se încheie pe o durată nedeterminată sau determinată de timp.

4. Prestarea muncii. Nu există un contract individual de muncă fără prestarea unei activități în cursul unei perioade de timp, într-un număr de ore pe zi, conform programului de lucru stabilit de angajator și anume, de regulă, de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână (art. 112 alin. 1 din Codul muncii).

Nu poate fi vorba decât de o muncă sau o activitate licită și morală³.

Munca poate fi *fizică* – este cazul muncitorilor (lucrătorilor manuali), *intelectuală*, în cazul medicilor, inginerilor etc. sau *artistică*, în cazul actorilor etc.

5. Salariul. Contractul individual de muncă este un contract cu titlu oneros și de aceea plata salariului constituie un element necesar al său.

În cazul în care o persoană o ajută pe alta, din prietenie, benevol, inclusiv în familie, fără să primească nimic în schimb, el nu are calitatea de salariat. În această situație, între cele două persoane nu se încheie un contract de muncă.

6. Subordonarea. Între cele două părți ale contractului există o relație de subordonare, caracterizată prin prestarea muncii sub *autoritatea angajatorului*, care are puterea de a da ordine și directive salariatului, de a controla îndeplinirea sarcinilor de serviciu și de a sancționa abaterile de la disciplina muncii. Este ceea ce se cheamă, *subordonarea juridică*.

Acest tip de subordonare este pe deplin justificată, având în vedere că salariatul își desfășoară activitatea într-o unitate aparținând angajatorului său, că el utilizează mijloacele de muncă ale acestuia (mașini, utilaje, materii prime, materiale, etc.) și că fără o organizare și disciplină a muncii corespunzătoare nu este posibilă o activitate eficientă.

¹ A se vedea Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 749.

² A se vedea art. 6 alin. 1, art. 39 alin. 1, lit. f, art. 40 alin. 2 lit. b din Codul muncii.

³ A se vedea art. 15 din Codul muncii.

Trebuie adăugat că prin contractul individual de muncă, salariatul se află și într-o relație de *subordonare economică* față de angajator, care, în considerarea muncii prestate, îi asigură mijloacele de existență (prin plata succesivă a salariului).

7. Elementul temporal. Contractul individual de muncă presupune desfășurarea unei activități pe o durată de timp determinată sau nedeterminată în care el este în ființă.

Munca este prestată succesiv, de regulă, zilnic (excepție fac zilele libere și cele în care nu se lucrează), în cadrul unui program de lucru, ca regulă, de 8 ore.

8. Trăsăturile contractului. Enumerare. Contractul individual de muncă se evidențiază prin trăsături care îl apropie și, în același timp, îl individualizează față de contractele civile (și comerciale).

El este:

- un act juridic;
- bilateral;
- sinalagmatic;
- oneros și comutativ;
- consensual;
- *intuitu personae*;
- executare succesivă.

Contractul individual de muncă implică obligația „de a face”; el nu poate fi încheiat sub condiție suspensivă, dar poate fi afectat de un termen extinctiv.

9. Contractul individual de muncă – act juridic. Acest contract reprezintă o manifestare de voință a două persoane în scopul stabilirii de drepturi și obligații reciproce și corelative ce alcătuiesc conținutul raportului juridic de muncă.

Desigur că, libertatea părților trebuie să se manifeste cu respectarea dispozițiilor legale.

10. Contractul individual de muncă – act juridic bilateral. Contractul individual de muncă nu poate avea decât două părți: *salariatul* (angajatul) și angajatorul (*patronul*).

Salariatul este persoana fizică care se obligă să presteze munca.

Angajatorul (patronul) este persoana juridică sau persoana fizică care utilizează forța de muncă salariată¹.

11. Contractul individual de muncă – contract sinalagmatic. Potrivit art. 1171 din Codul civil, „contractul este sinalagmatic atunci când obligațiile născute din acesta sunt reciproce și interdependente”.

12. Contractul individual de muncă-contract oneros și comutativ. Conform aceluiași Cod civil, contractul prin care fiecare parte urmărește să își procure un avantaj în schimbul obligațiilor asumate este cu titlu *oneros* (art. 1172 alin. 1); este *comutativ* contractul în care, la momentul încheierii sale, existența drepturilor și obligațiilor părților este certă, iar întinderea acestora este determinată sau determinabilă (art. 1173 alin. 1).

13. Contractul individual de muncă este un contract consensual. În conformitate cu prevederile art. 16 alin. (1) din Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, anterior începerii activității de către salariat. Responsabilitatea încheierii în formă scrisă revine angajatorului.

Așa fiind, în această materie funcționează principiul consensualismului, consacrat, cu caracter general, în relațiile de muncă, de art. 8 alin. (1) din Codul muncii. Înseamnă că, „acordul de voință al părților este necesar, dar și suficient pentru nașterea în mod valabil a contractului individual de muncă (...)”. Așadar, pe de o parte validitatea acestui contract nu este condiționată de încheierea sa în formă scrisă, pe de altă parte, redactarea contractului în formă scrisă – neconstituind o condiție de validitate a acestuia – nu contravine principiului consensualismului². Rezultă că forma scrisă este o condiție *ad probationem*.

14. Contractul individual de muncă-contract intuitu personae. Contractul individual de muncă are un *caracter personal*, fiind încheiat „*intuitu personae*”, în considerarea pregătirii, aptitudinilor și calităților salariatului; eroarea asupra persoanei constituie un viciu de consimțământ *care duce la anulabilitatea contractului*. Așa fiind, pe de o parte, nu este posibilă transmiterea contractului prin moștenire, iar pe de altă parte salariatul nu-și poate efectua atribuțiile ce-i revin în temeiul contractului, fie prin alte persoane (reprezentanți, procuratori, delegați), fie cu ajutorul altora.

¹ A se vedea art. 14 din Codul muncii.

² I. Tr. Ștefănescu, în *op.cit.*, p.34.

Caracterul personal privește, în principiu, și cealaltă parte a contractului, deci *pe cel ce angajează*, deoarece și salariatul încheie contractul cu un angajator (societate comercială, regie autonomă, etc.) cu un *anumit profil de activitate*, având în vedere specificul ei, posibilitatea exercitării profesiei, funcției în cele mai bune condiții de stabilitate și perspective de promovare, obținerii unui salariu cât mai avantajos etc.

15. Contractul individual de muncă-contract cu executare succesivă. Prestațiile reciproce și corelative pe care le presupune contractul individual de muncă sunt posibil de realizat numai în timp, și nu *uno ictu* (dintr-o dată).

16. Contractul individual de muncă-implică obligația „de a face”. Obligația *de a face* (*facere*), în genere, constă în îndatorirea de a îndeplini orice altă faptă decât aceea de a transmite sau a constitui un drept real, de exemplu, predarea sau restituirea unui bun, efectuarea unui transport sau a unui serviciu¹ etc.

Prin contractul individual de muncă, atât salariatul cât și angajatorul își asumă o obligație *de a face: prestarea muncii și plata ei*. Această obligație *trebuie executată în natură*.

17. Imposibilitatea condiției suspensive și a celei rezolutorii. Potrivit Codului civil, „condiția este suspensivă atunci când de îndeplinirea sa depinde eficacitatea obligației” (art. 1400); este *rezolutorie* „atunci când îndeplinirea ei determină desființarea obligației (art. 1401 alin. 1).

Contractul individual de muncă este, de regulă, *un contract pur și simplu*², neafectat de modalități. El *nu poate fi încheiat* sub condiție suspensivă deoarece nu se poate concepe ca nașterea efectelor acestui contract să fie în funcție de realizarea unui eveniment deopotrivă viitor și nesigur (art. 1399 din Codul civil). De asemenea, el nu poate fi afectat nici de o condiție rezolutorie, deoarece în caz contrar, s-ar eluda prevederile legislației muncii, care stabilesc limitativ temeiurile și condițiile încetării sale.

18. Posibilitatea afectării contractului individual de muncă de un termen extinctiv sau suspensiv. *Termenul extinctiv* este un termen la îndeplinirea căruia obligația se stinge pentru viitor, menținându-se efectele produse până în momentul împlinirii sale.

Termenul suspensiv este termenul care întârzie (amână) începutul executării dreptului subiectiv și executării obligației corelative. De subliniat este că dreptul subiectiv și obligația corelativă, afectate de un termen suspensiv, au o existență certă, adică ele există.

Ca excepție, contractul individual de muncă poate fi afectat de un termen extinctiv și anume atunci când legea permite încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată [art. 82-87 din Codul muncii]. Tot cu titlu de excepție poate fi afectat și de un termen suspensiv, dar cert („*dies certus an et quando*”), cum este cazul contractului încheiat la o dată anterioară începerii efectelor sale³.

El *nu poate însă fi afectat de un termen suspensiv incert* („*dies certus an et incertus quando*”), deoarece obligația asumată de salariat este o obligație de mijloace, adică cel care încheie contractul este ținut să depună diligențele și să manifeste strădania pe care o reclamă urmărirea unui anumit scop sau a obținerii unui anumit rezultat, fără ca însăși rezultatul urmărit să constituie obiectul obligației sale, obiectul contractului fiind prestarea muncii și nu rezultatele ei⁴.

19. Contractul individual de muncă și contractul colectiv de muncă. Potrivit art. 229 alin. (1) din Codul muncii, „contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă”.

Așadar, ambele contracte reprezintă convenții de muncă, părțile sale fiind patronii și salariații. În cazul contractului colectiv însă, aceste părți sunt „colective” și nu individuale. Excepție fac contractele încheiate la nivelul unităților, unde, atât contractul colectiv, cât și cele individuale, au obligatoriu, una din părți – *angajatorul*. Însă, cealaltă parte, în cazul contractului colectiv o reprezintă ansamblul salariaților. La celelalte niveluri, ambele părți sunt „colective” (angajatori, respectiv salariați).

¹ Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, p. 169.

² Magda Volonciu, în Alexandru Athanasii, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, *op. cit.*, p. 45.

³ Contractul se încheie, de pildă, la 10 ianuarie cu efect de la 1 februarie, dată la care se știe cu siguranță că postul se înființează sau devine vacant.

⁴ Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Gheorghe Mohanu, Șerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 171. A se vedea și Magda Volonciu, în Alexandru Athanasii, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, *op. cit.*, p. 45-49.

O precizare se impune făcută: contractul colectiv *nu* constituie izvor al raporturilor juridice de muncă, iar el are o valoare normativă, *este izvor de drept*, acest rol fiindu-i atribuit de lege¹. Prevederile lui se includ în partea legală a contractului individual de muncă.

Sub aspectul drepturilor și obligațiilor, contractul colectiv de muncă, pe toată durata sa de existență, este aplicabil și opozabil nu numai salariaților care erau în serviciul unității la data încheierii lui, ci și celor angajați ulterior, deci tuturor salariaților.

Contractele individuale concretizează, în măsura necesară, drepturile și obligațiile părților prevăzute nu numai de lege, dar și în contractul colectiv. Pentru a fi aplicat într-un raport juridic concret, contractul colectiv de muncă *implică în mod necesar existența unui contract individual de muncă*, din care să *izvorască acest raport juridic*. O dată îndeplinită această condiție, nerespectarea obligațiilor asumate prin contractul colectiv reprezintă o încălcare a atribuțiilor de serviciu – deci a contractului individual de muncă – atrăgând, după caz, răspunderea juridică, așa cum prevede Codul muncii (art. 247-252).

Corelația contractului individual cu legea funcționează – păstrând proporțiile determinate de supremația legii, și în ceea ce privește contractul colectiv.

El nu poate să prevadă clauze contrare, fie contractului colectiv, fie legii. Interdicția se referă la normele cu caracter imperativ.

20. Contractul privind munca prin agent de muncă temporară. Este reglementat în art. 88-102 din Codul muncii. Potrivit art. 88 alin. 1, munca temporară „este munca prestată de un salariat temporar care, a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.”

În continuare, textul definește termenii cu care operează.

Salariatul temporar „este persoana care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă” (alin. 2)

Agentul de muncă temporară „este persoana juridică, autorizată de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care încheie contracte de muncă temporară cu salariați temporari, pentru a-i pune la dispoziția utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere la dispoziție sub supravegherea și conducerea acestuia. Condițiile de funcționare a agentului de muncă temporară precum și procedura de autorizare se stabilesc prin hotărâre a Guvernului” (alin. 3).

Utilizatorul „este persoana fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căruia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară” (alin. 4).

Misiunea de muncă temporară „înseamnă acea perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar” (alin. 5).

Potrivit art. 88 alin. 1 din Codul muncii, agentul de muncă temporară este o persoană juridică, autorizată de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

Durata misiunii de muncă temporară este reglementată de art. 90 din Codul muncii, așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Aceasta se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni (alin. 1). Ea poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 36 de luni (alin. 2). Condițiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract (alin. 3).

Munca temporară presupune o relație triunghiulară și încheierea a două contracte, diferite ca natură juridică:

- a) contractul de muncă temporară, încheiat între agentul de muncă temporară și salariat;
- b) contractul de punere la dispoziție, încheiat între agentul de muncă temporară și utilizator.

Potrivit art. 93 din Codul muncii, contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă ce se încheie pe durata unei misiuni. Conținutul său este alcătuit din trei categorii de elemente:

- elementele cu caracter general prevăzute de art. 17 din Codul muncii, ce formează conținutul oricărui contract individual de muncă;
- elementele enumerate de art. 18 alin. 1 din același Cod care vizează activitatea desfășurată în străinătate;
- elementele strict specifice care individualizează contractul de muncă temporară și anume:
 - condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea;
 - durata misiunii;
 - identitatea și sediul utilizatorului;
 - cuantumul și modalitățile remunerației salariatului temporar.

În contractul în discuție este interzis să fie înscrise, eventualele taxe plătite de către salariat în schimbul demersurilor făcute de agentul de muncă temporară în vederea recrutării celui în cauză de către utilizator sau pentru încheierea acelui contract (art. 102).

Contractul de muncă temporară se poate încheia și pentru mai multe misiuni, cu condiția respectării termenului maxim de 36 de luni, prevăzut la art. 90 alin. 2 din Codul muncii (art. 95 alin. 1).

¹ A se vedea Sanda Ghimpu, Gheorghe Mohanu, *Condițiile încheierii contractului individual de muncă*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1988, p. 20.

Între părți poate interveni și un contract individual de muncă pe durată nedeterminată, situația în care în perioada dintre două misiuni salariatul se află la dispoziția agentului de muncă temporară (art. 95 alin. 2). Dar, pentru fiecare misiune se va încheia un contract de muncă temporară (art. 95 alin. 3).

Contractul pe durată nedeterminată este privit ca un „contract cadru care se concretizează, pentru fiecare misiune, prin contractul pe durată nedeterminată”¹. Este o aplicare a normelor Directivei nr. 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară care menționează durata nedeterminată a contractului individual de muncă încheiat cu agentul de muncă temporară, acesta fiind forma generală a raportului de muncă (pct. 15 din Preambul și art. 5 alin. 2).

Așadar, este posibil ca între aceleași părți să fie încheiate două contracte individuale de muncă: unul temporar pentru fiecare misiune; altul pe durată nedeterminată, ce își produce efectele între două misiuni.

Evident că cele două contracte sunt distincte, iar contractul de muncă temporară nu este un act adițional al contractului individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată.²

Contractul de muncă temporară din punct de vedere a naturii lui juridice *este tot un contract individual de muncă pe durată determinată*, dar de tip special, deoarece salariatul prestează munca nu în folosul celui care l-a angajat, ci în beneficiul unui terț, adică al utilizatorului. Desigur, agentul de muncă temporară are și el un folos deoarece, în baza contractului încheiat cu utilizatorul, acesta îi plătește o anumită sumă pentru serviciul realizat.

Caracteristicile esențiale ale contractului de muncă temporară sunt:

- este un contract individual de muncă *pe perioadă determinată*, care, nu poate depăși 24 luni, fiind posibilă prelungirea lui până la o perioadă totală de 36 luni;

- salariatul prestează munca la utilizatorul căruia îi este afectat de către angajator pe perioada unei „*misiuni de muncă temporară*”, adică perioada temporară convenită cu angajatorul și care poate coincide cu perioada stabilită de acesta și utilizator;

- contractul de muncă temporară poate fi încheiat pentru *una sau mai multe misiuni*, care pot fi îndeplinite la unul sau mai mulți beneficiari, dar fără a depăși termenul maxim prevăzut;

- contractul *se încheie în scris* pe durata unei misiuni sau pentru mai multe misiuni.

În legătură cu forma scrisă a contractului de muncă temporară, este evident că aceasta reprezintă o condiție *ad validitatem*. Soluția este și o consecință a dispozițiilor generale prevăzută de art. 16 alin. 1 din Codul muncii.

Având în vedere că în baza art. 94 din Codul muncii, contractul de muncă temporară se încheie în scris și el trebuie să cuprindă mai multe elemente specifice (durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului etc.), rezultă că forma scrisă este o condiție impusă pentru însăși validitatea acelui contract (atipic).

Prin contractul de muncă temporară, se poate stabili o *perioadă de probă*, în funcție de solicitarea utilizatorului, în condițiile prevăzute de art. 97 din Codul muncii, astfel:

- 2 zile lucrătoare, când contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;

- 5 zile lucrătoare, când contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și 3 luni;

- 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 și 6 luni;

- 20 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni;

- 30 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.

Este vorba de o singură perioadă de probă, deoarece, ca regulă, contractul de muncă temporară se încheie pentru realizarea unei singure misiuni. Doar atunci, când acest contract presupune și alte misiuni, în condițiile art. 95 din Codul muncii, caracterizate prin alte activități sau condiții de muncă, sunt posibile și alte perioade de probă decât cea inițială.

În art. 96 din Codul muncii sunt statornicite regulile privind salarizarea angajatului temporar, astfel:

- salariul se stabilește prin negociere directă cu agentul de muncă temporară și nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară garantat în plată;

- pe toată durata misiunii, el beneficiază de salariul plătit de angajatorul său (agentul de muncă temporară);

- numai atunci când angajatorul nu își respectă această obligație în termen de 15 zile de la data la care trebuie să facă plata, atunci, la solicitarea salariatului temporar, obligația trebuie îndeplinită de utilizator.

Evident că angajatorul (agentul de muncă temporară sau utilizatorul) care plătește salariul este și cel care reține și vizează toate contribuțiile și impozitele legale pentru salariatul temporar.

Sunt prevăzute două modalități de încetare a contractului de muncă temporară:

- la terminarea misiunii pentru care a fost încheiat;

- în situația în care utilizatorul renunță la serviciile acelui salariat, înainte de încheierea misiunii, condițiile contractului de punere la dispoziție (art. 95)

Dacă agentul de muncă temporară îl concediază pe salariat înainte de termenul stabilit în contract, pentru alte motive decât cele disciplinare, este obligat, conform art. 100 din Codul muncii, să respecte reglementările legale privind încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului (adică cele stabilite în art. 65-74 din Codul muncii).

¹ Ion Traian Ștefănescu, *Principalele aspecte teoretice și practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii (I)*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 3/2011, p. 22.

² *Ibidem*, nota 20.

Contractul de punere la dispoziție este instrumentul juridic care îi permite utilizatorului să beneficieze de munca temporară oferită de agentul de muncă temporară. El este un contract comercial, de prestări servicii, încheiat, evident în scris (art. 91 alin. 1), care trebuie să cuprindă:

- durata misiunii;
- caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;
- condițiile concrete de muncă;
- echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;
- orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;
- valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul;
- condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară (art. 91 alin. 2).

Conținutul său este, așadar, strict reglementat de lege.

Prin *termenul misiunii*, trebuie să aibă în vedere durata pentru care se apelează la salariatul temporar, iar prin *modificarea acestui termen*, în principal posibilitatea de prelungire a termenului inițial al acelei misiuni.

21. Contractul individual de muncă cu timp parțial. Este reglementat în art. 103-107 din Codul muncii, care l-a preluat din normele internaționale și europene.¹ Acest contract este din ce în ce mai mult folosit, fiind una din modalitățile de flexibilizare a muncii.

Salariatul cu fracțiune de normă este, potrivit art. 103, acel salariat al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil.

Din art. 103 mai rezultă: contractul individual de muncă cu timp parțial nu poate avea o durată de 40 de ore săptămânal, ci inferioară acestei cifre, de exemplu de 39, 38 sau 20 de ore etc. Nu se prevede o durată minimă, ceea ce, credem, reprezintă un inconvenient ce poate crea unele dificultăți în practică.

În lipsa unei durate minime legale a contractului cu timp parțial, părțile contractante – angajatorul și salariatul – dispun de o mare libertate în ceea ce privește fixarea duratei muncii.

Contractul individual de muncă cu timp parțial poate fi un contract încheiat pe durată nedeterminată sau determinată al cărui program de muncă este, așadar, corespunzător unei fracțiuni de normă (art. 104 alin. 1).

Conform art. 104 alin. 2 din Codul muncii, contractul cu timp parțial se încheie *numai* în formă scrisă, ca de altfel, orice contract individual de muncă (art. 16 alin. 1 din Codul muncii).

În privința conținutului, contractul individual de muncă cu timp parțial trebuie să cuprindă aceleași elemente ca orice contract cu timp normal, precum și:

- durata muncii și repartizarea programului de lucru;
- condițiile în care se poate modifica programul de lucru;
- interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora (art. 105 alin. 1).

Codul muncii (în art. 106), dispune că salariatul încadrat cu contract de muncă pe timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă. Dar, aceasta egalitate nu este absolută, existând diferențieri determinate tocmai de durata timpului de lucru diferită a celor două categorii de salariați.

De aceea, se prevede că drepturile salariale ale celui angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru, deci, *pro rata temporis*.

Art. 107 din Codul muncii prevede obligația angajatorului ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de – muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-și mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate.

El trebuie să informeze la timp cu privire la apariția unor locuri de muncă cu fracțiune de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la norma întreagă la fracțiune de normă și invers. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.

Instrumentul juridic prin care se materializează acordul părților privind modificarea timpului de lucru îl constituie actul adițional la contractul de muncă.

22. Contractul individual de telemuncă. Prin Legea nr. 81/2018 este reglementată activitatea de telemuncă. În art. 2 lit. a) din Legea nr.81/2018, stabilește că telemunca este „forma de organizare a muncii prin care salariatul, *în mod regulat și*

¹ În reglementarea acestui contract, legiuitorul român a avut în vedere:

- *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 175 din anul 1994* (neratificată de România) și *Recomandarea nr. 182 din același an* referitoare la munca cu timp parțial;

- *Directiva Uniunii Europene nr. 97/81 referitoare la Acordul cadru asupra muncii cu timp parțial* încheiat între Uniunea Angajatorilor Industriașilor din Europa, Confederația Europeană a Sindicatelor, Centrul European al Întreprinderilor cu Participație Publică, Modificată prin Directiva nr. 23/1998/CE a Consiliului European.

A se vedea, Ovidiu Ținca, *Drept social comunitar – Drept comparat. Legislația română*, Editura Lumina Lex, București, 2005, p. 91-105.

voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, folosind tehnologia informației și comunicațiilor”.

Telesalariații sunt cei care își organizează programul de lucru, însă acesta trebuie să fie agreat și de angajator. De asemenea, părțile vor agreea și modul de evidențiere a orelor de muncă, prin contractul individual de muncă.

În cazul telemuncii, angajatorul are trei obligații majore privind securitatea și sănătatea în muncă, respectiv:

- să asigure mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor, cu excepția cazului în care părțile convin altfel;
- să instaleze, să verifice și să întrețină echipamentele de muncă necesare, cu excepția cazului în care părțile convin altfel;
- să asigure condiții pentru ca telesalariatul să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de desfășurare a activității de telemuncă și utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la schimbarea locului de desfășurare a activității de telemuncă, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru.

Angajatorul are dreptul de a verifica activitatea telesalariatului, în principal prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor, iar procedura concretă de realizare a controlului va fi inclusă în Actul aditional de modificare CIM sau în contractul de telemuncă.

Obligațiile telesalariaților:

- să informeze angajatorul cu privire la echipamentele de muncă utilizate și la condițiile existente la locurile desfășurării activității de telemuncă și să îi permită acestuia accesul, în măsura în care este posibil, în vederea stabilirii și realizării măsurilor de SSM, necesare conform clauzelor din contract, ori în vederea cercetării evenimentelor;
- să nu schimbe condițiile de SSM de la locurile în care desfășoară activitatea de telemuncă;
- să utilizeze numai echipamente de muncă care nu prezintă pericol pentru securitatea și sănătatea sa;
- să își desfășoare activitatea cu respectarea dispozițiilor privind obligațiile lucrătorilor, așa cum sunt ele prevăzute în legea specială, precum și în conformitate cu celelalte clauze ale contractului;
- să respecte regulile specifice și restricțiile stabilite de către angajator cu privire la rețele de internet folosite sau cu privire la folosirea echipamentului pus la dispoziție.
- să respecte și să asigure confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în timpul desfășurării activității de telemuncă.

Activitatea telesalariată se desfășoară exclusiv prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor, utilizând mijloace cum sunt internetul și telefonul etc.

Art. 3 alin. (1) din Legea nr. 81/2018, dispune că activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților. Așadar, salariații nu pot fi obligați să-și îndeplinească atribuțiile de serviciu în regim de telemuncă, iar refuzul acestora de a semna un astfel de act adițional de modificare a contractului de muncă nu poate constitui motiv de sancționare disciplinară și nici de modificare unilaterală a contractului.

23. Contractul individual de muncă pe durată nedeterminată. Codul muncii conține regula potrivit căreia contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată și doar ca excepție se poate încheia pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege (art. 12).

Durata nedeterminată a contractului nu afectează interesele salariatului ci, dimpotrivă, constituie o măsură de protecție a lui, având menirea de a asigura dreptul la stabilitate în muncă. De asemenea, nu afectează nici interesele angajatorului, asigurându-se astfel o mai bună planificare și organizare a muncii, o modelare și perfecționare a calificării personalului.

24. Contractul individual de muncă pe durată determinată. Respectând norma europeană privind utilizarea unor astfel de contracte întemeiate pe motive obiective, pct. 7 al considerentelor din Acordul cadru sus citat, conform art. 12 alin. 2 din Codul muncii, contractul individual pe durată determinată se poate încheia numai în anumite condiții¹.

În acest sens, art. 83 enumeră cazurile în care este permisă durată determinată a contractului:

- a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;
- c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
- d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;
- e) angajarea unei persoane, care în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

¹ A se vedea și Alexandru Țiclea, *Reglementarea contractului individual de muncă pe durată determinată conform proiectului Codului muncii*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2002, p. 19-23.

g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe, la nivel de ramură.

Potrivit art. 80 alin. 2 din Codul muncii, „contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie”.

Deducem din text că forma scrisă a acestui contract este o condiție de validitate a lui (*ad validitatem*) și nu doar una de probă (*ad probationem*). De vreme ce se poate încheia *numai* în forma scrisă cu *precizarea expresă* a duratei sale, înseamnă că, în lipsa acestei forme nu este posibilă cunoașterea duratei pentru care a fost încheiat și, prin urmare, nu se poate vorbi de existența unui contract pe durată determinată (atipic). Soluția este logică de vreme ce conform art. 16 alin. 1 din Codul muncii forma scrisă este obligatorie pentru orice contract individual de muncă.

Elementul esențial contractului în discuție, îl reprezintă, evident, *durata*, care trebuie precizată în conținutul său.

În art. 84 se prevede o *durată maximă* și anume *36 luni* (alin. 1).

Însă, în cazul în care contractul este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract de muncă este suspendat, durata va exista până la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea (alin. 2). Așadar, legal, este posibilă și o durată care să depășească 36 luni. De asemenea, este posibilă o durată mai mare în temeiul unor dispoziții legale, speciale.

Dar, între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată. Sunt „contracte succesive” cele încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract pe durată determinată care nu poate avea o durată de 12 luni fiecare (art. 82 alin. 5).

Ca urmare, durata maximă legală a contractelor pe durată determinată, încheiate între aceleași părți *poate fi de 60 de luni*.¹ Această cifră rezultă din însumarea duratei primului contract de *36 de luni*, la care se adaugă *câte 12 luni* pentru fiecare din cele două contracte succesive.

Chiar și această durată maximă de 60 de luni poate fi depășită, în cazul realizării unui proiect, program sau lucrări (art. 82 alin. 3) „dacă sunt întrunite celelalte cerințe pentru încheierea între aceleași părți de contracte succesive” (institute de art. 82 alin. 4 și 5 și de art. 84 alin. 1). Se înțelege că în ipoteza unor părți diferite (un alt angajator sau un alt angajat), regula menționată nu este valabilă; se pot încheia oricâte contracte, fără limită de număr, deci, fiecare având o durată de până la 36 de luni.

Art. 86 din Codul muncii instituie obligația angajatorilor de a informa salariatul cu contract pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată (alin. 1).

Rezultă din text că este vorba de acele locuri de muncă care presupun contracte pe durată nedeterminată.

Modalitatea informării este simplă: un anunț afișat la sediul angajatorului. O copie a acestui anunț trebuie transmisă și sindicatului sau reprezentanților salariaților (alin. 2).

Alin. 1 al art. 85, însă, nu obligă angajatorul să îl treacă pe salariatul cu contract pe durată determinată într-un loc de muncă ce presupune un contract pe durată nedeterminată, ci doar să îi asigure accesul la un astfel de loc, în condiții egale cu ceilalți salariați. Așa fiind, el are un drept de selecție, în urma verificării aptitudinilor și pregătirii profesionale ale celor interesați. Dacă salariatul în cauză este cel selectat, urmează, ca printr-un act adițional să se modifice contractul pe durată determinată, într-unul pe durată nedeterminată, precum și, după caz, locul muncii, felul muncii, ori salariul etc. Există însă, și varianta încetării primului contract prin acordul părților (art. 55 lit. b din Codul muncii) și încheierea altuia nou (pe durată nedeterminată).

Art. 87 din Codul muncii dispune că, „salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenți comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective”.

Sunt salariați permanenți comparabili cei ale căror contracte sunt încheiate pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate.

Atunci când nu există astfel de salariați în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile contractului colectiv de muncă aplicabil celui angajator. În cazul în care nu există un asemenea contract, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare sau contractul colectiv de muncă la nivel național.

25. Partea legală și partea convențională. Referindu-ne la conținut, avem în vedere drepturile și obligațiile celor două părți – salariatul și angajatorul -, clauzele acestui contract.

Analizând prin prisma clauzelor sale, contractul individual de muncă are, în conținutul său, o parte legală și una convențională.

Partea legală se referă la drepturi și obligații cuprinse în Codul muncii și în alte acte normative ce reglementează raporturile de muncă. În consecință, chiar dacă anumite clauze nu sunt prevăzute în mod expres în contract, ele rezultă din lege.

Partea legală a contractului individual de muncă are o importanță deosebită în cazul personalului autorităților și instituțiilor publice, al altor unități bugetare. Salariile acestui personal, durata concediului de odihnă, inclusiv al celui suplimentar și cuantumul indemnizației acestui concediu sunt, ca regulă, prevăzute de normele legale.

¹ Ion Traian Ștefănescu, *Principalele aspecte teoretice și practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Codului muncii (I)*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 3/2011, p. 20.

Partea convențională reprezintă acea parte a contractului lăsată la liberul acord de voință al părților, dar, și în acest caz, cu respectarea normelor legale, a contractului colectiv de muncă, a ordinii publice și a bunelor moravuri. Drepturile și obligațiile cuprinse în actele normative care au caracter de ordine publică nu pot fi încălcate spre a se crea salariatului un statut defavorabil față de minimul legal; părțile pot să se înțeleagă însă în legătură cu o serie de condiții superioare pentru salariați, în raport cu prevederile actelor normative și ale contractelor colective de muncă.

Potrivit *modelului-cadru* al contractului individual de muncă, aprobat prin ordin al ministrului muncii și solidarității sociale¹, acesta trebuie să cuprindă în mod obligatoriu următoarele elemente:

- părțile contractului;
- obiectul său;
- durata contractului;
- locul de muncă;
- felul muncii;
- atribuțiile postului/fișa postului;
- criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului;
- condiții de muncă;
- durata muncii, inclusiv cu fracțiunile de normă;
- concediul;
- salarizarea;
- drepturi specifice legate de sănătatea și securitatea în muncă;
- perioada de probă
- perioada de preaviz în cazul demisiei;
- accesul la formare profesională;
- drepturile și obligațiile generale ale părților;
- dispoziții finale (care privesc modificarea contractului, numărul de exemplare, organul competent să soluționeze conflictele în legătură cu respectivul contract).

Unele clauze sunt considerate *esențiale*² (de pildă, durata contractului, felul și locul muncii, salariul), altele neesențiale sau facultative (de exemplu, clauza de neconcurență, de mobilitate sau de confidențialitate). Conform unei opinii, există și clauze mixte, care nu sunt nici exclusiv legale, nici exclusiv convenționale.³ De asemenea, sunt și clauze interzise, care nu vor putea fi înscrise în contract.⁴

26. Felul muncii. Un element esențial al contractului îl constituie felul muncii. Acesta trebuie să fie prevăzut în contract și nu poate fi modificat decât prin acordul părților sau în cazurile strict prevăzute de lege.

Criteriul principal pentru determinarea felului muncii îl reprezintă *profesia, meseria sau funcția*, completate cu menționarea pregătirii sau calificării profesionale.

Profesia este specialitatea (calificarea) deținută de o persoană prin studii.

Meseria este complexul de cunoștințe obținute prin școlarizare și prin practică, necesare pentru executarea anumitor operații de transformare și prelucrare a obiectelor muncii, sau pentru prestarea anumitor servicii.

Funcția este activitatea desfășurată de o persoană într-o ierarhie funcțională de execuție sau de conducere⁵.

Ea constă în *totalitatea atribuțiilor sau sarcinilor de serviciu pe care persoana încadrată trebuie să le aducă la îndeplinire pe baza unei anumite calificări profesionale*⁶.

Funcțiile pot fi *de conducere*, adică cele ce conferă titularilor lor drepturi de decizie și comandă și *funcție de execuție* ceea ce înseamnă că acestora le revine sarcina transpunerii, sau realizării deciziilor conducătorilor.

Postul constă în adaptarea funcției la particularitățile fiecărui loc de muncă și la caracteristicile *titularului* ce îl ocupă, potrivit cerințelor de pregătire teoretică și practică, competență, responsabilități, atribuții și sarcini precise. Cu alte cuvinte, postul se caracterizează prin conținutul activității pe care trebuie să o desfășoare titularul, conținut stabilit în mod concret prin *fișa postului*.

Ocupația este activitatea utilă, aducătoare de venit (bani sau natură), pe care o desfășoară o persoană în mod obișnuit, într-o unitate economico-socială și care constituie pentru aceasta sursă de existență. *Ocupația* unei persoane poate fi exprimată prin *funcția sau meseria* exercitată.

Așa fiind, dacă profesia este specialitatea (calificarea) obținută prin studiu, ocupația este specialitatea (calificarea) exercitată efectiv la locul de muncă.

Sunt profesii care corespund cu ocupația, de exemplu: inginer constructor, învățător, strungar, constructor auto, altele diferă de ocupație, de exemplu, un jurist poate fi senator, un economist poate fi secretar de stat, un inginer agronom poate fi șef de fermă etc.

¹ Ordinul nr. 64/2003 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 139 din 4 martie 2003), modificat ulterior, inclusiv prin Ordinul nr. 1616/2011 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 415 din 14 iunie 2011).

² A se vedea, de exemplu, Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, p. 300.

³ Ion Traian Ștefănescu, Ovidiu Macovei, Brândușa Vartolomei, *Corelația dintre obligația de fidelitate și clauza de neconcurență inserată în contractul individual de muncă*, în „Dreptul” nr. 11/2005, p. 90-91.

⁴ A se vedea Raluca Dimitriu, *Contractul individual de muncă...*, 177-183.

⁵ A se vedea COR. *Clasificarea Ocupațiilor din România*, Editura Moroșan, București, 2008.

⁶ Tribunalul Suprem, secția civilă, dec. nr. 86/1979, în „Revista română de drept” nr. 6/1979, p. 44.

În sensul dreptul muncii, ocupația este cea care constituie felul muncii.

27. Locul muncii. Este determinat de angajatorul și localitatea în care se prestează munca.

În temeiul art. 17 alin. 2 lit. b) din Codul muncii, în contract trebuie să se înscrie locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri, părțile putând recurge în această ultimă situație la *clauza de mobilitate* reglementată de art. 25 din același cod.

Locul muncii poate fi determinat sau concretizat (într-o secție, atelier, birou, serviciu, etc.) dacă se precizează locul unde se lucrează efectiv; el apare, în acest caz ca sinonim cu noțiunea de post. Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă¹ definește locul de muncă astfel: „cadru în care se desfășoară o activitate din care se obține un venit și în care se materializează raporturile juridice de muncă sau raporturile juridice de serviciu” (art. 5 pct. II).

Prezintă însemnătate pentru determinarea regimului de lucru și a drepturilor salariatului precizările referitoare la *locurile de muncă cu condiții deosebite și speciale*. Pentru prestarea activității în asemenea locuri cei în cauză au dreptul, după caz, la sporuri la salariu de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentație de întărire a rezistenței organismului, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, alte drepturi suplimentare etc.

Atât felul muncii, cât și locul muncii nu pot fi modificate, pe parcursul executării contractului decât prin acordul părților sau, unilateral, de către angajator, numai în cazurile prevăzute de lege.

28. Clauza de neconcurență. Prevăzută de Codul muncii (art. 21-24), ea poate fi *negociată* și înscrisă în contractul individual de muncă. Este exclus ca angajatorul să o impună unilateral, frângând astfel voința salariatului.

Desigur că această clauză, fiind una „numită”, prin norme speciale prevăzute de Codul muncii, nu poate avea o natură civilă, așa cum s-ar putea susține; ea este o clauză de dreptul muncii.

Potrivit art. 21 din Cod, „la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență”.

Rațiunea instituirii textului în discuție constă în protecția angajatorului, iar interesul încheierii acordului privind clauza de neconcurență aparține acestuia întrucât el cunoaște cel mai bine dacă poate fi prejudiciat de încadrarea fostului salariat la un concurent; acesta din urmă nu este prejudiciat prin existența clauzei de neconcurență de vreme ce el este despăgubit prin indemnizația primită astfel că protecția sa este garantată.²

Pentru a-și produce efectele, clauza menționată este supusă unor condiții, prevăzute expres în art. 21 alin. 2 și 3, art. 22 și art. 23 din Codul muncii.

Esențial este ca această clauză să fie prevăzută expres în contract, înscrisă, fie inițial cu ocazia încheierii lui, fie ulterior pe parcursul executării sale; în niciun caz ea nu poate fi subînțeleasă sau dedusă. Se susține că o clauză de neconcurență poate fi și rezultatul convenției de încetare a contractului prin acordul părților în temeiul art. 55 lit. b) din Codul muncii.³

În cuprinsul contractului trebuie prevăzute:

- în mod concret, activitățile ce sunt interzise salariatului (mai precis, fostului salariat), la data încetării contractului;
- cuantumul indemnizației lunare plătită de către angajator celui în cauză ce se negociază și este de cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute cuvenite acestuia pe durata contractului;
- perioada pentru care clauza își produce efectele, ce poate fi de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă;
- terții, firește în special comercianții, în favoarea cărora se interzice prestarea activității;
- aria geografică (localitatea, județul etc.) unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul.

De subliniat este că o clauză de neconcurență *este inadmisibilă pe perioada existenței contractului individual de muncă*, de vreme ce obligația legală de fidelitate, prevăzută de art. 39 alin. 2 lit. d) din Codul muncii, include și obligația de neconcurență. Ea este statornicită de lege pentru a-și *produce efectele după încetarea acestui contract*⁴ pe o anumită perioadă de timp.

De precizat este că, în baza art. 21 alin. 4 din Codul muncii, indemnizația de neconcurență reprezintă o cheltuială efectuată de angajator; este deductibilă la calculul profitului impozabil și se impozitează la persoana fizică beneficiară, adică la fostul salariat.

¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 103 din 6 februarie 2002, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 126/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 697 din 14 octombrie 2008).

² Curtea de Apel Galați, secția pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 546/R/2009, în „Buletinul Curților de Apel” nr. 3/2009, p. 39.

³ Magda Volonciu, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, *op. cit.*, p. 112-115.

⁴ Șerban Beligrădeanu, *Inadmisibilitatea asumării de către salariat – în dreptul român al muncii – a obligației de neconcurență pe durata existenței contractului individual de muncă sau a încheierii unui astfel de contract a clauzei de exclusivitate având un caracter relativ ori absolut*, în „Dreptul” nr. 4/2008, p. 87-93.

Practic, rostul indemnizației îl reprezintă acordarea unei compensații fostului salariat, al cărui drept la muncă este limitat ca urmare a asumării obligației de neconcurență.¹

Având în vedere că această indemnizație nu are caracterul unui venit salarial, beneficiarul ei nu datorează pentru sumele încasate astfel contribuțiile de asigurări sociale (prevăzute de Legea nr. 263/2010 privind sistemul de pensii publice; Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor de șomaj și stimularea ocupării forței de muncă).

În conformitate cu art. 23 din Codul muncii, clauza de neconcurență nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deține. Iar la sesizarea sa ori a inspectoratului teritorial pentru muncă instanța competentă poate diminua efectele clauzei respective.

Sanctiunea în cazul nerespectării, cu vinovăție, a clauzei în discuție constă în aceea că salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizației și, după caz, la daune interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului, el având astfel o răspundere patrimonială față de acesta (art. 24).

Întrucât contractul individual de muncă (chiar cel pe durata determinată) este legea părților, consimțământul lor trebuie exprimat nu numai la încheierea, dar și la modificarea acestuia, în conformitate cu art. 41 alin. 1 din Codul muncii.

Așa fiind, angajatorul nu are un drept unilateral de a denunța clauza de neconcurență.²

29. Clauza de confidențialitate. Din îndatorirea (legală) de fidelitate, - se arată³ *decurge*, ca în cazul obligației de neconcurență, și *obligația de confidențialitate* a salariatului față de angajatorul său.

Dar, dacă o atare obligație prezintă un caracter general și implicit, art. 26 din Codul muncii prevede posibilitatea negocierii și stabilirii unei asemenea clauze. Prin intermediul ei, părțile convin ca, pe toată durata contractului și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective sau în cele individuale de muncă.

În sens restrâns și expres, este vorba de obligația salariatului de a respecta secretul de serviciu⁴.

Prin clauza de confidențialitate nu sunt avute în vedere informațiile clasificate ori acele secrete stabilite de Legea nr. 182/2002, și nici pe cele calificate drept confidențiale prin regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă, ci numai pe cele a căror divulgare este interzisă prin contractul individual de muncă printr-o clauză expresă (de confidențialitate)⁵.

Reglementarea clauzei de confidențialitate se justifică prin aceea că părțile, cu ocazia încheierii și apoi a *executării* contractului, iau cunoștință despre date și informații provenind de la fiecare dintre ele. Unele dintre acestea au, evident, un caracter confidențial. Pentru a-și proteja reciproc interesele, părțile pot negocia și introduce în contractul lor o atare clauză.

De altfel, în art. 17 alin. 5 din același Cod, se prevede că, referitor la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un *contract de confidențialitate*. Un astfel de contract se „prelungeste” după nașterea raportului juridic de muncă prin clauza de confidențialitate.

Sanctiunea care se aplică în caz de nerespectare a obligației asumate de oricare dintre părți constă în plata de daune-interese. Aceasta presupune ca cel vătămat (angajatorul sau salariatul) să sesizeze instanța competentă, să probeze existența clauzei, lezarea dreptului său și producerea pagubei. Răspunderea în discuție este una patrimonială în cazul căreia nu operează prezumția de culpă.⁶

30. Clauza de mobilitate. Este reglementată de art. 25 din Codul muncii. Părțile pot stabili, în considerarea specificului muncii, ca executarea obligațiilor de serviciu de către salariat să nu se realizeze într-un loc stabil de muncă, beneficiind, în schimb, de prestații suplimentare în bani sau în natură⁷.

Dispozițiile acestui text trebuie coroborate cu cele ale art. 17 alin. 3 lit. b din același Cod referitoare la locul muncii ce trebuie înscris în contract.

Clauza de mobilitate, poate fi înscrisă în contractul individual de muncă cu ocazia încheierii lui sau poate forma obiectul unui act adițional, încheiat ulterior. În toate cazurile, însă, ea este rezultatul negocierilor, al acordului de voințe al părților, fiind deci o clauză facultativă.

În mod obișnuit, mobilitatea va presupune delegări frecvente ale salariatului și poate, uneori, detașarea lui, sau „transferarea” într-un compartiment ori subunitate a angajatorului.⁸

31. Alte clauze facultative. Părțile pot înscrie în contractul lor și alte clauze, de pildă:

– clauza de stabilitate;

¹ Magda Volonciu, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, *op. cit.*, p. 118.

² Curtea de Apel București, secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, dec. civ. nr. 225/R/2008.

³ Raluca Dimitriu, *Clauza de neconcurență ...*, p. 25. *Idem*, *Contractul individual de muncă...*, p. 169.

⁴ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, p. 325.

⁵ Raluca Dimitriu, *Clauza de neconcurență ...*, p. 25.

⁶ Curtea de Apel București, secția a VII-a, și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, dec. civ. nr. 7093/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2010.

⁷ A se vedea și Cătălin Ciubotă, *Clauza de mobilitate geografică. Aspecte din dreptul francez*, în „Revista română de dreptul muncii”, nr. 2/2002, p. 67-69.

În dreptul belgian este reglementată „clauza de mutare”, care permite, în cursul executării contractului, mutarea salariatului într-un alt loc de muncă sau post în cadrul aceleiași întreprinderi sau într-o altă întreprindere (Vivianne Vannes, *op. cit.*, p. 72, și următ.).

⁸ Curtea de Apel Timișoara, complet specializat de litigii de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 56/R/2006 (portal.just.ro).

- clauza de prelungire;
- clauza de obiectiv (sau de rezultat);
- clauza de conștiință;
- clauza de risc;
- clauza de restricție a timpului liber etc..

În continuare, ne vom referi, succint, la aceste clauze.

A. *Clauza de stabilitate*. Posibilitatea înscrierii ei în contractul individual de muncă este generată de grija majoră a salariaților într-o economie de piață, bazată pe principiul libertății comerțului, de a-și menține locul de muncă.

B. *Clauza de prelungire*¹. Este posibilă în cazul contractelor individuale de muncă pe durată determinată.

Într-adevăr, art. 82 alin. 3 din Codul muncii prevede că un asemenea contract poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților.

C. *Clauza de obiectiv (de rezultat)*. În baza ei, salariatul se obligă să obțină în munca sa un rezultat cuantificabil², de pildă, o anumită cantitate de produse, să finalizeze o anumită lucrare, să încaseze ori să colecteze o sumă de bani etc.

D. *Clauza de conștiință*³. Este o clauză favorabilă salariatului. Ea îi permite să nu execute un ordin legal de serviciu, dacă astfel ar contraveni conștiinței sale.

Motivele inacțiunii pot fi de ordin: religios, moral, politic, științific sau ținând de regulile de politețe etc.

E. *Clauza de risc*. Poate fi utilizată în unele contracte în care felul muncii sau locul muncii implică riscuri deosebite pentru salariat.

F. *Clauza de restricție a timpului liber*.⁴ Prin intermediul acestei clauze, salariatul se obligă ca în timpul său liber, o anumită perioadă, să rămână la domiciliu sau la o altă reședință, fiind pregătit să răspundă operativ convocării și să se prezinte la locul de muncă în termenul convenit pentru a îndeplini o anumită sarcină de serviciu.

În schimbul acestei obligații, angajatorul poate plăti un spor la salariu sau compensa perioada respectivă cu timp liber corespunzător etc.

Alte clauze ce pot fi înscrise în contractul individual de muncă sunt⁵:

- clauza de prestare a orelor suplimentare;
- clauze de punere la dispoziție a unor bunuri ale unității (de pildă locuință de serviciu, autoturism, telefon mobil etc.).
- clauză de rambursare a cheltuielilor profesionale;
- clauza de plata indemnizației în caz de concediere etc.

32. Clauze interzise. Intră în această categorie, de pildă, clauzele prin care salariații ar putea *renunța la drepturile* ce le sunt conferite de lege⁶ (dreptul la salariu, la concediu de odihnă plătit etc.).

Nu este permisă *nici clauza de exclusivitate* prin care salariatul s-ar obliga să *nu* lucreze la nici un alt angajator în timpul liber (adică să nu cumuleze două sau mai multe funcții). S-ar încălca astfel libertatea constituțională⁷ și legală a muncii⁸, dreptul la cumulul de funcții.⁹ Este considerată¹⁰ flagrant ilegală și nulă în mod absolut o atare clauză absolută sau relativă. În schimb, este deplin legală inserarea în contractul individual de muncă „a unei clauze de *concretizare a obligațiilor legale de fidelitate* a salariatului față de angajator.

De asemenea, sunt interzise:

- clauza prin care salariatul se obligă să nu părăsească unitatea un anumit număr de ani;
- clauze penale prin care se tinde la agravarea răspunderii patrimoniale a salariatului;
- clauze prin care s-ar limita exercițiul libertății sindicale
- clauze prin care s-ar restrânge dreptul la grevă;
- clauze prin care s-ar interzice demisia;
- clauze de concediere la cererea salariaților etc.

33. Test de evaluare

1. Contractul individual de munca este:

- a) bilateral, cu titlu gratuit și care presupune obligația salariatului de a face;
- b) sinalagmatic, cu titlu oneros și comutativ;
- c) comutativ, cu executare imediată și *intuitu personae*.

¹ A se vedea Ion Traian Ștefănescu, *op. cit.*, p. 334.

² A se vedea Ovidiu Ținca, *op. cit.*, p. 53.

³ A se vedea Ion Traian Ștefănescu, *Inserarea clauzei de conștiință în unele contracte individuale de muncă*, în „Dreptul” nr. 2/1999, p. 56-57; *Idem*, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii ...*, p. 332-333.

⁴ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, p. 335.

⁵ Ovidiu Ținca, *Observații referitoare la unele clauze specifice din Contractul individual de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 4/2008, p. 15-23.

⁶ Art. 38 din Codul muncii.

⁷ A se vedea art. 41 alin. 1 din Constituția României.

⁸ A se vedea art. 3 din Codul muncii.

⁹ A se vedea art. 35 din Codul muncii.

¹⁰ Șerban Beligrădeanu, *Inadmisibilitatea asumării de către salariat...*, p. 98.

2.Contractul individual de muncă este un contract oneros deoarece:

- a) părțile se obligă reciproc una față de cealaltă;
- b) fiecare parte a sa voiește să-și procure un avantaj;
- c) obligația unei părți este echivalentul celeilalte.

3. Contractul individual de muncă:

- a) se încheie întotdeauna în formă scrisă *ad probationem*;
- b) se încheie de regulă pe durată nedeterminată;
- c) poate avea mai mult de 2 părți.

4. Contractul individual de muncă este sinalagmatic deoarece:

- a) fiecare parte dorește a-și procura un avantaj;
- b) obligația unei părți este echivalentul celeilalte;
- c) părțile se obligă reciproc una față de cealaltă.

5. Este o clauză obligatorie:

- a) clauza privind concediul de odihnă;
- b) clauza privind perioada de probă;
- c) clauza de mobilitate.

Se încercuiesc literele care conțin răspunsurile corecte

34. Bibliografie

1. Constituția României
2. Codul muncii
3. Codul civil
4. Legea nr. 108/1999 privind înființarea și organizarea Inspecției Muncii;
5. Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal;
6. Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor care lucrează în străinătate;
7. Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă;
8. Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora;
9. Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății
10. Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă;
11. Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare al angajaților;
12. Legea nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților;
13. Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților;
14. Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice;
15. Legea nr. 1/2011 a educației naționale;
16. Legea dialogului social nr. 367/2022;
17. Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților;
18. Ordonanța Guvernului nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele și perioadele de odihnă ale conducătorilor auto și utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora;
19. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă;
20. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;
21. Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2016;
22. Alexandru Țiclea (coordonator), Laura Georgescu, Adelina Dușu *Codul muncii – comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență*, Editura Universul juridic, București, 2020;
23. Alexandru Țiclea (coord), Laura Georgescu, Dumitru Ilie, Mitică Purcaru, *Noutati legislative, jurisprudențiale și doctrinare*, Editura Universul juridic, București, 2018;
24. Alexandru Țiclea, *Tratat privind încetarea raporturilor de muncă*, Editura Universul juridic, București, 2018;
25. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul muncii Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2022;
26. Alexandru Țiclea, *Tratat privind răspunderea pentru daune în raporturile de muncă*, Editura Universul juridic, București 2019;
27. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul securității sociale. Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2021;
28. Dan Țop, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Mustang, București, 2018;
29. Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2017;
30. Colecția *Revistei române de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2001-2019.

UNITATE DE ÎNVĂȚARE IV

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ (2)

35. Clasificarea condițiilor la încheierea contractului individual de muncă. Încheierea contractului individual de muncă reprezintă acea operațiune juridică, consecință a negocierii individuale, ce presupune realizarea acordului de voință a celor două părți: salariatul și angajatorul.

Dar, încheierea acestui contract este supusă unor condiții sau reguli, care vor fi prezentate în cele ce urmează.

Pentru încheierea valabilă a acestui contract trebuie îndeplinite mai multe condiții legale, care pot fi clasificate astfel:

a) *condiții comune* și altor contracte (civile): capacitatea, consimțământul, obiectul și cauza contractului și *condiții specifice*: avizul prealabil, starea de sănătate, condițiile de studii sau vechime în specialitate etc.;

b) *condiții de fond* (existența postului, avizul medical) și *condiții de formă* (încheierea contractului sub forma înscrisului unic);

c) *condiții generale*, aplicabile tuturor raporturilor juridice de muncă, de exemplu: *condițiile de studii, de vechime în muncă sau specialitate, și condiții speciale, aplicabile anumitor categorii de posturi sau funcții*, cum ar fi cele stipulate de Legea nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor;

d) *condiții anterioare, concomitente sau subsecvente* încadrării, de exemplu: angajamentul de păstrare a secretului de stat, starea de sănătate, perioada de probă etc.;

e) *condiții esențiale*, de a căror îndeplinire depinde însăși validitatea contractului individual de muncă, și *condiții neesențiale*, care, deși sunt prevăzute de lege, în considerarea utilității lor, nu determină totuși existența actului juridic.

În cele ce urmează, vom analiza cele mai importante condiții de încheiere a contractului individual de muncă.

36. Reguli privind capacitatea juridică. Noul Cod civil¹, referindu-se la capacitatea civilă a persoanei fizice, definește distinct capacitatea de folosință și capacitatea de dispoziție. Prima reprezintă „aptitudinea persoanei de a avea drepturi și obligații civile” (art. 34), secunda „este aptitudinea persoanei de a încheia singură acte juridice civile” (art. 37).

Capacitatea juridică în dreptul muncii începe la vârsta legală pentru a încheia un contract de muncă, atât în privința dreptului la muncă, cât și în privința exercițiului acestui drept.

Datorită specificului pe care-l reprezintă, *capacitatea juridică în dreptul muncii* a fost privită ca unică, disocierea ei în capacitate de folosință și capacitate de exercițiu (de dispoziție) neprezentând interes. Soluția este valabilă și în prezent, în raport cu prevederile Codului muncii în vigoare.

Persoana fizică dobândește capacitatea deplină de a încheia un contract de muncă la *împlinirea vârstei de 16 ani*², spre deosebire de dreptul comun unde capacitatea de exercițiu deplină se dobândește la 18 ani³. Se prezumă că la vârsta de 16 ani omul are maturitatea fizică și psihică suficient de dezvoltată pentru a intra într-un raport de muncă, maturitate fizică ce-i permite să muncească, să-și angajeze forța de muncă în schimbul unui salariu, iar cea psihică care-i îngăduie, ca urmare a unui discernământ suficient de dezvoltat, să se conducă singur în viața juridică, să încheie un contract individual de muncă, să-și asume drepturile și obligațiile pe care acest contract le presupune.

Începând cu vârsta de 15 ani și până la 16 ani, legea recunoaște persoanei o capacitate biologică de muncă parțială, ceea ce determină recunoașterea *capacității restrânse de a se încadra în muncă*. Încadrarea tinerilor sub 16 ani se poate face numai cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională⁴.

Lipsa acordului va atrage *nulitatea absolută*, dar remediabilă a contractului încheiat de tânărul în vârstă de 15-16 ani.

Nulitatea contractului nu reprezintă, însă, singura sancțiune care poate interveni în cazul neîndeplinirii condiției referitoare la angajarea în muncă a tinerilor până la 16 ani, fără acordul expres și prealabil al ocrotitorului legal sau fără avizul medical. Având în vedere că este răspunzător pentru încheierea contractului în condițiile legii, pe care le-a nesocotit, angajatorul va răspunde contravențional⁵, dar poate răspunde și patrimonial, pentru eventualele pagube produse.

Acordul ocrotitorului legal poate fi retras dacă dezvoltarea ori sănătatea tânărului este periclitată caz în care contractul încetează.

37. Incompatibilități. Sunt acele limitări sau restrângeri ale capacității juridice, reglementate în mod expres și restrictiv de lege în scopul ocrotirii persoanei sau al apărării unor interese generale ale societății. Incompatibilitățile nu se prezumă, nu pot fi deduse prin analogie și nici nu pot fi extinse, ele sunt reglementate în mod expres și restrictiv de lege, operând numai în cazurile, în condițiile și în perioadele de timp prevăzute în cuprinsul ei.

¹ Legea nr. 287/2009, pus în aplicare și modificat prin Legea nr. 71/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 409 din 10 iunie 2011).

² Art. 13 alin. 1 din Codul muncii.

³ Art. 38 din Codul civil.

⁴ Art. 13 alin. 2 din Codul muncii și art. 5 alin. 3 din Hotărârea Guvernului nr. 600/2007.

⁵ A se vedea: art. 260 din Codul muncii.

Trebuie precizat că incompatibilitățile nu constau în interdicția de a presta orice activitate, întrucât aceasta ar însemna încălcarea principiului fundamental al dreptului la muncă. Prevederile legii se referă numai la inadmisibilitatea ocupării unor anumite funcții sau posturi ori a prestării unei anumite munci în condiții expres determinate.

A. O primă categorie de incompatibilități se referă la vârstă.

Pentru anumite funcții (ocupații), având în vedere specificul și dificultățile acestora, necesitatea unei pregătiri școlare sau profesionale, se prevede o vârstă mai ridicată de 15 (16) ani sau chiar o vârstă maximă la angajare.

În cazul ghizilor în turism, al muncitorilor portuari, asistenților personali ai persoanelor cu handicap, al personalului navigant pentru navele de navigație interioară care arborează pavilion român, și al personalului de pază sau protecție se cere vârsta de cel puțin 18 ani împliniți.

În situația mecanicilor de locomotivă, vârsta minimă instituită de legiuitorul comunitar este de 20 de ani, putându-se elibera permise pentru exercitarea profesiei, limitate la teritoriul național și solicitanților în vârstă de 18 ani.

Pentru funcțiile de gestionar este prevăzută o *vârstă minimă de 21 ani*.

În scopul obținerii atestatului de profesor de legislație rutieră și de instructor de conducere auto se cere vârsta de cel puțin 25 de ani.

Pentru ghizii de turism se cere o vârstă de maximum 62 sau 65 de ani etc.

Așadar, persoanele care nu îndeplinesc condiția de vârstă în aceste cazuri, nu pot fi încadrate în acele funcții, aflându-se într-o stare de incompatibilitate.

B. O a doua categorie de incompatibilități se referă la măsurile de protecție a tinerilor și femeilor.

Cu caracter general, art. 13 alin. 5 din Codul muncii dispune că încadrarea în locuri de muncă grele, vătămătoare, periculoase se poate face numai după împlinirea vârstei de 18 ani; aceste locuri stabilindu-se prin hotărâre a Guvernului.

Potrivit art. 9 din Hotărârea Guvernului nr. 600/2007, este interzisă angajarea tinerilor 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.

Este, de altfel, interzisă angajarea tinerilor în cazul oricăror activități și procedee susceptibile să antreneze riscuri specifice pentru ei.

Tinerii nu pot presta muncă suplimentară (art. 11) și nici muncă de noapte - între orele 20,00 și 6,00 (art. 12).

Asemănătoare sunt și dispozițiile Hotărârii Guvernului nr. 867/2009, care utilizează termenul de copil pentru orice persoană în vârstă de până la 18 ani (art. 2 lit. a).

În cazul copiilor, sunt interzise nu numai muncile periculoase¹, ci și cele intolerabile. *Muncile intolerabile* sunt acele activități „desfășurate de către copil sau realizate prin implicarea nemijlocită a copilului, care, prin natura lor sau condițiile în care se exercită, dăunează sănătății, securității, dezvoltării sau moralității copiilor, și anume: toate formele de sclavie sau practicile similare - vânzarea de sau comerțul cu copii, servitutea pentru datorii și munca de servitor - precum și munca forțată sau obligatorie, inclusiv recrutarea forțată sau obligatorie a copiilor în vederea utilizării lor în conflictele armate; utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul practicării prostituției, producției de material pornografic sau de spectacole pornografice; utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul unor activități ilicite, mai ales pentru producția și traficul de stupefiante, așa cum le definesc convențiile internaționale” (art. 2 lit. c).

Prin urmare, tinerii (sau copii) nu pot fi încadrați pentru prestarea unor munci periculoase sau/și intolerabile, așa cum sunt ele precizate de legiuitor.

În ceea ce privește femeile, este reglementată o restrângere a capacității lor. Într-adevăr, conform art. 128 din Codul muncii, femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte. Rezultă că dacă se obține acordul acestora, se poate presta o astfel de muncă.

C În scopul apărării avutului public sau privat, nu pot fi încadrate în funcția de gestionar persoanele condamnate – inclusiv cei aflați în cursul urmăririi penale ori a judecării și nereabilitate de drept ori de instanța de judecată, pentru una din infracțiunile prevăzute de lege.

Prin definiție, *gestionarul* este acel angajat al unui agent economic – în sensul larg al cuvântului – care are ca atribuții principale de serviciu, primirea, păstrarea și eliberarea de bunuri aflate în administrația, folosința sau deținerea chiar temporară, a unui astfel de agent economic, indiferent de modul de dobândire și de locul unde se află bunurile². Rezultă, deci, că funcția de gestionar presupune o anumită responsabilitate din partea celui care o ocupă, responsabilitate ce nu poate fi atribuită celui ce s-a făcut vinovat de săvârșirea uneia dintre infracțiunile prevăzute în lista-anexă a Legii nr. 22/1969, chiar dacă acesta a fost grațiat, el nemaiprezentând încrederea de care un gestionar trebuie să se bucure pentru a i se încredința bunurile angajatorului.

Art. 4 alin. (3) din Legea nr. 22/1969 prevede că dacă în cursul urmăririi penale, al judecării sau după condamnare a intervenit amnistia sau celui în cauză i s-a suspendat condiționat executarea pedepsei, interdicția încadrării în funcția de gestionar se aplică timp de doi ani de la data intervenirii amnistiei și, respectiv, în cursul termenului de încercare, plus doi ani de la expirarea acestui termen.

¹ A se vedea art. 2 lit. h, art. 3 și Anexa la Hotărârea Guvernului nr. 867/2009.

² Definiția este dată de art. 1 alin.(1) din Legea nr. 22/1969.

D. Pentru evitarea fraudei fiscale și atingerea finalității reglementării, art. 2 alin. 5 din Legea nr. 376/2004¹ dispune că, pe perioada acordării bursei private se interzice ca beneficiarul să lucreze pentru cel ce acordă bursa sau pentru orice persoană juridică sau fizică desemnată de acesta.²

Așadar, textul stipulează o incompatibilitate pentru ambele părți ale contractului individual de muncă (angajator salariat).

E. *Exercitarea unor funcții, ce presupun ca cei ce le ocupă să se bucure de o deosebită autoritate morală, să fie un exemplu de probitate și corectitudine*, implică unele condiții de încadrare, mai riguroase.

Una din condițiile îndeplinite de persoana care participă la concursul pentru admiterea la Institutul Național al Magistraturii este să nu aibă antecedente penale și nici cazier fiscal și să se bucure de o bună reputație.

Aceleași condiții se cer și în cazul asistenților judiciari, al grefierilor, al personalului din serviciile de probațiune, precum și al altor categorii de personal auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea.

F. *Restrângerea capacității juridice potrivit legii penale*. Printre pedepsele statornicite de noul Cod penal (Legea nr. 286/2009) sunt și cele accesorii și complementare. De asemenea, instanța de judecată poate lua măsuri de siguranță. Unele din aceste pedepse și măsuri constituie, după caz, restrângeri ale capacității juridice privind ocuparea unor funcții sau exercitarea unor profesii.

Asfel, în cazul pedepsei detențiunii pe viață, *poate fi aplicată pedeapsa accesorie constând în exercitarea dreptului de a ocupa o funcție care implică exercițiul autorității de stat* (art. 65 alin. 2 lit. b).

Aceeași pedeapsă, de data acesta complementară, poate fi dispusă pe o perioadă de la unu la 5 ani (art. 66 alin. 1 lit. b); ea constă în interzicerea dreptului de a ocupa funcția, de a exercita profesia sau meseria, ori de a desfășura activitatea de care s-a folosit cel în cauză pentru săvârșirea infracțiunii (art. 66 alin. 1 lit. g).

Totodată, este reglementată *interzicerea ocupării unei funcții sau a exercitării unei profesii* ce se aplică atunci când făptuitorul a săvârșit fapta datorită incapacității, nepregătirii sau altor cauze care îl fac inapt pentru ocuparea unei anumite funcții, pentru exercitarea unei profesii sau meserii ori pentru desfășurarea unei alte activități (art. 111 alin. 2).

G. *Anumite exigențe sunt specifice activității desfășurate de cadrele didactice*. În art. 234 alin. (3) și (5) din Legea nr. 1/2011 a educației naționale³ se prevede, pe lângă interdicția ocupării funcțiilor didactice de către persoanele lipsite de acest drept pe durata stabilită printr-o hotărâre judecătorească definitivă de condamnare penală, o atare incompatibilitate și pentru cei care desfășoară activități care afectează demnitatea funcției didactice, și anume: prestarea de către cadrul didactic a oricărei activități comerciale în incinta unității de învățământ sau în zona limitrofă; comerțul cu materiale obscene sau pornografice scrise, audio sau vizuale; practicarea în public a unor activități cu componentă lubrică sau altele care implică exhibarea, în maniera obscenă, a corpului; alte activități interzise prin regulamentele școlare sau Carta universitară. Pe lângă aceste incompatibilități, art. 234 alin. (4) din Legea nr. 1/2011 mai prevede și altele, de ordin medical care sunt stabilite prin protocol între Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului și Ministerul Sănătății.

Art. 233 dispune că din personalul didactic pot face parte persoanele care îndeplinesc condițiile de studii prevăzute de lege, care au capacitatea de exercitare deplină a drepturilor, *o conduită morală conformă deontologiei profesionale și sunt apte din punct de vedere medical pentru îndeplinirea funcției*.

După intrarea în vigoare a Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, se pune problema, delicată, „*dar care nu poate fi ignorată sau escamotată*”, dacă ansamblul dispozițiilor Ordonanței referitoare la interdicția discriminării pe criteriul apartenenței la o anumită „orientare sexuală” sunt incidente și în situația *încadrării în muncă (numirii) personalului didactic*, (precum și a *magistraților* – judecători și procurori), avându-se în vedere că Legea nr. 1/2011, în rândul condițiilor de încadrare pentru toate categoriile de personal didactic include și pe aceea de a avea „o conduită morală conformă deontologiei profesionale”.

Pe bună dreptate, s-a susținut că⁴ dispozițiile statutului personalului didactic, (precum și cele ale statutului judecătorilor și procurorilor) „constituie în raport cu Ordonanța, *norme speciale*, iar *specialia generalibus derogant*, respectiv *generalia specialibus non derogant*.

Așa fiind, *de lege lata*, poate fi refuzată „*încadrarea (numirea) unei persoane într-o funcție didactică sau de magistrat, dacă este notorie apartenența ei într-o manieră manifestată, provocantă și/sau tendințe de prozelitism la minoritățile sexuale în discuție* (homosexuali ori lesbiene), de vreme ce o atare împrejurare – complexă – este de natură să influențeze grav și negativ asupra conduitei sale morale, concordantă cu deontologia profesională specifică personalului didactic, respectiv, asupra „bunei reputații” de care trebuie să se „bucure orice magistrat”.

H. *Capacitatea juridică a străinilor* de a încheia un contract de muncă în țara noastră este supusă, în principiu, unui regim de egalitate cu cetățenii români.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 56/2007 stabilește condițiile de eliberare a autorizației de muncă străinilor care îndeplinesc condițiile prevăzute de legislația națională cu privire la regimul străinilor, încadrarea în muncă și detașarea acestora pe teritoriul României.

Autorizația este necesară pentru obținerea vizei *de lungă ședere pentru angajare în muncă*, sau, după caz, a permisului de ședere în scop de muncă, reglementate de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România.

¹ Privind bursele private (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 899 din 4 octombrie 2004), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 15/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 28 din 16 ianuarie 2007).

² A se vedea Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, p. 236.

³ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 18 din 10 noiembrie 2011.

⁴ Șerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 26.

Prin dispoziții legale speciale sunt stabilite interdicții pentru străini de a exercita anumite funcții. Ei nu pot avea calitatea de judecător și procuror, grefier, funcționar public.

În mod special este reglementată situația cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene și Spațiului Economic European; aceștia pot ocupa locurile de muncă vacante în aceleași condiții ca și cetățenii români, ei se bucură, totodată, de toate drepturile și beneficiile persoanelor angajate și de protecție socială din partea statului.

I. Alte incompatibilități. Sunt prevăzute, de exemplu, de Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției¹. Această lege cuprinde două categorii de incompatibilități: *prima* se referă la demnitățile și funcțiile publice; *a doua* la posibila calitate de salariat².

38. Examenul medical. Calitatea de subiect într-un raport juridic de muncă, în cadrul căruia persoana fizică se obligă să desfășoare o anumită activitate în folosul celeilalte părți, implică nu numai capacitatea juridică, ci și aptitudinea de a munci în sens biologic sau, cu alte cuvinte, *capacitatea de muncă*.

Conform art. 27 alin. 1 din Codul muncii, „o persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci”.

Potrivit Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă³, angajatorul are obligația „să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării” (art. 13 lit. j).

Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 reglementează, totodată, examenul medical de adaptare și examenul medical periodic.

Examenul medical de adaptare se efectuează la indicația medicului specialist de medicina muncii în prima lună de la angajare și are următoarele scopuri:

a) completează examenul medical la angajare, în condițiile concrete noilor locuri de muncă (organizarea fiziologică a muncii, a mediului de muncă, relațiile om-mașină, relațiile psihosociale în cadrul colectivului de muncă);

b) ajută organismul celor angajați să se adapteze noilor condiții;

c) determină depistarea unor cauze medicale ale neadaptării la noul loc de muncă și recomandă măsuri de înlăturare a acestora (art. 18).

În lipsa certificatului medical care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci, încheierea contractului este nulă în mod absolut (art. 27 alin. 2 din Codul muncii).

39. Capacitatea juridică a angajatorului. În conformitate cu Legea dialogului social nr. 62/2011, angajatorul este „persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu”.

Capacitatea juridică a angajatorului persoană juridică. Potrivit art. 14 alin. 2 din Codul muncii, „persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalității juridice”.

De altfel, nu putem vorbi de o astfel de persoană, de un subiect colectiv de drept constituit legal, fără existența personalității juridice.

Dar, și în materia raporturilor juridice de muncă este aplicabil art. 205 alin. 3 din Codul civil potrivit căruia persoanele juridice pot, anterior înregistrării „chiar de la data actului de înființare, să dobândească drepturi și să-și asume obligații, însă numai în măsura necesară pentru ca persoana juridică să ia ființă în mod valabil”.

Așa fiind, *mutatis mutandis*, în perioada vizată de textul citat, persoana juridică poate încadra, de pildă, pe baza unui contract individual de muncă, un consilier juridic care să săvârșească „măsurile preliminare ce ar fi necesare... pentru ca o persoană juridică să ia ființă în mod valabil”.

Desigur că filialele, având personalitate juridică,⁴ au calitatea de angajator (acționând deci în nume propriu) chiar dacă, din punct de vedere economic etc., se află într-un raport de dependență cu o societate sau unitate mamă, fie română, fie străină.⁵

Există o gamă largă de angajatori – persoane juridice și anume: societăți comerciale (de toate categoriile, inclusiv bancare, de asigurări sau reasigurări, agricole), regii autonome, companii și societăți naționale, instituții publice, unități bugetare, asociații și fundații, organizații cooperatiste etc.

Persoana juridică, ca și persoana fizică, dispune de o *capacitate de folosință* și una de *exercițiu*.

¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 279 din 21 aprilie 2003, modificată ulterior.

² Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, p. 237.

³ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646 din 26 iulie 2006.

⁴ A se vedea: art. 42 din Legea nr. 31/1990 privind societățile comerciale (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1066 din 17 noiembrie 2004, modificată ulterior); art. 13 alin. 2, art. 13¹ alin. 1, art. 18 alin. 1 și alin. 3 din Ordonanța Guvernului nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 39 din 31 ianuarie 2000, modificată ulterior).

⁵ Șerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 145.

Privind capacitatea de folosință, se prevede că „persoana juridică poate avea orice drepturi și obligații civile, afară de acelea care, prin natura lor sau potrivit legii, nu pot aparține decât persoanei fizice” (art. 206 alin. 1 Cod civil).

Însă, cele fără scop patrimonial pot avea doar acele drepturi și obligații civile care sunt necesare pentru realizarea scopului stabilit de lege, actul de constituire sau statut” (art. 206 alin. 2). Actul juridic încheiat cu încălcarea dispozițiilor de mai sus „este lovit de nulitate absolută” (art. 206 alin. 3).

Această sancțiune este valabilă și în ceea ce privește raporturile juridice de muncă.

Capacitatea de exercițiu a persoanei juridice constă în aptitudinea subiectului colectiv de drept de a dobândi și exercita drepturi și de a-și asuma și îndeplini obligațiile, prin încheierea de acte juridice, de către organele sale de conducere.

Față de aceste împrejurări, legiuitorul a adoptat soluția reprezentării persoanei juridice de către organele sale de conducere.

Prin urmare, pentru persoana juridică, reprezentarea sa legală, este nu numai necesară, dar și obligatorie.

Potrivit art. 209 din Codul civil, „persoana juridică își exercită drepturile și își îndeplinește obligațiile prin care organele sale de administrare, de la data constituirii lor”. Au această calitate „persoanele fizice sau persoanele juridice care, prin lege, actul constitutiv sau statut sunt desemnate să acționeze în raporturile cu terții, individual sau colectiv, în numele și pe seama persoanei juridice”.

Capacitatea juridică a angajatorului persoană fizică. Codul muncii se aplică și *angajatorilor persoane fizice* (art. 2, lit. f). Singura condiție impusă acestora pentru a încheia contracte individuale de muncă este de a avea capacitate *deplină* de exercițiu (art. 14 alin. 3).

Cu alte cuvinte, persoana fizică poate avea calitatea de angajator de la data la care devine majoră și anume de la vârsta de 18 ani (art. 38 Codul civil).

40. Consimțământul părților. Fiind un act juridic bilateral și consensual, contractul individual de muncă se *încheie prin consimțământul părților*. Este o cerință prevăzută expres de art. 16 alin. 1 din Codul muncii.

Prin consimțământ se înțelege *acea condiție esențială, de fond și generală a actului juridic civil, care constă în hotărârea de a încheia un act juridic civil, manifestată în exterior*¹.

În cazul contractului individual de muncă, consimțământul presupune, în primul rând, că fiecare dintre părți trebuie să-și exprime în mod valabil, neechivoc și în deplină cunoștință de cauză, voința ei de a contracta și, în al doilea rând, să se realizeze acordul de voință al lor, în vederea încheierii valabile a contractului.

Contractul individual de muncă, având un caracter consensual, se consideră încheiat „*solo consensu*”, la data realizării acordului de voință al părților, chiar dacă înscrisul probator s-a întocmit ulterior, iar executarea contractului are loc cu începerea de la o dată ulterioară realizării acordului respectiv. Se pot, astfel, distinge trei momente deosebite: *data încheierii contractului de muncă* – care este aceea a realizării acordului de voință; *data când contractul intră în vigoare* – potrivit acordului părților – și *data când începe efectiv prestarea muncii*. Cele trei momente – sau doar două dintre acestea – se pot suprapune.

Pentru a fi valabil, consimțământul trebuie să întrunească mai multe condiții (art. 1204 din noul Cod civil).

- *să fie serios*, adică manifestarea de voință să nu fie făcută în glumă (*jocandi causa*) și nici din prietenie, curtoazie sau pură complezență;

- *să fie liber*, adică neviciat;

- *să fie exprimat în cunoștință de cauză*, cu alte cuvinte, părțile să știe că încheie un contract, cu obiectul, specificul și celelalte elemente care îl caracterizează.

41. Viciile de consimțământ. În conformitate cu dispozițiile Codului civil, sunt vicii de consimțământ: eroarea, dolul, violența și leziunea (art. 1206).

42. Obiectul contractului individual de muncă. O altă condiție *obligatorie* la încheierea contractului individual de muncă o reprezintă obiectul contractului.

Codul civil face distincție între obiectul contractului, adică operațiunea juridică convenită de părți, astfel cum acesta reiese din ansamblul drepturilor și obligațiilor contractuale (art. 1225 alin. 1) și obiectul obligației care constă în prestația la care se angajează debitorul (art. 1226 alin. 1).

Pentru validarea contractului este necesar ca obiectul său, precum și al obligației să fie determinat și licit (sub sancțiunea nulității absolute – art. 1225 alin. 2 și 3). Obiectul obligației poate fi și determinabil.

El este ilicit atunci când este prohibit de lege sau contravine ordinii publice sau bunelor moravuri (art. 1225 alin. 3).

Art. 15 din Codul muncii dispune: „sub sancțiunea nulității absolute, este interzisă încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite sau imorale”.

Contractul menționat, fiind sinalagmatic și bilateral, obiectul său este format din două elemente inseparabile, care se intercondiționează: pe de o parte, *prestarea muncii* de către salariat, iar pe de altă parte, *salarizarea ei* de către angajator. Cele

¹ A se vedea Gheorghe Beleiu, op. cit., p. 154.

două prestații se află într-o legătură directă și indisolubilă, fapt pentru care un contract de muncă ce nu ar cuprinde unul din aceste două elemente este nul.

Prestarea muncii de către salariat, ca obiect al contractului, trebuie să fie posibil de executat în condiții licite. Un contract de muncă, care ar avea drept obiect prestarea unei munci prohibite de lege (care ar atinge grav morala sau ordinea publică) va fi lovit de nulitate absolută și nu va putea produce niciun efect (art. 15 din Codul muncii).

Prin contractul individual de muncă, salariatul închiriază angajatorului forța muncii sale manuale, spirituale sau intelectuale. Angajatorul poate cere salariatului său orice serviciu legat de funcția ce o îndeplinește și pentru care a fost încadrat. Dar, el poate solicita însă salariatului să presteze numai acea muncă pentru care acesta a fost obligat, prin contract, în concordanță cu aptitudinile lui, chiar dacă salariatul dispune de pregătirea necesară pentru a executa și alte servicii.

Salarizarea muncii de către angajator este al doilea element esențial al obiectului contractului individual de muncă. Salariu este remunerația în bani a muncii prestate, în baza contractului, echivalentul muncii prestate de către acesta. Contractul individual de muncă fiind oneros, fiecare parte urmărește să obțină un folos, o contraprestație în schimbul obligației ce și-o asumă. Chiar dacă părțile au omis să stipuleze salariul, din moment ce contractul a fost pus în executare, angajatorul va fi obligat să plătească o remunerație al cărui quantum se va stabili conform condițiilor concrete de salarizare a personalului din aceeași categorie, din aceeași ramură de activitate, sau din alte unități similare.

Este necesar ca plata sumei pe care o primește salariatul să fie obligatorie, pe baza convenției, deci să nu aibă caracter ocazional, precar sau să se dea cu titlu de recompensă.

Obiectul contractului se determină și se realizează printr-un ansamblu de elemente, de drepturi și obligații, care formează conținutul său, al raportului juridic pe care acesta îl generează.

43. Cauza contractului individual de muncă. Reprezintă o condiție *obligatorie* la încheierea contractului individual de muncă.

Cauza este motivul care determină fiecare parte să încheie contractul (art. 1235 din Codul civil).

Ea nu se confundă nici cu consimțământul și nici cu obiectul actului juridic, ceea ce evidențiază caracterul său de element independent, de sine stătător.

Împreună cu consimțământul, *cauza formează voința juridică*.

Cauza constituie motivația care determină asumarea obligației. Prestarea muncii de către salariat reprezintă scopul urmărit de către angajator prin încheierea contractului, deci cauza acestuia, după cum primirea salariului este scopul determinant al încheierii contractului pentru salariat.

Validitatea contractului va fi condiționată de caracterul licit și moral al cauzei (art. 1236 din Codul civil și art. 15 din Codul muncii).

Este ilicită cauza contrară legii și ordinii publice și imorală cea contrară bunelor moravuri (art. 1236 din Codul civil)

Cauza este ilicită și atunci când contractul este doar mijlocul pentru a eluda aplicarea unei norme legale imperative (art. 1237).

În principiu, lipsa cauzei atrage nulitatea relativă a contractului, iar cauza ilicită și imorală determină nulitatea absolută a acestuia (art. 1238).

În contractele sinalagmatice – cum este și cazul contractului individual de muncă – cauza consimțământului fiecărei părți constă în reprezentarea, adică prefigurarea mintală a contraprestației (o parte se obligă știind că și cealaltă parte se obligă, la rândul ei).

Scopul mediat constă în motivul determinant al încheierii unui act juridic și se caracterizează prin aceea că este concret și valabil¹.

Când lipsa cauzei se datorează lipsei de discernământ, ambele elemente ale cauzei – scopul imediat și scopul mediat – lipsesc, deoarece în structura voinței juridice intră consimțământul și cauza, cu ambele sale componente, acestea presupunând existența discernământului; în această situație, lipsa cauzei va atrage nulitatea relativă a actului juridic, deoarece aceasta este sancțiunea lipsei discernământului.

În situația în care nu există contraprestație, lipsește un element esențial al actului juridic, iar lipsa scopului imediat „absoarbe” eroarea asupra scopului mediat, astfel că sancțiunea aplicabilă este nulitatea absolută².

44. Condițiile de studii. Pentru încadrarea și promovarea în orice funcție sau post este necesară îndeplinirea unor condiții de *studii* (de pregătire în cazul muncitorilor).

Încadrarea și promovarea în raport de îndeplinirea condițiilor de studii (pregătire) este în concordanță cu necesitatea desfășurării unei activități eficiente și rentabile în orice unitate, indiferent de natura ei, cu stimularea și recompensarea personalului în raport de nivelul și calitatea pregătirii profesionale.

Desigur că pregătirea teoretică și practică, perfecționarea ei continuă, reprezintă o condiție la încadrarea și promovarea în muncă pentru toate categoriile de „angajatori” (regii autonome, societăți comerciale, instituții bugetare). Dar, dacă în cazul unităților de stat aceste condiții sunt obligatorii, în cazul celor particulare, în principiu, nu au acest caracter.

Sunt situații în care legea prevede pentru încadrarea în anumite funcții un anumit nivel al studiilor – obligatoriu și pentru angajatorii din sectorul privat.

¹ Gheorghe Beleiu, *op. cit.*, p. 169; Gabriel Boroi, *op. cit.*, p. 241-242.

² Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 106.

Astfel, profesia de ghid de turism poate fi exercitată de posesori ai unui certificat obținut în urma absolvirii unui curs de calificare la Centrul Național de Învățământ Turistic sau la alte instituții private, autorizate conform legii și atestate potrivit calificării. Și personalul de pază și gardă de corp trebuie să posede certificat de absolvire a cursului de calificare profesională.

45. Condiția de vechime în muncă și în specialitate. Pentru încadrarea în anumite funcții sau posturi se cere, uneori, o anumită vechime în muncă, mai precis în specialitatea pe care o presupun acele funcții sau posturi.

Conform art. 16 alin. 4 din Codul muncii, „munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă conferă salariatului vechime în muncă”. Nu are importanță dacă acel contract este pe durată determinată sau nedeterminată, cu program parțial sau integral de muncă.

Vechimea în specialitate constituie perioada de timp în care o persoană a lucrat în activități corespunzătoare funcției (meseriei) în care urmează să fie încadrată sau promovată; de fapt este vechime în meserie (pentru muncitori) sau în funcție (pentru celelalte categorii de personal).

Ea constituie o specie a vechimii în muncă.

Într-adevăr, pentru ca o perioadă de timp să fie considerată vechime în specialitate, ea trebuie să fie, în primul rând, recunoscută ca vechime în muncă.

În temeiul dispozițiilor art. 106 din Codul muncii, potrivit cărora salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile celor cu normă întreagă, trebuie să acceptăm că salariatul cu fracțiune de normă va beneficia de vechime în muncă, respectiv în specialitate, în aceleași condiții ca salariații cu program normal.

46. Stagiul. Este prevăzut cu caracter general de art. 31 alin. (5) din Codul muncii în cazul absolvenților instituțiilor de învățământ superior; primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiul. Dispozițiile Codului muncii sunt dezvoltate de Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior¹. În aplicarea acestei legi au fost adoptate Normele metodologice, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 473/2014².

Prevederile menționate îi vizează „absolvenții de învățământ superior care au diplomă de licență sau echivalentă și, la debutul în profesie, se angajează cu contract individual de muncă pe un post conform specializării absolvite” [art. 1 alin. (2) din Norme]. Sunt exceptați absolvenții:

a) care dovedesc că anterior absolvirii au desfășurat, potrivit legii, pe o perioadă de 6 luni, activitate profesională în același domeniu ocupațional pentru care se efectuează stagiul;

b) pentru care exercitarea profesiei este reglementată prin legi speciale” [art. 3 alin. (1) din Norme]³.

Potrivit art. 1 alin. (2) din Legea nr. 335/2013, scopul efectuării stagiului este de asigurare a tranziției absolvenților de învățământ superior de la sistemul de educație la piața muncii, de a consolida competențele și abilitățile profesionale pentru adaptarea la cerințele practice și exigențele locului de muncă și pentru o mai rapidă integrare în muncă, precum și de dobândire de experiență și vechime în muncă și, după caz, în specialitate.

Stagiul se desfășoară în baza unui program de activități aprobat de angajator, la propunerea conducătorului compartimentului în care își desfășoară activitatea stagiulul.

Acest program cuprinde:

a) obiectivele și indicatorii de performanță cuantificabili pe baza cărora se realizează evaluarea;

b) planificarea activităților ce urmează să fie desfășurate, în funcție de nivelul competențelor și deprinderilor practice vizate a fi dobândite pe parcursul perioadei de stagiul (art. 3 din Legea nr. 335/2013).

Stagiul, în afară de contractul individual de muncă, încheie cu angajatorul, pe perioada stagiului, și un *contract de stagiul* (art. 4; art. 16-22 din Legea nr. 335/2013) anexă la contractul individual de muncă al absolventului [art. 2 alin. (1) din Norme]⁴.

În temeiul contractului de stagiul, părțile acestuia au mai multe drepturi și obligații.

Conform art. 23 din Legea nr. 335/2013, stagiulul are următoarele drepturi:

a) să beneficieze de coordonarea și sprijinul mentorului;

b) să i se stabilească un program de activități corespunzător postului, al cărui nivel de dificultate și complexitate să crească gradual pe parcursul perioadei de stagiul;

c) să beneficieze de evaluare obiectivă;

d) să i se asigure timpul necesar pregătirii individuale, în scopul consolidării competențelor și dobândirii deprinderilor practice necesare practicării ocupației;

¹ Publicată în M. Of. nr. 776 din 12 decembrie 2013.

² Publicată în M. Of. nr. 449 din 19 iunie 2014, modificată ulterior.

³ De exemplu: Legea nr. 51/1995 privind organizarea și exercitarea profesiei de avocat [art. 18 alin. (1)]; Legea nr. 303/2004 privind Statutul judecătorilor și procurorilor [art. 22 alin. (1)]; Legea nr. 123/2006 privind Statutul personalului de probațiune [art. 10 alin. (1)]; Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici [art. 60 alin. (2)].

⁴ A se vedea I.Tr. Ștefănescu, *Contractul de stagiul în lumina Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior*, în Dreptul nr. 4/2014, pp. 12-13.

e) să i se asigure, prin grija angajatorului, accesul la sursele de informare utile perfecționării sale și care să-i permită consolidarea cunoștințelor;

f) să participe la formele de pregătire profesională organizate pentru stagiați;

g) să primească raportul de evaluare și certificatul/adeverința de finalizare a stagiului;

h) să conteste referatul de evaluare al comisiei de evaluare, dacă este cazul.

Obligațiile sale sunt:

a) să se pregătească profesional în domeniul pentru care efectuează stagiul;

b) să își organizeze o evidență proprie a activităților pe care le efectuează;

c) să respecte sarcinile date de mentor și de conducătorul superior ierarhic din cadrul structurii organizatorice unde efectuează stagiul;

d) să consulte mentorul pentru realizarea lucrărilor repartizate de conducătorul compartimentului;

e) să respecte confidențialitatea în legătură cu toate aspectele privind activitatea desfășurată, în conformitate cu normele stabilite de angajator;

f) să nu exercite, pe parcursul perioadei de stagiul, activități care constituie concurență neloială angajatorului;

g) să participe la procesul de evaluare (art. 25).

La rândul său, angajatorul are următoarele drepturi:

a) să-i stabilească stagiului, prin fișa postului, atribuții în domeniul în care se realizează stagiul;

b) să valorifice cunoștințele teoretice și practice ale stagiului în procesul muncii;

c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a atribuțiilor corespunzătoare postului;

d) să aplice sancțiunile corespunzătoare abaterilor disciplinare (art. 24).

Obligațiile sale sunt:

a) să desemneze un mentor care să coordoneze și să sprijine stagiul în vederea atingerii obiectivelor și indicatorilor de performanță stabiliți în programul de desfășurare a perioadei de stagiul;

b) să stabilească stagiului un program de activități în domeniul în care se realizează stagiul;

c) să asigure o dotare corespunzătoare - logistică, tehnică și tehnologică - necesară valorificării cunoștințelor teoretice și practice primite de stagiul în cadrul stagiului;

d) să evalueze cunoștințele stagiului la sfârșitul perioadei de stagiul;

e) să elibereze stagiului certificatul/adeverința din care să reiasă perioada în care acesta a desfășurat activitatea în baza contractului de stagiul, competențele și deprinderile practice dobândite și alte mențiuni;

f) să nu folosească stagiul pentru desfășurarea altor activități decât cele prevăzute în contract (art. 26).

Un rol important în materia în discuție îl are mentorul, adică persoana desemnată de angajator să coordoneze stagiul pe durata stagiului și care participă la activitatea de evaluare [art. 2 lit. d)]. El este numit dintre salariați calificați, cu o experiență profesională de cel puțin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze stagiul.¹ „Un mentor poate să coordoneze și să supravegheze, în același timp, cel mult 3 stagiați” (art. 5).

Obligațiile mentorului sunt:

a) coordonează activitatea stagiului pe parcursul perioadei de stagiul;

b) propune modalități de rezolvare a lucrărilor repartizate stagiului;

c) supraveghează modul de îndeplinire a atribuțiilor corespunzătoare postului ocupat de stagiul (art. 7).

Perioada de stagiul se finalizează cu evaluarea stagiului, aflată în competența unei comisii constituite în acest scop (art. 8).

47. Verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale celui care solicită angajarea. Codul muncii (art. 29 alin. 1) cuprinde dispoziția de principiu potrivit căreia „contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea”.

Modalitățile în care urmează să se realizeze verificarea, se prevede în continuare (alin. 2), sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal – profesional sau disciplinar și în regulamentul intern.

Însă, în art. 30 alin. 1 se dispune că încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare, se face numai prin concurs sau examen, după caz. Concursul este utilizat când pe același post candidează mai multe persoane, iar examenul atunci când participă un singur candidat (art. 30 alin. 2).

Concursul sau examenul. Constituie modalitatea principală de verificare a aptitudinilor profesionale și personale ale angajaților, atât în sectorul public, cât și în cel privat.

Și în cazul concursului este vorba tot de un examen, dar la care sunt înscriși mai mulți candidați pentru un post.

În temeiul art. 30 alin. 4 din Codul muncii, „condițiile de organizare și modul de desfășurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărâre a Guvernului.”

48. Perioada de probă. Codul muncii (în art. 31) reglementează perioada de probă, ca modalitate de verificare a aptitudinilor salariatului, facultativă sau obligatorie, după caz.

¹ A se vedea și art. 12 din Normele metodologice aprobate prin H.G. nr. 473/2014.

Ca regulă generală, perioada de probă *este facultativă și subsidiară concursului sau examenului*. Ea nu se prezumă și nici nu constituie un act unilateral al angajatorului, ci trebuie prevăzută *expres*, în contract (art. 17 alin. 3 lit. n, coroborat cu art. 17 alin. 4 din Cod).

Este *obligatorie și exclusivă* verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap prin modalitatea perioadei de probă (art. 31 alin. 2). Așadar, în cazul acestor persoane este *exclus* examenul sau concursul.

Perioada de probă se deosebește de perioada de stagiu. Într-adevăr, dacă *prima presupune continuarea pregătirii profesionale din punct de vedere practic la locul de muncă*, secunda *constituie o modalitate (practică) de verificare a aptitudinilor salariatului*.

Perioada de probă este diferită, ca întindere, astfel:

- cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție;
- de cel mult 120 zile calendaristice pentru funcțiile de conducere” (alin. 1);
- maxim 30 de zile calendaristice în cazul persoanelor cu handicap.

În conformitate cu art. 85 din Codul muncii, în cazul contractelor individuale de muncă pe durată determinată, perioada de probă nu va depăși:

- 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
- 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;
- 30 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;
- 45 zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Pentru a preveni abuzurile, Codul muncii stabilește unele reguli privind utilizarea perioadei de probă.

O primă regulă constă în aceea că angajatorul trebuie să informeze salariatul anterior încheierii sau modificării contractului cu privire la perioada de probă (art. 17 alin. alin. 3 lit. n). Dar, chiar dacă angajatorul nu informează persoana selectată în vederea angajării ori salariatul cu privire la perioada de probă, el nu este decăzut din dreptul de a verifica aptitudinile acelei persoane printr-o atare modalitate. Așadar, cu sau fără informarea anterioară a persoanei respective, angajatorul poate solicita perioada de probă.

O a doua regulă: pe durata executării unui contract nu poate fi stabilită decât *o singură* perioadă de probă. Doar, excepțional, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie, ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase (art. 32 alin. 1 și 2).

Se prevede că pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă contractul individual de muncă poate înceta, numai printr-o notificare scrisă, la inițiativa oricăreia dintre părți fără a fi necesară motivarea acesteia (art. 31 alin. 3).

Observăm din acest text că notificarea poate interveni în două momente:

- *primul*, „pe durata” perioadei de probă, oricând, în orice zi, încadrată în această perioadă;
- *al doilea*, „la sfârșitul” acestei perioade.

49. Informarea persoanei care solicită angajarea. Elementele informării. Preluând dispozițiile dreptului comunitar (Directiva Consiliului 91/533/CEE din 14 octombrie 1991), Codul muncii instituie obligația angajatorului ca anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă să informeze persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele principale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

De altfel, și în cazul altor categorii de contracte părțile au obligația de a se informa reciproc.

Informarea trebuie să cuprindă cel puțin următoarele elemente (art. 17):

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul pe bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata perioadei de probă.

Elementele enumerate trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă. De altfel, angajatorii trebuie să utilizeze în practică modelul cadru al contractului individual de muncă, prevăzut în anexa de la Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003, modificat ulterior, inclusiv prin Ordinul nr. 1616/2011.¹

¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 415 din 14 iunie 2011.

Conform art. 105 din Codul muncii, în cazul contractului individual de muncă cu timp parțial, se mai adaugă următoarele elemente:

- a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;
- b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;
- c) interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora;

Dacă lipsesc aceste elemente se consideră că acel contract a fost încheiat pentru o normă întreagă.

Potrivit art. 18 din Codul muncii, atunci când salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica și informații referitoare la:

- a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
- b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;
- c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
- d) condițiile de climă;
- e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară;
- f) obiceiurile locului a căror nerespectare iar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;
- g) condițiile de repatriere a lucrătorului.

Informațiile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și c) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

De asemenea, se vor comunica acele informații prevăzute de legile speciale care reglementează criteriile specifice de muncă în străinătate.

Este, astfel, evident că dispozițiile referitoare la obligația de informare pe care o are angajatorul în cazul în care persoana selectată, respectiv salariatul urmează să muncească în străinătate se completează cu prevederile Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români ce urmează să presteze munca în străinătate.

50. Munca nedeclarată. Art. 15¹ alin. (1) din Codul muncii, modificat prin cele două acte normative, definește munca nedeclarată, adică cea prestată fără să se încheie contract individual de muncă.

Textul are următoarea redactare:

- „a) primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă cel târziu, în ziua anterioară începerii activității;
- b) primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității;
- c) primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat;
- d) primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial.”

a) Textul de la lit. a) trebuie coroborat cu cel de la art. 16 alin. (1) fraza 1 din Codul muncii, de asemenea modificat, prin cele două acte normative, conform căruia: „Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat”.

Constatăm că încheierea contractului în discuție presupune existența înscrisului constatator (*instrumentum probationem*) al operațiunii juridice (*negotium iuris*). O înțelegere verbală a părților pentru prestarea unei munci remunerate nu are valoare de contract individual de muncă.

Potrivit textului, corectat prin Legea nr. 88/2018 (față de cel introdus prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2017), contractul trebuie încheiat „în formă scrisă cel târziu în ziua anterioară începerii activității”. Adică, el poate fi perfectat anterior, cu o zi sau mai multe, indiferent de numărul acestora, de ziua începerii prestării muncii și deci adobândirii calității desalariat. În această situație, contractul este afectat de un termen suspensiv, dar cert (*diuscertus an et quando*), deoarece el este încheiat la o dată anterioară începerii activității salariale. De pildă, el se încheie pe 5 septembrie, iar prestarea muncii începe pe 1 octombrie.

b) O a doua situație de muncă nedeclarată constă în „primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității”.

Obligația înregistrării contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților este înscrisă și la art. 16 alin. (2) din Codul muncii (modificat prin Legea nr. 88/2018).

Acest registru este reglementat de Hotărârea Guvernului nr. 905/2017¹ (care a abrogat reglementarea anterioară – Hotărârea Guvernului nr. 500/2011).

c) În ceea ce privește situația de la lit. c), în sensul că reprezintă muncă nedeclarată cea prestată de salariatul al cărui contract este suspendat, cu siguranță că legiuitorul a avut în vedere Decizia nr. 20/2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegare a unor chestiuni de drept, care a statuat²: „În sintagma fără încheierea unui contract individual de muncă prevăzută de dispozițiile art. 260 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, se include și situația contractului individual de muncă suspendat.”

Pentru a ajunge la această soluție a reținut:

„47. În condițiile în care contractul de muncă este suspendat, dar se prestează o activitate de către salariat/angajat, se constată că nu sunt respectate efectele legale ale suspendării contractului de muncă, efecte care vizează, în principal, tocmai

¹ Publicată în M. Of. nr. 1005 din 19 decembrie 2017.

² Publicată în M. Of. nr. 733 din 21 septembrie 2017.

suspendarea prestării unei munci de către salariat și plății drepturilor de către angajator, astfel că se poate susține că, în sintagma „fără încheierea unui contract individual de muncă”, prevăzută de art. 260 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, se include și situația contractului individual de muncă suspendat.

48. Într-o asemenea ipoteză se poate vorbi de o încercare de a nu eluda dispozițiile legale ce impun forma scrisă a contractului individual de muncă, dar se dovedește că prin aceasta se ajunge la neplata impozitelor și taxelor datorate bugetului de stat sau bugetelor asigurărilor sociale, fiind, în același timp, o situație nefavorabilă salariatului care nu poate beneficia, pentru această perioadă, deși aprestat activitate, de stagiul de cotizare, de asigurări de sănătate, pentru că, formal, contractul individual de muncă este suspendat.

49. Dacă s-ar interpreta textul art. 260 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, republicat, numai în litera lui și nu s-ar considera că în sintagma „fără încheierea unui contract individual de muncă” se include și situația contractului individual de muncă suspendat, atunci ar putea rămâne fără conținut tot sistemul de protecție împotriva muncii la negru, sistem care a stat la baza introducerii acestei reglementări în legislația muncii, deoarece angajatorul va putea să încheie contracte individuale de muncă, pe care apoi să le suspende, eventual și fără încheierea unui act scris, dar angajații/salariații să continue să presteze munca, deși tocmai aceste efecte ale contractului individual de muncă sunt suspendate, conform art. 49 alin. (2) din Codul muncii.”

În esență, deci, *Înalta Curte* reține că se eludează efectul principal al suspendării contractului de neprestare a muncii dacă totuși, pe perioada suspendării se muncește iar această situație generează *efecte negative*:

- nu se plătesc impozitele și taxele la bugetul de stat și bugetelor de asigurări sociale;
- salariatul nu beneficiază de stagiul de cotizare, de asigurări de sănătate etc.

d) *O altă situație de muncă declarată* o reprezintă „primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial”.

Conform unei opinii prin sintagma *în afara programului de lucru stabilit*, „ar trebui să se înțeleagă, de regulă, prestarea de ore suplimentare cu încălcarea art. 105 lit. c) din Cod, adică fără a exista cazuri de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturarea consecințelor acestora”.

Situația în discuție este consecința dispozițiilor art. 105 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, potrivit căruia contractul cu timp parțial trebuie să conțină, printre alte elemente, „durata muncii”, precum și ale art. 119 din același Cod (modificat prin Legea nr. 88/2018), care, fără să facă distincție între contractele cu durată normală și cele cu timp parțial, precizează: *Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orei de începere și a celei de sfârșit al programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.*

51. Forma scrisă a contractului individual de muncă.

Codul muncii în art. 16 dispune:

„(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activității.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(4) Angajatorul este obligat să păstreze la locul de muncă o copie a contractului individual de muncă pentru salariații care prestează activitate în acel loc.

(5) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

(6) Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

(7) Face excepție de la prevederile alin. (6) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile art. 155 și 156.

Art. 16¹⁾ - (1) În sensul art. 16 alin. (4), locul de muncă reprezintă locul în care salariatul își desfășoară activitatea, situat în perimetrul asigurat de angajator, persoană fizică sau juridică, la sediul principal sau la sucursale, reprezentanțe, agenții sau puncte de lucru care aparțin acestuia.

(2) Copia contractului individual de muncă se păstrează la locul de muncă definit conform alin. (1) pe suport hârtie sau pe suport electronic, de către persoana desemnată de angajator în acest scop, cu respectarea prevederilor privind confidențialitatea datelor cu caracter personal.

Prin urmare, în conformitate cu prevederile art. 16 alin. (1) din Codul muncii, contractul individual de muncă *se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, anterior începerii activității de către salariat. Responsabilitatea încheierii în formă scrisă revine angajatorului.*

Așa fiind, în această materie funcționează principiul consensualismului, consacrat, cu caracter general, în relațiile de muncă, de art. 8 alin. (1) din Codul muncii. Înseamnă că, „acordul de voință al părților este necesar, dar și suficient pentru nașterea în mod valabil a contractului individual de muncă...”. Așadar, pe de o parte validitatea acestui contract nu este condiționată de încheierea sa în formă scrisă, pe de altă parte, redactarea contractului în formă scrisă - neconstituind o condiție

de validitate a acestuia - nu contravine principiului consensualismului”¹. Rezultă că forma scrisă este o condiție *ad probationem* și nu una *ad validitatem*, așa cum era prevăzut, illogic, în reglementarea anterioară.

Legiuitorul mai dispune că încheierea contractului trebuie să intervină „cel târziu în ziua anterioară începerii activității”, deci prestării muncii de către salariat (art. 16 alin. (1)). Evident că este posibil ca operațiunea respectivă să aibă loc cu mai multe zile anterior începerii activității, de vreme ce este posibilă afectarea contractului de un termen suspensiv, dar cert (*diescertus an et quando*), adică acel contract să prevadă data de la care munca va fi prestată.

Este firească dispoziția din art. 16 alin. (1) având în vedere că lipsa înscrisului constatator al contractului la momentul prestării muncii reprezintă *muncă nedeclarată* [art. 15¹ lit. a) din Codul muncii].

De precizat că această condiție a formei scrise se îndeplinește prin utilizarea de către angajatori a modelului cadru al contractului individual de muncă, prevăzut în anexa la Ordinul ministerului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003².

52. Formalitatea dublului exemplar. Contractul individual de muncă este un contract sinalagmatic, în sensul art.1171 din Codul civil, întrucât dă naștere la „obligații reciproce și interdependente” (este vorba, în principal, de prestarea muncii și salarizarea ei).

În cazul unei convenții sinalagmatice, pentru ca actul care o constată să servească drept mijloc de probă, trebuie redactat în atâtea exemplare câte părți sunt. De aceea, contractul individual de muncă trebuie încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte (angajator și salariat).

Art. 16 alin. (3) din Codul muncii dispune: „Angajatorul este obligat ca anterior începerii activității să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă”.

Desigur că originalul contractului individual de muncă se păstrează la sediul legal al angajatorului, în dosarul personal al salariatului, așa cum dispune art. 7 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017. Dar o copie a contractului trebuie să se afle și la locul de muncă în care salariatul își desfășoară activitatea, „pe suport de hârtie sau pe suport electronic”, în grija persoanei desemnate de angajator în acest scop, „cu respectarea prevederilor privind confidențialitatea datelor cu caracter personal” (art.16 alin. (4) și art. 16¹ alin. (2) din Codul muncii).

Locul de muncă, organizat de angajator, persoană fizică sau juridică, poate fi situat la sediul principal al acesteia, ori la sucursale, reprezentanțe, agenții sau puncte de lucru care îi aparțin [art. 16¹ alin. (1) din Codul muncii].

În conformitate cu prevederile art. 43 din Legea nr. 31/1990³, *sucursala* este un dezmembrământ fără personalitate juridică a societății; nu are patrimoniu propriu și este dotată de societate cu bunuri în scopul desfășurării activității economice care intră în obiectul de activitate al societății. Însă ea dispune de o anumită autonomie în limitele stabilite de societate.

Reprezentanța, ca regulă, este un sediu secundar al unei societăți-mamă din străinătate, lipsită de personalitate juridică, care nu are un capital distinct de al societății de care aparține; poate efectua numai operațiuni de reprezentare față de partenerii comerciali din România.

Agenția este tot o reprezentanță, o entitate aparținând unei întreprinderi sau instituții etc., situată în alt loc decât cel în care se află sediul principal al structurii de care aparține (DEX, p.22).

Punctul de lucru este, de asemenea, un sediu secundar al unui profesionist (comerciant) unde acesta își desfășoară activități economice. În materia societăților se prevede că actul lor constitutiv va cuprinde și sediile secundare - sucursale, agenții, reprezentanțe sau alte asemenea structuri fără personalitate juridică, atunci când se înființează odată cu societatea sau, dacă se are în vedere o atare înființare, condițiile pentru înființarea lor ulterioară [art. 7 lit. g) și art. 8 lit. g) din Legea nr. 31/1990].

De reținut este că sediile secundare ale profesioniștilor (sucursale, reprezentanțe, agenții, puncte de lucru), se înregistrează în Registrul comerțului în condițiile instituite de Legea nr. 26/1990 privind Registrul Comerțului⁴.

53. Înregistrarea contractului individual de muncă. Art.16 alin. (2) din Codul muncii, modificat prin Legea nr. 88/2018 dispune: „Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activității”.

Textul citat instituie așadar, două obligații în sarcina angajatorilor:

- *prima*, să înregistreze Contractul individual de muncă în *Registrul general de evidență a salariaților*;

¹ I. Tr. Ștefănescu, în *op.cit.*, p. 34.

² Modificat ulterior prin Ordinul nr. 1616/2011 (publicat în M. Of. nr. 415 din 14 iunie 2011).

³ Republicată în M. Of.nr. 1066 din 17 noiembrie 2004, modificată ulterior.

⁴ Publicată în M. Of. nr. 121 din 7 noiembrie 1990, modificată ulterior.

- *a doua*, să transmită registrul, cu mențiunile respective, la inspectoratul teritorial de muncă, și nu oricând, ci „cel târziu în ziua anterioară începerii activității”.

Obligațiile respective sunt precizate de art. 2 alin. (2)-(4) din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017.

54. Cumulul de funcții. Sintagma *cumul de funcții* are semnificația de exercitare, în același timp, de către un angajat a mai multor activități profesionale în posturi diferite.

Codul muncii, reglementând cumulul de funcții are în vedere numai activitatea desfășurată pe baza contractelor individuale de muncă (art. 35 alin. 1).

În realitate, însă, există:

- cumulul de funcții *stricto sensu*, care constă în existența a două sau mai multe contracte individuale de muncă, în aceeași perioadă, ale aceluiași salariat;
- cumulul de funcții *lato sensu*, care constă în existența concomitentă a mai multor contracte de muncă și/sau contracte (convenții) civile de locațiune a lucrărilor (de prestări servicii) ori comerciale sau raporturi de serviciu.

Art. 35 alin. 1 din Codul muncii prevede că „orice salariat are dreptul de a muncii la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea”.

55. Cumulul pensiei cu salariul. Deși, într-o asemenea ipoteză nu suntem în prezența unui cumul de funcții, iar Codul muncii nu face nici o referire la posibilitatea cumulului pensiei cu salariul (așa cum prevedea Legea nr. 2/1991, acum abrogată), totuși având în vedere posibilitatea continuării activității (sau reluarea ei) după pensionare și problemele ridicate în practică, ne vom referi succint la cumulul menționat.

Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice¹ prevede că pot cumula pensia cu venituri provenite din situații pentru care asigurarea este obligatorie, în condițiile legii, următoarele categorii de pensionari:

- a) pensionarii pentru limită de vârstă;
- b) nevăzătorii;
- c) pensionarii de invaliditate gradul III, precum și copiii, pensionari de urmaș, încadrați în gradul III de invaliditate;
- d) copiii, pensionari de urmaș.

Soțul supraviețuitor, beneficiar al unei pensii de urmaș, poate cumula pensia cu venituri din activități profesionale pentru care asigurarea este obligatorie, dacă acestea nu depășesc 35% din câștigul salarial mediu brut (art. 118).

Și alte acte normative prevăd posibilitatea cumulului pensiei cu veniturile salariale. De pildă, potrivit art. 254 alin. 17 din Legea educației naționale nr. 1/2011, posturile didactice și orele rămase nerecuperate în învățământul preuniversitar vor fi repartizate, în final „pensionarilor, cu respectarea criteriilor de competență profesională” (lit. d).

De asemenea, conform aceluiași act normativ:

– cadrele didactice pensionate pot desfășura activități didactice, salarizate prin plata cu ora, după împlinirea vârstei standard de pensionare (art. 284 alin. 4).

– senatul universitar poate decide continuarea activității unui cadru didactic sau de cercetare după pensionare, în baza unui contract pe perioadă determinată de un an, cu posibilitatea de prelungire anuală conform cartei universitare, fără limită de vârstă” (art. 289 alin. 3). Desigur că „după pensionare”, care intervine la vârsta de 65 de ani (art. 289 alin. 1 din Legea nr. 1/2011) înseamnă orice vârstă (superioară), chiar și peste 70 de ani (vârsta până la care se pot conduce doctorate – art. 289 alin. 4 lit. a). Totodată, „continuarea activității” poate avea loc nu numai la instituția de învățământ superior de unde cel în cauză s-a pensionat, ci orice altă asemenea instituție.

56. Test de evaluare

1. Încadrarea în muncă, prin concurs au examen este obligatorie potrivit Codului muncii, la:

- a) societățile comerciale;
- b) instituțiile și autoritățile publice;
- c) alte unități bugetare.

2. Salariatul este întotdeauna persoană:

- a) fizică;
- b) juridică;
- c) fizică sau juridică.

3. Consimtământul este la încheierea contractului individual de munca condiție:

- a) esențială, de fond și generală;
- b) esențială, de formă și generală;
- c) numai esențială și generală.

4. Capacitatea juridică restrânsă a persoanei fizice de a încheia un contract de muncă se dobândește la vârsta de:

- a) 14 ani;
- b) 15 ani;

¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 852 din 20 decembrie 2010, modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 117/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 891 din 30 decembrie 2010).

c)16 ani.

5. În lipsa certificatului medical încheierea contractului de muncă este:

- a)nulă în mod absolut;
- b)anulabilă;
- c)lăsată la aprecierea angajatorului care îl poate trimite pe salariat la medic.

Se încercuiesc literele care conțin răspunsurile corecte

56. Bibliografie

1. Constituția României
2. Codul muncii
3. Codul civil
4. Legea nr. 108/1999 privind înființarea și organizarea Inspecției Muncii;
5. Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal;
6. Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor care lucrează în străinătate;
7. Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă;
8. Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora;
9. Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății
10. Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă;
11. Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare al angajaților;
12. Legea nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților;
13. Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților;
14. Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice;
15. Legea nr. 1/2011 a educației naționale;
16. Legea dialogului social nr. 367/2022;
17. Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților;
18. Ordonanța Guvernului nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele și perioadele de odihnă ale conducătorilor auto și utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora;
19. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă;
20. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;
21. Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2016;
22. Alexandru Țiclea (coordonator), Laura Georgescu, Adelina Duțu, *Codul muncii – comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență*, Editura Universul juridic, București, 2020;
23. Alexandru Țiclea (coord), Laura Georgescu, Dumitru Ilie, Mitică Purcaru, *Noutati legislative, jurisprudențiale și doctrinare*, Editura Universul juridic, București, 2018;
24. Alexandru Țiclea, *Tratat privind încetarea raporturilor de muncă*, Editura Universul juridic, București, 2018;
25. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul muncii Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2022;
26. Alexandru Țiclea, *Tratat privind răspunderea pentru daune în raporturile de muncă*, Editura Universul juridic, București 2019;
27. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul securității sociale. Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2021;
28. Dan Țop, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Mustang, București, 2018;
29. Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2017;
30. Colecția *Revistei române de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2001-2019.

UNITATE DE ÎNVĂȚARE V

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ (3)

57. Obligatorietatea contractului față de părți. Contractul individual de muncă este obligatoriu pentru cele două părți ale sale – angajator (patron) – angajat (salariat) în virtutea principiului înscris în art. 1270 din Codul civil potrivit căruia „*contractul legal încheiat are putere de lege între părțile contractante*”.

Așa fiind, părțile nu se pot sustrage de la obligativitatea contractului legal încheiat, ci ele trebuie să-și execute întocmai obligațiile lor: salariatul să presteze munca, angajatorul, în principal, să plătească această muncă.

În virtutea obligativității menționate, oricare dintre părți, ca titulară a drepturilor dobândite prin contract, este îndreptățită să pretindă satisfacerea acestor drepturi.

58. Privire generală asupra drepturilor angajatorului reglementate de Codul muncii. Conform art. 40 alin. 1 din acest act normativ, angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu salariaților, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

Aceste drepturi prevăzute de lege exprimă poziția complexă a angajatorului care dispune de prerogativele: organizatorică, de direcționare a salariaților săi, de control și disciplinară.

59. Regulamentul intern. Angajatorul dispune de prerogativa stabilirii regulilor de desfășurare a activității în unitate prin intermediul regulamentului intern. Dar, întocmirea acestui regulament este și o obligație prevăzută de art. 246 din Codul muncii.

Elaborarea lui este atributul exclusiv al angajatorului, sindicatul sau reprezentanții salariaților fiind doar consultați. Această consultare este, deci, facultativă. Dar, angajatorul este ținut de obligația de consultare, nerespectarea dispoziției respective având drept consecință lipsirea regulamentului de forță juridică.¹

În conformitate cu art. 242 din același Cod, regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

- a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- d) procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
- h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;
- i) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.

Desigur că regulamentul poate să conțină și alte dispoziții decât cele precizate în textul citat.

Singura condiție este ca acestea să nu contravină legii.

După adoptarea lui, regulamentul urmează să fie adus la cunoștința salariaților. El se afișează la sediul angajatorului (art. 243 alin. 4) și produce efecte de la data încunoștințării (art. 243 alin. 1). Firește că salariații trebuie informați despre modificările aduse acestui document (art. 244).

Din moment ce salariatul a luat cunoștință de prevederile regulamentului și nu a avut obiecții în privința conținutului, acestea dobândesc un caracter imperativ, iar respectarea lor este obligatorie.²

60. Evaluarea profesională a salariaților. Este un drept al angajatorului ce rezultă, cu caracter general, din art. 40 din Codul muncii, precum și din alte texte ale acestui Cod. Evaluarea este prevăzută și de alte acte normative.

Într-adevăr, evaluarea profesională are loc nu numai la încheierea contractului individual de muncă³, art. 29 alin. 1 din Codul muncii prevăzând „verificarea aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea”, ci și ulterior în decursul executării contractului, după caz, în considerarea menținerii sau promovării în funcție (post) etc., în scopul stabilirii salariului, în vederea concedierii pentru necorespondere profesională sau în cazul utilizării *clauzei de dezicere* în

¹ Ovidiu Ținca, *Observații de ansamblu și critice cu privire la regulamentul intern*, în „Dreptul” nr. 11/2009, p. 75.

² Ada Postolache, *op. cit.*, p. 105.

³ A se vedea Șerban Beligrădeanu, *Evaluarea profesională efectuată de către angajator pe durata executării contractului individual de muncă*, în „Dreptul” nr. 6/2006, p. 116.

perioada de probă¹, etc. Evaluarea va avea la bază criteriile de performanță (art. 40 alin. 1 lit. f din Codul muncii) și care firesc, ar trebui înscrise în fișa postului.

Angajatorul este în drept să procedeze oricând pe parcursul executării contractului individual de muncă la evaluarea salariaților, respectând însă *principiul bunei credințe în relațiile de muncă* (art. 8 alin. 1 din Codul muncii). El poate organiza evaluarea, după caz, fie periodic în condițiile și la termenele înscrise în regulamentul intern, fie ocazional, când consideră că această măsură se impune, în scopul folosirii mai eficiente a resurselor umane de care dispune, îmbunătățirii activității, creșterii rentabilității și productivității muncii etc.²

Aprecieria competențelor profesionale ale salariatului constituie o prerogativă a angajatorului, el fiind singurul în măsură să le aprecieze în funcție de activitatea și performanțele salariatului său. Numai respectarea procedurii urmate în această evaluare este supusă și controlului judecătoresc.

Au fost elaborate și acte normative speciale privind procedura de evaluare.

61. Privire generală asupra obligațiilor angajatorului prevăzute de Codul muncii. Conform art. 40 alin. 2 din acest act normativ, „angajatorului îi revin în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor ce privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condiții corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- e) să consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților”.

În continuare, ne vom referi la unele din cele mai importante obligații ale angajatorilor; la celelalte obligații există referiri în alte capitole ale prezentei lucrări.

62. Drepturi ale salariaților prevăzute de Codul muncii. Cu caracter general, art. 6 alin. 2 din Codul muncii dispune: „Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale”. Alin. 3 prevede că „pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare”.

Detaliind, art. 39 alin. 1 din același Cod, enumeră principalele drepturi ale salariaților:

- „a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediul de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) alte drepturi prevăzute de lege sau contractele colective de muncă aplicabile”.

Art. 38 din Codul muncii dispune: „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”.

Așa cum se subliniază în literatura juridică, „salariații nu pot renunța nu doar la drepturile stabilite/consacrate/edictate pe cale legală”, dar nici la cele „stabilite prin negociere colectivă garantate legal” sau prin „negocierea individuală recunoscute legal”³.

¹ A se vedea art. 31 din Codul muncii.

² Șerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 125.

³ Ion Traian Ștefănescu, *Considerații referitoare la aplicarea art. 38 din Codul muncii*, în „Dreptul” nr. 9/2004, p. 81.

De altfel, conform art. 40 alin. 2 lit. c din Cod, angajatorul are, printre alte obligații pe aceea de a acorda salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă”.

Cu toate acestea, același autor¹ apreciază că legiuitorul ar putea să prevadă posibilitatea renunțării la anumite drepturi: fie *total*, la drepturile stabilite prin negociere în plus față de drepturile reglementate prin lege (act normativ), fie *parțial*, dar până la limita lor minimă – deoarece sunt reglementate prin act normativ sau prin contract colectiv de muncă (salariu minim garantat în plată, durata minimă a concediului de odihnă etc.).

În același sens, se consideră² necesară o „flexibilizare *radicală* a art. 38 din Codul muncii, spre a fi compatibil cu realitățile unei economii funcționale de piață...”.

Incidența textului ar trebuie limitată la inadmisibilitatea renunțării de către salariați pe cale de tranzacție sau pe orice altă modalitate, doar cu privire la unele *drepturi esențiale*, ca, de pildă: *cele imperativ reglementate* referitoare la: timpul de muncă și timpul de odihnă (titlul III din Codul muncii); prestarea muncii pentru un salariu sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată (art. 164 din Codul muncii); renunțarea la normele de protecție înscrise în Codul muncii (titlul V) și în alte acte normative privind sănătatea și securitatea în muncă..., renunțarea la normele de protecție privitoare la limitarea temeiurilor și motivelor referitoare la încetarea de drept a contractului de muncă și la concediere (art. 56; art. 58-63 și art. 65 din Codul muncii); renunțarea la normele de protecție ale salariaților – derogatorii de la dreptul procesual civil comun – în domeniul jurisdicției muncii, înscrise în Codul muncii (art. 266-275) și în Legea dialogului social (art. 208-216).

Întrucât unele drepturi vor face obiect de analiză în capitole separate (salarizarea, securitatea și sănătatea în muncă etc.), în continuare ne vom referi doar la demnitatea în muncă.

63. Obligații ale salariaților prevăzute de Codul muncii. Potrivit art. 39 alin. 2, salariaților le revin, în principal, următoarele obligații:

- a) de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce le revin conform fișei postului;
- b) de a respecta disciplina muncii;
- c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;

- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau contractele colective de muncă aplicabile”.

Obligația de la lit. f o include și pe cea de respectare a secretului profesional.

La aceste obligații ne-am referit sau ne vom referi în alte capitole ale lucrării de față.

În rândurile care urmează avem în vedere doar una din obligațiile enumerate de textul menționat și anume la cea *de fidelitate*.

64. Test de evaluare

1. Angajatorul are dreptul:

- a) să asigure confidențialitatea cu caracter personal a salariaților;
- b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților;
- c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu.

2. Obligația de fidelitate a salariatului față de angajator:

- a) este prevăzută de lege;
- b) este instituită de angajator, de la caz la caz;
- c) este stabilită de contractul colectiv de muncă.

3. Printre obligațiile angajatorilor se află:

- a) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității;
- b) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- c) să invite reprezentanți ai salariaților la adunările generale și ședințele Consiliului de administrație.

Se încercuiesc literele care conțin răspunsurile corecte

65. Bibliografie

1. Constituția României
2. Codul muncii
3. Codul civil
4. Legea nr. 108/1999 privind înființarea și organizarea Inspecției Muncii;
5. Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal;

¹ *Ibidem*, p. 82-83.

² Șerban Beligrădeanu, *Corelații între Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator și dreptul muncii*, în „Dreptul” nr. 10/2006, p. 96-97.

6. Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor care lucrează în străinătate;
7. Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă;
8. Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora;
9. Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății
10. Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă;
11. Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare al angajaților;
12. Legea nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților;
13. Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților;
14. Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice;
15. Legea nr. 1/2011 a educației naționale;
16. Legea dialogului social nr. 367/2022;
17. Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților;
18. Ordonanța Guvernului nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele și perioadele de odihnă ale conducătorilor auto și utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora;
19. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă;
20. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;
21. Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2016;
22. Alexandru Țiclea (coordonator), Laura Georgescu, Adelina Duțu, *Codul muncii – comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență*, Editura Universul juridic, București, 2020;
23. Alexandru Țiclea (coord), Laura Georgescu, Dumitru Ilie, Mitică Purcaru, *Noutati legislative, jurisprudențiale și doctrinare*, Editura Universul juridic, București, 2018;
24. Alexandru Țiclea, *Tratat privind încetarea raporturilor de muncă*, Editura Universul juridic, București, 2018;
25. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul muncii Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2022;
26. Alexandru Țiclea, *Tratat privind răspunderea pentru daune în raporturile de muncă*, Editura Universul juridic, București 2019;
27. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul securității sociale. Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2021;
28. Dan Țop, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Mustang, București, 2018;
29. Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2017;
30. Colecția *Revistei române de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2001-2019;

UNITATE DE ÎNVĂȚARE VI

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ (4)

66. Timpul de muncă. Timpul de muncă reprezintă durata stabilită, dintr-o zi sau săptămână, în care este obligatorie prestarea muncii în cadrul contractului individual de muncă sau, altfel spus, „orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare”(art. 111 din Codul muncii).

Salariatul trebuie să fie în această perioadă prezent la locul de muncă, să-și îndeplinească atribuțiile de serviciu sub autoritatea șefilor ierarhici, să nu-și părăsească postul.

Timpul de muncă nu trebuie confundat cu programul de lucru. Pe când timpul de muncă înseamnă numărul de ore pe zi ori săptămână în care este obligatorie desfășurarea activității salariale, programul de lucru este reprezentat de orele între care se prestează munca zilnic, adică între momentul de începere a activității și cel în care acesta se încheie. Stabilirea programului de lucru intră în competența angajatorului, însă el trebuie să respecte dispozițiile legale care prevăd și limitează timpul de muncă.

Pot fi stabilite și programe inegale sau individualizate de lucru în condițiile precizate de Codul muncii (art. 113-115).

Timpul de muncă se află într-o indisolubilă legătură cu timpul de odihnă sau cu perioada de repaus;¹ reglementarea lui reprezintă o garanție a dreptului fundamental la odihnă.

Dispozițiile legale care reglementează timpul de muncă și timpul de odihnă *au caracter imperativ; orice derogare de la aceste dispoziții este inadmisibilă*².

67. Clasificare. În baza dispozițiilor Codului muncii (art. 111-127), timpul de muncă poate fi împărțit în trei categorii:

- timpul de muncă având o durată normală (8 ore pe zi și 40 ore pe săptămână);
- timpul de muncă redus (sub durata normală);
- timpul de muncă peste durata normală (munca suplimentară).

67. Durata normală a timpului de muncă. Conform Codului muncii, pentru salariații cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână (art. 112 alin. 1).

Se dă astfel satisfacție dispozițiilor constituționale potrivit cărora „durata normală a zilei de lucru este, în medie, de cel mult 8 ore” (art. 41 alin. 3).

Durata de 8 ore a zilei de muncă asigură desfășurarea, în condiții obișnuite, a procesului de producție, răspunzând cerințelor de ordin biologic, material, spiritual și social al salariaților. Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile repaus.

În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână (art. 113).

Modul concret de stabilire a unui astfel de program – prevede art. 116 din Cod – va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, va fi prevăzut prin regulamentul intern.

Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

Angajatorul are posibilitatea să stabilească programe individuale de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, dacă această posibilitate este prevăzută în contractele colective de muncă aplicabile sau, în absența acestora, în regulamentul intern.

Într-o atare situație, durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic. Într-adevăr, există posibilitatea stabilirii de programe individualizate de muncă cu acordul sau la solicitarea salariatului (art. 118).

Conform art. 119 din Codul muncii, angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

68. Munca de noapte. Potrivit art. 125 din Codul muncii, este considerată muncă de noapte cea prestată între orele 22,00 – 6,00.

Salariatul de noapte, reprezintă, după caz:

- a) cel care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;
- b) cel care efectuează o astfel de muncă în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

¹ În temeiul art. 133 din Codul muncii, „perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă”.

² Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii*, tratat, vol. 2, Editura științifică și enciclopedică, București, 1979, p. 300.

Durata normală a timpului de lucru pentru salariatul de noapte nu poate depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maxim 3 luni calendaristice, cu respectarea dispozițiilor legale cu privire la repausul săptămânal. Pentru cei a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă, timpul de lucru nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore, decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil, și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese, stabilite în contractul colectiv încheiat la nivel superior.

Într-o asemenea situație, angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.

În conformitate cu art. 126 fost 123 din Codul muncii, salariații de noapte beneficiază

„a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.”

69. Durata redusă a timpului de muncă. Sunt situații în care durata timpului de muncă se situează sub 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână.

O primă situație este cea a tinerilor în vârstă de până la 18 ani, în cazul cărora durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână (art. 112 alin. 2).

Este interzisă folosirea la muncă în timpul nopții a tinerilor sub 18 ani,¹ iar femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă noaptea (art. 128).

Și contractul individual de muncă cu timp parțial presupune o durată redusă a timpului de muncă și anume sub 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână (art. 103).

Posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi este prevăzută și în cazul persoanelor cu handicap².

Prestarea muncii cu reducerea zilei de lucru se impune și în condițiile reglementate de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000³ în perioadele de temperaturi extreme.

Durata reducerii timpului normal de muncă și categoriile de personal care beneficiază de acest program se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură, grupuri de unități și unități.

70. Timpul de muncă peste durata normală (munca suplimentară). Art. 120 alin. 1 din Codul muncii prevede că munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal (peste 40 de ore) este considerată muncă suplimentară.

Posibilitatea existenței unei durate zilnice a timpului de muncă mai mare (sau mai mică) de 8 ore este prevăzută și de art. 115. Atunci când această durată este de 12 ore, trebuie să urmeze o perioadă de repaus de 24 de ore.

Pentru anumite categorii de personal este prevăzută, uneori, o durată maximă a timpului de lucru superioară duratei normale.

De exemplu, în cazul conducătorilor auto, durata de conducere cuprinsă între două perioade zilnice de odihnă sau între o perioadă zilnică de odihnă și o perioadă săptămânală de odihnă nu trebuie să depășească 9 ore. Aceasta se poate extinde până la 10 ore de două ori pe săptămână.

Durata totală de conducere pe parcursul unei perioade de două săptămâni consecutive nu trebuie să depășească 90 de ore.

De asemenea, în cazul personalului bugetar se prevede o durată maximă de 360 de ore suplimentare anual.⁴

Legiuitorul nostru a prevăzut (la art. 114 din Codul muncii) că durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

Prin excepție însă, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână (art. 114 alin. 2).

Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii stabilite prin Contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni. (art. 114 alin. 3). Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință, dar pentru perioade de referință care în nici un caz să nu depășească 12 luni (art. 114 alin. 4).

La stabilirea perioadelor de referință menționate nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă (art. 114 alin. 5).

¹ Potrivit Hotărârea Guvernului nr. 600/2007, tinerii nu pot presta muncă de noapte – între orele 20,00 și 6,00 – (art. 11 și 12).

² Art. 83 alin. 1 lit. f din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 3 ianuarie 2008), modificată ulterior.

³ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 304 din 4 iulie 2000, aprobată prin Legea nr. 436/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 404 din 20 iulie 2001).

⁴ Art. 18 alin. 2 din Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.

Prevederile privind munca suplimentară nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani (art. 114 alin. 3)¹. Soluția este logică, având în vedere că în baza art. 112 alin. 2, durata timpului de muncă pentru tinerii respectivi este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână (art. 114 alin. 6).

Potrivit art. 120 alin. 2 din Codul muncii, există doar două excepții când nu este necesar acordul salariatului și anume:

- forța majoră;
- lucrări urgente destinate prevenirii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Conform art. 119 din Codul muncii, angajatorul are obligația de a ține evidența muncii prestate de către fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat. Drept urmare, el nu s-ar putea prevala de propria sa turpitudine (neținerea evidențelor) pentru a nu lua în considerare orele suplimentare prestate de salariați.²

Regula este că munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile după efectuarea acesteia (art. 122 alin. 1). În aceste condiții salariatul beneficiază de salariu corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru (art. 122 alin. 2). Există posibilitatea – ceea ce este extrem de important pentru angajator – ca în perioadele de reducere a activității acesta să acorde zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni (art. 122 alin. 2).

Atunci când compensarea nu este posibilă în termenul legal, cel în cauză va primi un spor la salariu, stabilit prin negociere (contractul colectiv de muncă sau, după caz, contractul individual de muncă) și *nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază* (art. 123).

Dacă este vorba de *zilele de sărbătoare legală* în care nu se lucrează (art. 139), sporul *nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază*.

71. Timpul de odihnă. Noțiune. Forme. Timpul de muncă este, și nici nu se poate altfel, limitat, de regulă, la 8 ore pe zi. Diferența până la 24 de ore, deci 16 ore zilnic, este timp de repaus ori timp de odihnă.

Potrivit art. 133 din Codul muncii, „perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă”.

Codul muncii (în art. 39 alin. 1 lit. c) consacră expres dreptul salariaților la cea mai importantă formă a timpului de odihnă: concediul de odihnă.

În afara acestuia și a altor concedii, sunt reglementate următoarele forme ale timpului de odihnă:

- pauza pentru masă;
- pauza de alăptare;
- timpul de odihnă între două zile de muncă;
- repausul săptămânal;
- pauze și perioade de odihnă pentru conducătorii auto și pentru lucrătorii mobili care prestează servicii de interoperabilitate transfrontalieră în sectorul feroviar;
- sărbătorile legale.

72. Pauza pentru masă. Este prevăzută în cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore.

Condițiile în care se acordă sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern.

Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate (art. 134 alin. 1 și 2).³

Pauzele de masă – se mai prevede (art. 134 alin. 3) – cu excepția dispozițiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil și din regulamentul intern nu se includ în durata zilnică normală a timpului de muncă.

Pauzele, cu excepția dispozițiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil și-au regulamentul intern, nu se includ în durata zilnică normală a timpului de muncă.

Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate (art. 134).

73. Pauze de alăptare. Sunt reglementate de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă.⁴

Conform art. 17 din acest act normativ, angajatorii sunt obligați să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, *două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare*, până ce copilul îndeplinește vârsta de un an. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul (alin. 1).

La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic (alin. 2).

Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului (alin. 3).

¹ În același sens este și art. 11 din Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă.

² Raluca Dimitriu, *op. cit.*, p. 121.

³ A se vedea și art. 13 din Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă.

⁴ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 750 din 27 octombrie 2003, aprobată cu modificări prin Legea nr. 25/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 214 din 11 martie 2004, modificată ulterior).

74. Timpul de odihnă între două zile de muncă. Între sfârșitul programului de lucru dintr-o zi și începutul programului de lucru din ziua următoare trebuie să existe, de regulă, un interval de cel puțin 12 ore consecutive. În cazul copiilor (între 15 și 18 ani), încadrați în muncă, perioada minimă de repaus este de 14 ore consecutive.

De la regula celor 12 ore, se prevede o excepție: atunci când se lucrează în schimburi și numai la schimbarea turelor, intervalul menționat este mai mic, dar nu sub 8 ore¹. Potrivit unui principiu general, aceste prevederi sunt de strictă interpretare și se aplică numai în cazurile și condițiile expres arătate de text.

75. Repausul săptămânal. Ca și stabilirea duratei maxime a zilei de muncă și reglementarea concediilor plătite, legiferarea repausului săptămânal a constituit în trecut un obiectiv statornic urmărit de salariați.

Potrivit art. 137 din Codul muncii, repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

În cazul în care repausul în aceste zile ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, el poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Întrucât lucrează astfel sâmbăta și duminica, salariații beneficiază de un spor la salariu în condițiile prevăzute de contractul colectiv sau de regulamentul intern.

76. Sărbătorile legale. În art. 139 alin. 1 din Codul muncii sunt prevăzute zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează și anume:

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;

- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

Zilele libere aintite anterior pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

Salariaților care lucrează în zilele de sărbătoare legală li se asigură compensarea cu timp corespunzător în următoarele 30 de zile. În cazul în care, din motive nejustificate acest lucru nu e posibil, ei beneficiază de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru (art. 142).

77. Dreptul la concediul de odihnă. Este prevăzut de art. 39 alin. 1 lit. c din Codul muncii.

Acest concediu constituie una din formele timpului liber, a cărei necesitate și însemnătate deosebită rezultă din conținutul dispozițiilor legale care îl reglementează, cât și din practica raporturilor sociale de muncă. Influența sa pozitivă asupra sănătății salariaților, posibilitățile recreative pe care le oferă, rolul său de factor în creșterea randamentului muncii, avantajele care decurg din plata indemnizației cuvenite pe timpul efectuării lui; prin urmare funcțiile sale economice și sociale, pun în lumină importanța concediului de odihnă. El este un drept garantat tuturor salariaților și nu poate forma obiectul unei cesiuni, renunțări, sau limitări (art. 144 din Codul muncii).

Fiind fundamentat pe contractul individual de muncă, dreptul la concediu de odihnă este de *natură contractuală*².

Potrivit prevederilor Codului muncii, concediile de odihnă pot fi împărțite în mai multe categorii: concedii care se acordă, de regulă, *în raport cu vechimea în muncă*, denumite și *concedii de bază*; *concedii suplimentare*; concedii de odihnă care se acordă *tinerilor în vârstă de până la 18 ani*³.

¹ Art. 135 din Codul muncii.

² A se vedea Vasile Buia, *op. cit.*, p. 21-22; Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, vol. 2, p. 337.

³ Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 485.

78. Durata concediului de odihnă (de bază). Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare (art. 145 alin. 1 din Codul muncii).

Durata lui efectivă se stabilește prin contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractului colectiv de muncă aplicabil și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic (art. 145 alin. 2).

Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite prin contractul colectiv de muncă nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual (art. 145 alin. 3).

După abrogarea alin. 4 al art. 145 din Codul muncii prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005 și salariații încadrați cu timp parțial beneficiază de aceeași durată a concediului de odihnă, ca și cei ce lucrează cu timp integral, intervenția legiuitorului fiind apreciată pozitiv.¹

Prin acte normative speciale poate fi stabilită o durată minimă mai ridicată a concediului de odihnă, decât cea prevăzută de Codul muncii. De pildă, art. 304 alin. 13 lit. a din Legea nr. 1/2011 prevede că personalul didactic din învățământul superior beneficiază de un concediu anual cu plată, în perioada vacanțelor universitare, de cel puțin 40 de zile lucrătoare.

79. Concediul suplimentar de odihnă. Anumite categorii de salariați au dreptul la un *concediu suplimentar de odihnă*, care se adaugă, anual, la cel de bază. În acest sens, art. 147 din Codul muncii dispune că salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzători, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare², stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

Salariații nevăzători au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 6 zile lucrătoare, iar cei încadrați în grade de invaliditate la 3 zile lucrătoare.

80. Condițiile dobândirii și exercitării dreptului la concediu de odihnă. Dreptul la acest concediu este stabilit de lege pentru munca prestată în fiecare an calendaristic, ia naștere odată cu încheierea contractului individual de muncă și se realizează pe măsura efectuării muncii.

Legea nu face decât să consacre o realitate evidentă: necesitatea odihnei este consecința firească a efortului depus prin executarea muncii.

Art. 145 din Codul muncii prevede că durata efectivă a concediului de odihnă *se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic (alin. 2).*

Soluția legiuitorului pare justă de vreme ce scopul concediului de odihnă constă în refacerea forței de muncă³, deci, este necesară o corelare logică și echitabilă între durata activității și durata odihnei. De altfel, legea stabilește numărul zilelor de concediu având în vedere activitatea desfășurată în cursul unui an calendaristic. Este și motivul pentru care concediul de odihnă trebuie, de regulă, efectuat în fiecare an (art. 146 alin. 1 din Codul muncii) și în natură (art. 149).

Salariatul care a muncit la acel angajator o perioadă de timp echivalentă cu minimum 10 zile de muncă efectivă are dreptul la un concediu plătit de 2 zile și jumătate lucrătoare.

81. Programarea concediului de odihnă. În scopul efectuării, concediul de odihnă trebuie, în prealabil, programat, în condițiile prevăzute de art. 148 din Codul muncii.

Programarea – colectivă sau individuală – se face de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Ea poate interveni până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.

Prin cele individuale se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.

În cadrul perioadelor de concediu stabilite astfel, salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puțin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

82. Indemnizația de concediu. În conformitate cu art. 150 din Codul muncii, pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă (alin. 1).

¹ Ion Traian Ștefănescu, *Modificările Codului muncii – comentate – Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005*, Editura Lumina Lex, București, 2005, p. 92.

² În același sens, art. 15 alin. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 prevede că „tinerii beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare”.

³ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, p. 558.

Ea reprezintă media zilnică a drepturilor salariale menționate din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu (alin. 2).

Indemnizația se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu (art. 150 din Codul muncii).

Personalul detașat în altă localitate, căruia i se acordă concediul în *timpul detașării*, are dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport dus și întors, din localitatea unde este detașat, în localitatea unde se află, potrivit contractului, locul său de muncă obișnuit. Firește, aceste cheltuieli se suportă de unitatea care beneficiază de detașare. În lipsa unor precizări pentru acordarea și decontarea cheltuielilor, se aplică normele generale privind delegarea sau detașarea în afara localității unde se află locul de muncă.

83. Efectuarea concediului. Pentru a-și realiza finalitatea, concediul trebuie efectuat în fiecare an și numai excepțional se permite efectuarea concediului *în anul următor* (în cazurile expres prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil). Angajatorul este obligat în această din urmă situație 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 (art. 146 alin. 1-3 din Codul muncii).

Având în vedere regula, necesitatea și obligația efectuării concediului în natură¹, compensarea lui în bani este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă (art. 146 alin. 4 din Codul muncii), sau, când, din motive obiective, nu a putut fi efectuat (art. 149).

Dacă în timpul când salariații sunt în concediu de odihnă intervin anumite situații (incapacitatea temporară de muncă; salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice sau obligații militare; urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare, salariații intră în concediu de maternitate; salariatul este rechemat la serviciu) concediul se întrerupe; restul zilelor de concediu se va efectua după ce au încetat situațiile respective sau, când aceasta nu este posibil, la data stabilită printr-o nouă programare în cadrul aceluiași an calendaristic. În cazul întreruperii concediului, indemnizația nu se restituie.

84. Întreruperea concediului. Poate interveni la cererea salariatului, pentru motive obiective, dar și la inițiativa angajatorului care îl *poate rechema* pe salariat din concediu în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă.

În ipoteza rechemării, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă (art. 151).

85. Compensarea în bani a concediului de odihnă. Pentru a-și realiza finalitatea, concediul de odihnă trebuie să fie efectuat.

De aceea, Codul muncii prevede imperativ: „Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă” (art. 146 alin. 4).

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 de muncă. Ea se acordă proporțional cu perioada cuprinsă între începutul anului calendaristic și data încetării contractului de muncă.

86. Alte concedii. În sensul său general, termenul de concediu determină orice perioadă de timp în care salariații nu au obligația, potrivit legii, de a presta munca. Ca atare, toate concediile sunt forme ale timpului liber, dar nu și ale timpului de odihnă; numai concediul de odihnă se cuprinde în această ultimă noțiune. De aceea, într-o tratare exactă, celelalte concedii *trebuie să fie examinate distinct de timpul de odihnă*.

Unele din concedii – medicale, de maternitate, pentru îngrijirea copilului bolnav, pentru îngrijitor etc. – constituie, împreună cu indemnizațiile bănești aferente, elemente ale dreptului la asigurări sociale. Este evident că asemenea concedii au o altă finalitate decât concediul de odihnă.

Alte concedii au, de asemenea, o funcție proprie, diferită de aceea a concediului de odihnă. Ele sunt destinate să servească pregătirii examenelor de către salariații care urmează o formă de învățământ, îndeplinirii unor îndatoriri sau rezolvării unor interese personale, ori pot fi determinate de situații obiective, cum ar fi, de exemplu, întreruperea temporară a activității angajatorului. În ansamblul lor, aceste concedii au contingentă cu timpul de lucru și nu cu timpul de odihnă.

Distinct, Codul muncii reglementează concediile pentru formare profesională cu sau fără plată (art. 154-158) ori, concedii fără plată, pentru rezolvarea unor situații personale (art. 153).

Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita de mai sus, în următoarele situații:

a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;

¹ Art. 149 din Codul muncii prevede: „salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat”.

b) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate – copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate –, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

Concedii fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute anterior, pe durate stabilite prin acordul părților (art. 25).

Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat (art. 26).

87. Zile libere. Art. 143 din Codul muncii prevede că prin contractul colectiv de muncă se pot stabili și *alte zile libere*.

Prin astfel de contracte s-a prevăzut, de exemplu că, salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie, sau alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului – 5 zile;
- b) căsătoria unui copil – 2 zile;
- c) nașterea unui copil – 2 zile;
- d) decesul soțului, copilului, părinților, socrilor – 3 zile;
- e) decesul bunicii, fraților, surorilor – 1 zi;
- f) schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași angajator, cu mutarea domiciliului în altă localitate – 5 zile.

Și alte acte normative stabilesc acordarea de zile libere. Astfel, potrivit art. 11 lit. b din Hotărârea Guvernului nr. 1364/2006¹, donatorul de sânge are dreptul să primească, la cerere, pentru fiecare donare efectivă, *o zi liberă de la locul de muncă*, în ziua donării.

Conform art. 152¹ din Codul muncii, angajatorul are obligația acordării unui concediu de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului. Aceste zile libere nu se includ în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate. Salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor *sunt asigurați*, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate *fără plata contribuției*. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Prin art. 152² din Codul muncii s-a stabilit că „salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de *urgență familială cauzată de boală sau de accident*, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și *cu recuperarea perioadei absente* până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului”.

88. Test de evaluare

1. Durata normală a timpului de muncă pentru tinerii în vârstă de până la 18 ani este:

- a) 6 ore pe zi, 40 de ore pe săptămână;
- b) 6 ore pe zi, 30 de ore pe săptămână;
- c) 8 ore pe zi, 40 de ore pe săptămână.

2. Potrivit Codului muncii, intervale de timp în care se prestează munca de noapte este:

- a) 20.00 - 08.00;
- b) 22.00 - 06.00;
- c) 22.00 - 07.00.

3. Sporul minim pentru munca prestată în orele suplimentare este de:

- a) 75% din salariul de bază;
- b) 10% din salariul negociat;
- c) 85% din salariul de bază.

Se încercuiesc literele care conțin răspunsurile corecte

89. Bibliografie

- 1. Constituția României
- 2. Codul muncii
- 3. Codul civil
- 4. Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal;
- 5. Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor care lucrează în străinătate;
- 6. Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă;
- 7. Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora;

¹ Hotărârea Guvernului nr. 1364/2006 pentru aprobarea drepturilor și obligațiilor donatorilor de sânge (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 820 din 5 octombrie 2006).

8. Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă;
9. Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților;
10. Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice;
11. Legea dialogului social nr. 367/2022;
12. Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților;
13. Ordonanța Guvernului nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele și perioadele de odihnă ale conducătorilor auto și utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora;
14. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă;
15. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;
16. Alexandru Țiclea (coordonator), Laura Georgescu, Adelina Duțu *Codul muncii – comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență*, Editura Universul juridic, București, 2020;
17. Alexandru Țiclea (coord), Laura Georgescu, Dumitru Ilie, Mitică Purcaru, *Noutati legislative, jurisprudențiale și doctrinare*, Editura Universul juridic, București, 2018;
18. Alexandru Țiclea, *Tratat privind încetarea raporturilor de muncă*, Editura Universul juridic, București, 2018;
19. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul muncii Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2022;
20. Alexandru Țiclea, *Tratat privind răspunderea pentru daune în raporturile de muncă*, Editura Universul juridic, București 2019;
21. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul securității sociale. Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2021;
22. Dan Țop, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Mustang, București, 2018;
23. Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2017;
24. Colecția *Revistei române de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2001-2022.

UNITATE DE ÎNVĂȚARE VII

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ (5)

90. Elementele și condițiile modificării contractului individual de muncă. Executarea contractului este guvernată de principiul stabilității în muncă, ceea ce presupune că modificarea și încetarea lui pot interveni numai în condițiile prevăzute de lege.

Regula statornicită de art. 41 din Codul muncii constă în aceea că modificarea poate interveni numai prin acordul părților (alin. 1); doar cu titlu de excepție este posibilă prin actul unilateral al angajatorului în cazurile și în condițiile prevăzute de Cod (alin. 2).

Modificarea se referă la următoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

Modificarea contractului constă în mod obișnuit în *trecerea salariatului într-un alt loc de muncă sau într-o altă activitate în mod temporar sau definitiv*. Ea poate fi determinată atât de organizarea mai bună a muncii, de anumite necesități social-economice, dar și de unele interese personale ale salariaților.

Inadmisibilitatea modificării unilaterale se referă, în special, numai la elementele esențiale ale contractului și anume *felul muncii*, determinat atât de calificarea profesională, cât și de funcția sau meseria încredințată, *locul muncii*, prin care se înțelege unitatea și localitatea, unde se prestează munca, precum și *salariul*.

Cu toate acestea, art. 48 din Codul muncii prevede că angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca o măsură de protecție a salariatului.

Totodată, este posibilă modificarea unilaterală și temporară a contractului de muncă în cazul delegării sau detașării salariatului (art. 42, art. 43, art. 45 din Codul muncii). O atare posibilitate prevăzută de lege, decurge din acordul inițial (și implicit) pe care salariatul l-a dat în momentul încheierii contractului său de muncă.

91. Clasificarea cazurilor de modificare a contractului individual de muncă. Există mai multe cazuri de modificare a contractului; ele pot fi clasificate în funcție de anumite criterii, astfel:

- a) în raport cu *manifestarea de voință a părților contractante*, modificarea poate fi:
 - convențională (prin acordul părților);
 - unilaterală (prin actul angajatorului);
 - în temeiul legii (delegarea, detașarea etc.);
- b) după *elementul (sau elementele) contractului individual de muncă supuse modificării*:
 - unitatea (detașare);
 - felul muncii (detașare, trecerea într-o altă muncă);
 - locul muncii (delegare, detașare);
 - salariul.
- c) după *durată*, modificarea poate fi:
 - temporară (delegare, detașare, trecerea temporară în altă muncă);
 - definitivă (trecerea definitivă în altă muncă).

92. Delegarea

a) Reglementare. Noțiune. Delegarea este reglementată, de art. 42-44 din Codul muncii.

Ea constă în *executarea temporară de către salariat, din dispoziția angajatorului, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu, în afara locului său de muncă* (art. 43).

b) Caracteristici ale delegării. Din definiția dată, rezultă mai multe caracteristici ale delegării.

Delegarea este o *măsură obligatorie* luată prin dispoziția (decizia, ordinul) angajatorului, astfel încât refuzul nejustificat al salariatului de a o aduce la îndeplinire reprezintă o încălcare a îndatoririlor de serviciu, care poate atrage chiar concedierea. Măsura însă trebuie să fie legală; ea se justifică numai prin interesele serviciului.

Delegarea se dispune pe o anumită *durată de timp*. Într-adevăr, această măsură este luată pe un termen de până la 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pe perioade succesive de maxim 60 de zile calendaristice numai cu acordul salariatului (art. 44 alin. 1 fraza 1 din Codul muncii). Prin urmare, numai pentru prima perioadă de 60 de zile delegarea are caracter obligatoriu. Orice prelungire ulterioară se înțelege în același interval de 12 luni, necesită acordul salariatului. Refuzul său

pentru prelungirea delegării – se dispune imperativ – „nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia” (art. 44 alin. 2, fraza 2).

În cazul delegării, elementul contractului de muncă supus modificării *este locul obișnuit de muncă*, acesta putând fi sediul angajatorului, o unitate componentă sau o subunitate. Esențial pentru delegare este ca locul în care ea se efectuează *să nu fie locul obișnuit de muncă*.

Celelalte elemente esențiale ale contractului – felul muncii și salariul – nu pot fi modificate.

c) Efectele delegării. Pe timpul delegării, salariatul rămâne legat prin raportul juridic de muncă numai cu angajatorul care l-a delegat, fiindu-i subordonat numai acestuia, nu și unității la care efectuează delegarea; el își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul său de muncă (art. 42 lin. 2 din Codul muncii).

Cel aflat în delegare trebuie să respecte normele de disciplină și de protecția muncii în unitatea în care își execută sarcinile, dar răspunderea sa disciplinară poate fi angajată numai față de angajatorul la care este încadrat.

În baza art. 44 alin. 2 din Codul muncii, persoana delegată are *dreptul la plata cheltuielilor de transport și de cazare*, precum și la o *indemnizație de delegare*.

Concomitent cu drepturile specifice delegării, așa cum am arătat mai sus, salariatul aflat în delegație își păstrează *dreptul la salariul* corespunzător funcției sau postului în care este încadrat. Salariul i se cuvine drept plată a muncii ce o prestează în delegare, în exercitarea atribuțiilor sale de serviciu, potrivit contractului de muncă și în cadrul programului zilnic.

d) Încetarea delegării. Delegarea încetează în următoarele cazuri:

- la expirarea termenului până la care a fost dispusă;
- după executarea lucrărilor sau îndeplinirea sarcinilor care au făcut obiectul delegării;
- prin revocarea măsurii de către angajator;
- ca urmare a încetării contractului de muncă al salariatului aflat în delegație;
- prin denunțarea contractului de muncă de către persoana delegată (demisia salariatului).

93. Detașarea

a) Noțiunea și specificul detașării. În baza art. 45 din Codul muncii, detașarea este actul prin care se dispune *schimbarea temporară a locului de muncă din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia*.

Tot o detașare, dar cu caracter special, poate fi considerată și munca prin agent de muncă temporară (art. 87-100 din Codul muncii).

Specificul detașării constă în aceea că:

- ea presupune în toate cazurile trimiterea temporară la un alt angajator pentru executarea unor sarcini ale acestuia;
- cel detașat face parte pe durata detașării din colectivul de muncă al noului angajator, subordonându-se acestuia;
- detașarea modifică locul muncii prin schimbarea angajatorului, dar felul muncii (funcția, profesia, meseria etc.) trebuie să rămână același;
- contractul individual de muncă inițial încheiat cu angajatorul de origine subzistă și în timpul detașării; el se suspendă pe această perioadă.

b) Caracteristici ale detașării. Multe din trăsăturile caracteristice delegării sunt comune și detașării.

Detașarea are un *caracter temporar*; durata sa este de cel mult un an, cu posibilitatea prelungirii în mod excepțional pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la acel angajator, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni (art. 46 alin. 1 și 2).

Prin urmare, dacă pentru detașarea inițială, de până la un an nu se cere consimțământul salariatului – ulterior, în cazul prelungirii este nevoie de acest consimțământ.

Ca și în cazul delegării, dispoziția de detașare *se dă în scris*, fără ca aceasta să constituie o condiție de valabilitate, forma scrisă fiind determinată de necesitatea respectării disciplinei financiare la acordarea și decontarea drepturilor bănești ale celor detașați; cel detașat își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul de muncă (art. 42 alin. 2 din Codul muncii).

c) Efectele detașării. Detașarea având ca scop îndeplinirea unei activități ori a unor sarcini proprii angajatorului cesionar, salariatul detașat se *încadrează în colectivul acestuia*.

Funcția încredințată celui detașat la unitatea cesionară trebuie să corespundă felului muncii prestate la angajatorul de care salariatul aparține.

Cu privire la drepturile cuvenite salariatului detașat, art. 47 din Codul muncii prevede că acestea se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea. Dar, el beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de la angajatorul la care este detașat.

Angajatorul cedent are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul cesionar să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariat.

Dacă angajatorul cesionar nu își îndeplinește aceste obligații, ele vor fi îndeplinite de angajatorul cedent.

În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile respective, salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

Potrivit art. 42 alin. (2) din Codul muncii, salariatul are dreptul la *păstrarea funcției* într-un dublu sens: angajatorul cedent, care nu poate încadra o altă persoană pe postul celui detașat decât în mod temporar, fiind obligată să-l reprimească pe titular la încetarea detașării; la angajatorul cesionar, unde încadrarea trebuie să se facă în aceeași funcție sau, în mod excepțional, într-o funcție similară, cu respectarea obligatorie a calificării profesionale a salariatului.

Salariatul detașat are dreptul la indemnizația de detașare, la plata cheltuielilor de transport și cazare.

d) Nulitatea și încetarea detașării. Detașarea constituie o măsură care trebuie dispusă în cadrul și în condițiile prevăzute de lege. Orice încălcare a acestor norme presupune declanșarea unei nulități virtuale în sensul că detașarea suferă de acest viciu de când a fost nesocotită norma juridică respectivă și până când nulitatea este constatată de un organ competent. *Nulitatea poate fi totală* atunci când prin încălcarea legii detașarea este imposibil de dus la îndeplinire, de exemplu, când funcția în care este încadrat salariatul în cauză la angajatorul la care a fost detașat nu corespunde pregătirii sale profesionale sau nu este determinată de interesele reale ale serviciului ori când nu există post liber corespunzător la angajatorul cesionar.

Nulitatea este parțială în cazul în care după înlăturarea clauzei ilegale, detașarea poate fi executată cel puțin în parte în condiții legale. Clauza nelegală se va considera nescrisă și inoperantă; pentru a exemplifica, este parțial nulă detașarea dispusă de la început printr-un singur ordin pe o perioadă mai mare de un an ca activitate neîntreruptă. Dispoziția va produce efecte înăuntrul perioadei prevăzute de lege (un an), iar apoi devine inoperantă.

Detașarea *încetează*, ca și delegarea, în următoarele cazuri:

- la expirarea termenului pentru care a fost dispusă;
- prin revocarea ei de către angajatorul cedent;
- prin concedierea salariatului pentru orice motiv prevăzut de lege de către angajatorul care a dispus detașarea;
- la încetarea raporturilor de muncă prin acordul părților (rezilierea contractului individual de muncă), situație în care este necesar numai consimțământul angajatorului cedent;
- prin încetarea contractului de muncă din inițiativa salariatului; în acest caz, preavizul va trebui adresat angajatorului de origine, cu care s-a încheiat contractul de muncă. Pentru necesități de ordin practic privind organizarea muncii și producției la angajatorul unde a avut loc detașarea, este recomandabil ca preavizul să fie adresat și acestuia;
- la expirarea termenului prevăzut în contractul individual de muncă în cazul în care a fost încheiat pe o durată determinată.

Detașarea mai poate înceta și în cazul în care angajatorul la care lucrează salariatul detașat aplică unilateral dispozițiile referitoare la desfacerea contractului individual de muncă sau când îi stabilește alte sarcini de serviciu, fără legătură cu felul muncii sale. O asemenea măsură are drept efect doar încetarea detașării, fără a afecta contractul individual de muncă.

94. Trecerea temporară în altă muncă.

A. Noțiune. Temei legal. Instanța supremă a statuat că prin trecerea temporară în altă muncă se înțelege „schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități pe o perioadă scurtă de timp”¹.

Această situație a fost definită ca modificarea unilaterală a contractului de muncă în temeiul căreia salariatul îndeplinește, într-o perioadă determinată, o altă funcție sau meserie decât cea prevăzută în contract și care trebuie să corespundă – cu unele excepții stabilite de lege – calificării sale profesionale.

Atunci când se referă la trecerea temporară într-o altă muncă decât cea prevăzută în contract, legea are în vedere *felul muncii*, considerat în mod unanim ca un element esențial al contractului de muncă.

Trecerea temporară în altă muncă este posibilă și în altă unitate, în care caz această măsură se combină cu detașarea.

B. Situații. Trecerea temporară în altă muncă poate fi realizată în două situații:

- a) prima, când este necesar consimțământul special al salariatului;
- b) a doua, în care măsura este obligatorie;

Printre cazurile din prima situație se află:

- numirea unui înlocuitor cu delegație (girarea unei funcții vacante), inclusiv numirea temporară într-o funcție de conducere;
 - înlocuirea unei persoane care lipsește temporar de la serviciu și căruia angajatorul este obligat să-i păstreze postul;
- În conformitate cu art. 48 din Codul muncii, angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului în cazul:
- unor situații de forță majoră;
 - cu titlu de sancțiune disciplinară;
 - ca măsură de protecție a salariatului.

C. Efectele trecerii temporare în altă muncă. Salariații trecuți temporar în altă muncă sunt obligați să îndeplinească întocmai și la timp atribuțiile noului loc de muncă. Ei trebuie să respecte disciplina stabilită, fiind răspunzători pentru orice încălcare a normelor legale, a atribuțiilor stabilite și a ordinelor superiorilor ierarhici.

¹ Tribunalul Suprem, dec. de îndrumare nr. 9/1974, în „Culegere de decizii” pe anul 1974, p. 27.

Salariatul, chiar temporar mutat într-o altă muncă decât cea prevăzută în contractul lui își angajează răspunderea disciplinară dacă în mod culpabil își îndeplinește defectuos obligațiile aferente funcției încredințate. Nu se poate apăra motivând lipsa consimțământului său ori lipsa de calificare atâta timp cât munca nou încredințată este corespunzătoare pregătirii profesionale. Va răspunde și patrimonial dacă prin fapta sa culpabilă în legătură cu munca a produs o pagubă angajatorului său.

95. Promovarea – caz de modificare definitivă a contractului individual de muncă. Promovarea reprezintă trecerea cu caracter permanent a salariatului într-o altă funcție, superioară în grad celei deținute anterior. De esență promovării este schimbarea *felului muncii*, după caz, ea constând în trecerea dintr-o funcție de execuție în una de conducere sau dintr-o astfel de funcție în una superioară.

De regulă, promovarea se face ca și încadrarea în muncă, prin examen sau concurs, ceea ce presupune o serie de operațiuni anterioare din partea angajatorului: declararea postului vacant; stabilirea tematicii pentru concurs (examen), condițiilor de participare și desfășurare a acestuia; anunțarea datei și a locului desfășurării acțiunii de verificare a aptitudinilor și pregătirii profesionale ale candidaților; constituirea comisiei de examinare etc.

96. Alte cazuri de modificare definitivă a contractului individual de muncă. Prin modificarea definitivă a contractului, în sensul art. 41 din Codul muncii, trebuie înțeleasă schimbarea unor elemente esențiale ale acestuia, intervenită în cursul executării sale, și anume: durata, felul muncii, locul muncii, condițiile de muncă, salariul.

Dacă nu există o interdicție legală, modificarea definitivă a contractului este oricând posibilă prin acordul părților. Însă, modificarea unilaterală prin actul angajatorului, nu este, în principiu, admisă.

97. Noțiunea suspendării. Executarea contractului individual de muncă reprezintă un proces ce se desfășoară în timp. În acest interval pot interveni anumite împrejurări, prevăzute chiar de lege, care să împiedice temporar înfăptuirea obiectului și efectelor contractului, deci a obligațiilor reciproce ale părților. Survine astfel suspendarea acestuia.

Reglementarea generală a suspendării contractului individual de muncă o reprezintă Codul muncii (Titlul II „Contractul individual de muncă”, Capitolul IV, art. 49-54). Așadar, această suspendare este, în prezent, o creație a legiuitorului.

De aceea, suspendarea poate opera doar în mod limitativ, în cazurile expres prevăzute de lege.

În situația în care angajatorul nu și-ar fi îndeplinit obligația de a plăti salariul, persoana încadrată nu poate refuza prestarea muncii, invocând excepția *non adimpleti contractus*, ci are deschisă calea acțiunii în justiție pentru obligarea angajatorului la executarea prestației ce-i revine.

98. Cazurile de suspendare. Neîndeplinirea temporară a executării prestațiilor de către salariat poate fi generată de diverse cauze, unele rezidând din voința părților, altele acționând independent, fiind exterioare voinței lor. Tot astfel, se pot deosebi cazuri în care suspendarea¹ își are sursa numai în voința unei părți sau împrejurări ce sunt determinate de fapta terților.

Există, prin urmare, mai multe cazuri de suspendare și anume:

- suspendarea de drept;
- suspendarea din inițiativa salariatului;
- suspendarea din inițiativa angajatorului;
- suspendarea prin acordul părților.

99. Suspendarea de drept. Intervine în virtutea legii, din pricina unor împrejurări ce, independent de voința părților, fac cu neputință prestarea muncii. Potrivit art. 50 din Codul muncii, contractul se suspendă de drept în următoarele situații:

„a) concediu de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c) carantină;

d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;

e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;

f) forță majoră;

g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;

h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.”

¹ A se vedea art. 49 alin. 1 din Codul muncii.

100. Suspendarea din inițiativa salariatului. Conform art. 51 din Codul muncii, „contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului în următoarele situații:

- a) concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 1-2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediul paternal;
- d) concediul pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electiv în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;

Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.”

101. Suspendarea din inițiativa angajatorului. În temeiul art. 52 alin. 1 din Codul muncii, contractul poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- „a) pe durata cercetării disciplinare prealabile;
- b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale, incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- c) în cazul întreruperii/reducerii temporare a activității fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- d) pe durata detașării;
- e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei”.

De precizat este că suspendarea din inițiativa angajatorului pentru vreuna din situațiile de mai sus nu este posibilă cât timp contractul individual de muncă este suspendat de drept, inclusiv în caz de incapacitate de muncă (art. 50 alin. 1 lit. b din Codul muncii) sau în orice situația în care salariatul este în imposibilitate să presteze munca din motive independente de voința sa.

102. Suspendarea prin acordul părților. Salariatul și angajatorul pot conveni, la data încheierii contractului ori pe parcursul executării acestuia, cu privire la suspendarea principalelor sale efecte: prestarea muncii și plata salariului. Această înțelegere poate avea loc în cursul executării contractului (este cazul concediilor fără plată) sau chiar în momentul încheierii contractului, când salariatul își poate da acordul de principiu asupra unor eventuale împrejurări ulterioare (de exemplu, în cazul trimiterii lui să urmeze o școală sau un curs de perfecționare).

Cazurile de suspendare prin acordul părților, potrivit art. 54 din Codul muncii, sunt:

- a) concediul fără plată pentru studii;
- b) concediul fără plată pentru interese personale;
- c) la aceste două cazuri de suspendare pot fi adăugate și cele privind desfășurarea activităților în cadrul echipelor „SALVAMONT” și cel privind activitatea de salvare din mediul subteran speologic (salvaspeo).

103. Procedura suspendării. Codul muncii nu cuprinde dispoziții de procedură cu privire la suspendarea contractului individual de muncă.

De la caz la caz însă, în practică, suspendarea se materializează într-un act al angajatorului, de exemplu, în situația suspendării din funcție, sau a detașării etc. Alteori, ea este rezultatul unui acord de voință (concediu fără plată, rezervarea postului cadrelor didactice).

În toate cazurile, însă, este util ca angajatorul să emită o decizie (dispoziție, ordin etc.) prin care:

- să dispună suspendarea ori să constate existența unei cauze de suspendare;
- să precizeze temeiul legal;
- să menționeze durata (perioada) suspendării (termenul până la care își produce efectele).

Actul angajatorului constituie temeiul efectuării înscrisurilor necesare în registrul general de evidență a salariaților.

104. Efectele suspendării. Așa cum am menționat, suspendarea contractului constituie, în realitate o suspendare a efectelor sale principale: prestarea muncii de către salariat și, în mod corelativ remunerarea muncii de către angajator (art. 49 alin. 2 din Codul muncii).

Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților, dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne (art. 49 alin. 3).

Dar, în cazul suspendării pentru fapte imputabile salariatului, acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat (art. 49 alin. 4).

Suspendarea contractului individual de muncă determină suspendarea tuturor termenelor care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea acestui contract, cu excepția situațiilor când el încetează de drept (art. 49 alin. 6). Într-adevăr, cauza de încetare de drept a contractului individual de muncă, prevalează față de orice altă cauză de suspendare a acestui contract (art. 49 alin. 5).

Cu toate acestea, se apreciază¹ că „de la regula înscrisă în art. 49 alin 5 Codul urma a statornici o excepție printr-o reglementare simetric inversă, cel puțin în cazul diferitelor concedii de maternitate (art. 50 lit. a din Codul muncii), întrucât ocrotirea maternității și sprijinul acordat de stat pentru sporirea natalității dau expresie unui interes național major care, la rândul-i, prevalează în raport cu interesele particulare ale părților din contractul individual de muncă (mai exact, interesele angajatorilor, dominantă a Legii nr. 40/2011).

Pe de altă parte, concediile de maternitate, prin ipoteză nu pot fi acordate pe baza unor certificate medicale emise „de complezență”, de vreme ce sarcina, lehuizia, nașterea copilului și data acestui fapt sunt evidente și indubitabile; ca atare, orice suspiciune de o eventuală fraudă, complezență, corupție a personalului medical este evident exclusă.”

Pe perioada suspendării, în cele mai multe din situații, salariatul nu este lipsit de venituri, *ci primește diferite indemnizații* (de pildă, în caz de incapacitate temporară de muncă, de concediu de maternitate, etc.), sau chiar *salariu*, dar de la un alt angajator (de exemplu, în cazul detașării, al îndeplinirii unei funcții de conducere în sindicat) etc.

În cazurile suspendării contractului pe durata cercetării disciplinare prealabile, sau ca urmare a plângerii penale sau trimerii în judecată a salariatului, dacă se constată nevinovăția celui în cauză, acesta își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului (art. 52 alin. 2).

Salariatul beneficiază de vechime în muncă în caz de:

- detașare;
- concediu pentru creșterea copilului;
- participarea la cursuri sau stagii de formare profesională la inițiativa angajatorului etc.

Nu beneficiază de vechime în muncă în caz de:

- absențe nemotivate;
- concediu fără plată etc.

În mod firesc, suspendarea încetează la momentul dispariției cauzei care a determinat-o. De multe ori, este vorba de o dată certă ce se cunoaște de la începutul suspendării (de pildă, în cazul concediului de maternitate, al concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani, al detașării, al trimerii la o școală sau la un curs de calificare). Alteori această dată nu se cunoaște (de exemplu, în cazul incapacității temporare de muncă, al suspendării pentru fapte penale incompatibile cu funcție deținută etc.).

La încetarea suspendării, salariatul urmează să se prezinte la locul de muncă pentru a-și relua activitatea, iar angajatorul are obligația de a-l reprimi.

Nerespectarea obligațiilor legale privind reluarea activității poate atrage răspunderea celui aflat în culpă. De pildă, salariatul poate fi sancționat disciplinar, inclusiv cu concedierea, iar angajatorul poate fi obligat de organul de jurisdicție competent să-l reintegreze în muncă pe cel în cauză și să-i plătească despăgubiri pe perioada până la reintegrarea efectivă.

105. Test de evaluare

1. Modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este:

- a) inadmisibilă;
- b) este permisă doar în cazul delegării, detașării și trecerii temporare în altă muncă;
- c) permisă doar în cazul detașării, pentru o perioadă de cel mult un an.

2. Delegarea încetează:

- a) la cererea salariatului;
- b) la propunerea unității în care salariatul se află delegat;
- c) prin revocare de către angajator.

3. Contractul individual de muncă pe durata detașării:

- a) se suspenda din inițiativa angajatorului;
- b) se suspenda de drept;
- c) se modifică.

4. Contractul individual de munca pe perioada concediului pentru creșterea copilului se suspendă:

- a) prin acordul partilor;
- b) la inițiativa salariatului;
- c) de drept.

¹ Șerban Beligrădeanu, *Principalele aspecte teoretice și practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, (II)*, în „Revista română de dreptul muncii nr. 3/2011, p. 29.

5. Contractului individual de muncă pe perioada concediului de maternitate se suspendă:

- a) din inițiativa salariației;
- b) de drept;
- c) prin acordul partilor.

Se încercuiesc literele care conțin răspunsurile corecte

105. Bibliografie

1. Constituția României
2. Codul muncii
3. Codul civil
4. Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal;
5. Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor care lucrează în străinătate;
6. Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă;
7. Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora;
8. Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă;
9. Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților;
10. Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice;
11. Legea dialogului social nr. 367/2022;
12. Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților;
13. Ordonanța Guvernului nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele și perioadele de odihnă ale conducătorilor auto și utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora;
14. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă;
15. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;
16. Alexandru Țiclea (coordonator), Laura Georgescu, Adelina Duțu *Codul muncii – comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență*, Editura Universul juridic, București, 2020;
17. Alexandru Țiclea (coord), Laura Georgescu, Dumitru Ilie, Mitică Purcaru, *Noutati legislative, jurisprudențiale și doctrinare*, Editura Universul juridic, București, 2018;
18. Alexandru Țiclea, *Tratat privind încetarea raporturilor de muncă*, Editura Universul juridic, București, 2018;
19. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul muncii Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2022;
20. Alexandru Țiclea, *Tratat privind răspunderea pentru daune în raporturile de muncă*, Editura Universul juridic, București 2019;
21. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul securității sociale. Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2021;
22. Dan Țop, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Mustang, București, 2018;
23. Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2017;
24. Colecția *Revistei române de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2001-2022.

UNITATE DE ÎNVĂȚARE VIII

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ (6)

106. Legalitatea încetării contractului individual de muncă.

Expresia cea mai elocventă a stabilității în muncă, garanție a apărării intereselor salariaților, o constituie, fără îndoială, reglementarea prin lege a condițiilor în care poate avea loc încetarea raporturilor juridice de muncă.

Acționează, așadar, *principiul legalității; modurile și cazurile* în care poate interveni, *motivele, condițiile, procedura, efectele și controlul* său, precum și *răspunderile* părților sunt reglementate pe larg în lege.

Așa fiind, *nu* se poate considera că dreptul la muncă este îngrădit, ceea ce ar contraveni dispozițiilor constituționale (art. 44 alin. 1) sau Codului muncii (art. 3 alin. 1).

Într-adevăr, libertatea muncii nu trebuie interpretată ca un principiu absolut, iar neîngrădirea dreptului la muncă ca o interdicție a încetării contractului.

Sunt cazuri în care raportul juridic de muncă nu mai poate continua din motive independente de voința celor două părți ale sale (angajator-salariat). În același timp, contractul este un act juridic bilateral, iar principiul libertății de voință trebuie să se manifeste nu numai la încheierea, ci și la încetarea sa

107. Cazurile încetării contractului individual de muncă. Potrivit art. 55 din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta:

- de drept;
- prin acordul părților;
- ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, prin concediere sau demisie.

108. Încetarea de drept a contractului individual de muncă. În conformitate cu art. 56 din Codul muncii, în redactarea primită prin Legea 40/2011,¹ „contractul individual de muncă existent încetează de drept:

a) la data decesului salariatului sau a angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;

b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 60 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II.”

d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

g) de la data retragerii, de către autoritățile sau organismele competente, a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță sau pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

j) retragerea acordului părinților sau a reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15-16 ani.”

În afară de situațiile enunțate mai sus, există și altele în care poate interveni încetarea de drept a contractului individual de muncă, unele statornicite chiar de Codul muncii, altele prin diverse acte normative.

Astfel, conform art. 50 lit. h¹, fraza a II-a din Codul muncii, „dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept”.

Tot astfel, potrivit art. 78 alin. 3 din același Cod, „în cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești” (prin care a fost anulată măsura angajatorului).

Cazurile de încetare de drept a contractului individual de muncă sunt de strictă interpretare; ele exprimă voința legiuitorului, iar angajatorul, nu poate să adauge și altele.

¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 255 din 31 martie 2011.

109. Constatarea încetării de drept a contractului individual de muncă. Fiind vorba de o încetare în virtutea legii – *ope legis*, contractul este reziliat în chiar momentul apariției cauzei de încetare, fără să mai fie nevoie de vreo formalitate ori să intervină un act al angajatorului.

Totuși, se prevede (art. 56 alin. 2 din Codul muncii) *necesitatea constatării cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă* (cu excepția decesului salariatului ori angajatorului persoană fizică, declarării morții acestora sau punerii sub interdicție ori, după caz, dizolvării angajatorului persoană juridică). *Constatarea trebuie făcută în scris*, prin decizie a angajatorului, în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea cazului de încetare, care se comunică celui aflat în situația respectivă, într-un termen de 5 zile lucrătoare.

Decizia are relevanță și în ce privește comunicarea datei acestei încetări către casa teritorială de pensii, în vederea punerii în plată a drepturilor de pensie, precum și pentru efectuarea mențiunilor corespunzătoare în carnetul de muncă al celui în cauză.

110. Încetarea prin acordul părților. Temeiul legal al încetării contractului prin acordul părților îl constituie, așadar, art. 55 lit. b din Codul muncii.

Deoarece încheierea acestui contract este rezultatul consimțământului reciproc al părților, *mutuus consensus*, tot acordul lor de voință poate conduce la încetarea sa, *mutuus dissensus*.

Este o aplicare a principiului simetriei actelor juridice.

Pot înceta prin acordul părților nu numai contractele individuale de muncă încheiate pe durată nedeterminată, ci și cele încheiate pe durată determinată, precum și contractele cu timp parțial, contractele de muncă temporară sau cele cu muncă la domiciliu.

Oricare din părți care are inițiativa încetării contractului individual de muncă își poate revoca oferta, unilateral, până în momentul ajungerii ei la destinatar. După acest moment este necesar și acordul destinatarului.

111. Concedierea. Noțiune. Situații. Dacă anterior adoptării actualului Cod al muncii termenul de concediere a fost prevăzut doar de actele normative care au reglementat desfacerea, în anumite condiții, a contractelor individuale de muncă a unui grup de salariați (concedierea colectivă), actuala reglementare introduce acest termen pentru orice încetare a unui atare contract din inițiativa angajatorului (art. 58 alin. 1).

Fixarea limitativă a cazurilor și a motivelor pentru care poate avea loc încetarea raporturilor juridice de muncă în temeiul voinței unilaterale a angajatorului reprezintă cea mai importantă garanție pentru neîngrădirea dreptului la muncă.

Se recunoaște expres dreptul salariaților la protecție împotriva concedierilor nelegale (art. 6 alin. 2, teza finală și art. 39 alin. 1 lit. j). În plus, salariații *nu* pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege, orice asemenea tranzacție fiind lovită de nulitate (art. 38).

Concedierea poate fi dispusă pentru motive ce țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana lui (art. 58 alin. 2).

În această ultimă situație, concedierea poate fi individuală sau colectivă (art. 66).

112. Cazurile de concediere pentru motive care țin de persoana salariatului. În art. 61 din Codul muncii sunt enumerate cazurile în care angajatorul poate dispune concedierea pentru motive ce țin de persoana salariatului și anume:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii sau de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă unde este încadrat.

113. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului. În conformitate cu art. 65 din Codul muncii, această concediere reprezintă încetarea contractului, „determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana acestuia” (alin. 1).

Este cert că, de regulă, concedierea menționată este generată de rațiuni economice.

Așa fiind, potrivit textului analizat, motivul concedierii, nu este inerent persoanei salariatului, ci exterior acesteia. Nu mai este vorba de abateri disciplinare, de inaptitudine fizică sau psihică etc., ci de un fapt exterior lui: desființarea locului de muncă, care, evident, nu poate fi imputabil în niciun mod salariatului afectat.

El nu ar putea fi imputat nici angajatorului (se exclude subiectivismul acestuia), ci determinat de cauze obiective consecință a unei organizări a unității care impun desființarea unui (unor) loc (locuri) de muncă, cu consecința restructurării personalului.

Prin urmare, ordinea firească este următoarea: mai întâi se decide (hotărăște) desființarea locului de muncă, apoi de procedeează la concedierea salariatului care ocupă acest loc de muncă.

Poate fi vorba de dificultăți economice și diminuarea sau chiar încetarea activității, dar și de transformări tehnologice, modernizarea, automatizarea proceselor de producție etc., în toate cazurile impunându-se renunțarea la serviciile unor salariați.

Condiția de legalitate impusă de lege este ca desființarea locului de muncă să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă (art. 65 alin. 2).

Reorganizarea trebuie dispusă de organul competent.

Astfel, s-a prevăzut că încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu ale personalului ca urmare a reorganizării unor autorități sau instituții publice (ca regulă prin desființare, rezultat al comasării prin absorbție sau reducerea de posturi – art. 3), se face cu respectarea procedurilor legale aplicabile categoriei de personal din care face parte și a prevederilor legale privind protecția socială, pe baza criteriilor stabilite între conducerea autorității ori instituției publice și reprezentanții salariaților sau, după caz, ai sindicatelor. În lipsa unor asemenea înțelegeri, se vor avea în vedere următoarele criterii minime:

- a) dacă sunt îndeplinite condițiile de pensionare;
- b) calificativul obținut la ultima evaluare a performanțelor profesionale individuale;
- c) existența unor sancțiuni disciplinare;
- d) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreținere;
- e) dacă măsura ar afecta 2 soți care lucrează în aceeași unitate, desfacerea contractului de muncă sau, după caz, a raportului de serviciu al soțului care are venitul cel mai mic;
- f) măsura să afecteze în ultimul rând familiile monoparentale care au în îngrijire copii, întreținătorii de familie, precum și salariații bărbați sau femei care au cel mult 5 ani până la îndeplinirea condițiilor de pensionare;
- g) alte criterii stabilite de legi speciale, dacă este cazul (art. 6 alin. 4 și 5).

114. Concedierea colectivă. Este denumită astfel pentru că afectează nu doar un singur salariat sau mai mulți luați individual, ci o colectivitate de salariați. Însă, ea *nu* se aplică salariaților din instituțiile sau autoritățile publice (art. 71 alin. 5 din Codul muncii).

Potrivit art. 68 din Codul muncii, „prin concediere colectivă se înțelege concedierea într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:

- a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mulți de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
- b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
- c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați”.

La stabilirea numărului de salariați concediați colectiv se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concediați.

În temeiul art. 69 din Codul muncii, angajatorul are obligația de a iniția în timp în timp util și în scopul punerii de acord, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

- a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;
- b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați;

În perioada în care au loc consultări, pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri, în timp util, angajatorul are obligația de a notifica în scris, informații relevante referitoare la:

- a) numărul total și categoriile de salariați;
- b) motivele care determină concedierea preconizată;
- c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
- d) criteriile avute în vedere, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;¹
- e) măsurile preconizate pentru limitarea numărului concedierilor;
- f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați;
- g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
- h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

Obligațiile prevăzute mai sus se mențin indiferent dacă decizia care determină concedierile este luată de către angajator sau de către o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului.

Art. 74 din Codul muncii prevede că 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 în termenul menționat se reiau aceleași activități angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională, o comunicare scrisă prin care sunt informați asupra activității.

¹ Potrivit art. 69 alin. 21 din Codul muncii, introdus prin Legea nr. 40/2011, aceste criterii „se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță”.

Salariații destinatari au la dispoziție un termen de maxim 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit. Dacă ei nu-și manifestă consimțământul în termenul legal sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

115. Reguli privind concedierea. Pentru a evita abuzurile angajatorilor, în scopul asigurării stabilității în muncă a salariaților și a respectării dreptului acestora la apărare, Codul muncii cuprinde mai multe reguli care trebuie respectate cu ocazia concedierii.

A. Interdicții privind concedierea. Art. 59 din Codul muncii dispune că este interzisă concedierea:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală;

b) pentru exercitarea dreptului la grevă și a drepturilor sindicale;

Aceste interdicții sunt și consecința existenței principiului egalității de tratament în cadrul relațiilor de muncă, a interzicerii discriminării (art. 5 din Codul muncii), a reglementării dreptului salariaților de a participa la acțiuni colective și de a constitui sau adera la un sindicat (art. 39 alin. 1 lit. l și m).

Potrivit art. 60 alin. 1 din același Cod, concedierea nu poate fi dispusă în următoarele situații:

„a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;

h) pe durata efectuării concediului de odihnă.”

Distinct de interdicțiile statornicite de Codul muncii, dar cu reluarea unora dintre acestea, art. 21 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 25/2004, prevede că este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu, în cazul:

a) salariaței gravide, care a născut recent (dar nu mai târziu de 6 luni) ori care alăptează, din motive care au legătură directă cu starea sa;

b) salariaței care se află în concediu de risc maternal;

c) salariaței care se află în concediu de maternitate;

d) salariaței care se află în concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 1- 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 3 ani;

e) salariaței care se află în concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 18 ani.

Interdicția referitoare la concediul de risc maternal extinde o singură dată, cu până la 6 luni, după revenirea salariaței în unitate.

Dispozițiile de mai sus nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului.

Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul salariaților/salariatului care se află în:

- concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la un an, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;

- plata stimulentului de inserție care se acordă până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani (alin. 2).

Identic cu Ordonanța Guvernului nr. 96/2003 se dispune că interdicția concedierii se extinde o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea definitivă a salariaței/salariatului în unitate (art. 25 alin. 3), iar ea nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului (alin. 4).

B. Cercetarea prealabilă. În temeiul art. 63 din Codul muncii, concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii, poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării prealabile.

În vederea desfășurării ei, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, prevăzându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii. Cu această ocazie, el are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare (art. 267 alin. 2 și 4).

Neefectuarea cercetării are drept consecință nulitatea absolută a concedierii (art. 267 alin. 1), evident cu excepția cazurilor în care însăși persoana respectivă este vinovată de faptul că nu a fost ascultată.

C. Evaluarea prealabilă a salariatului. Este prevăzută în cazul concedierii pentru necorespondere profesională.

Procedura de evaluare, *având, desigur, obiective profesionale*, se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau în lipsa acestuia prin regulamentul intern.

Concedierea dispusă fără să se fi efectuat evaluarea profesională, (prevăzută de art. 63 lin. 2 din Codul muncii), este nulă în mod absolut (în temeiul art. 78 din Codul muncii), chiar dacă pe fond măsura ar fi fost temeinică.

D. Propunerea unor alte locuri de muncă vacante. Este prevăzută de art. 64 din Codul muncii, în situația în care concedierea se dispune pentru inaptitudinea fizică sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat, pentru necorespondere profesională (art. 61 lit. c și d), precum și în cazul încetării de drept a contractului individual de muncă ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate (art. 56 lit. f). Angajatorul are, în aceste situații, obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea lui profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

Atunci când angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante, el are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii. Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicare pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

E. Preavizul. Obligația înștiințării prealabile a celeilalte părți despre încetarea raportului de muncă este prevăzută de lege atât în sarcina angajatorului, cât și a salariatului, având drept scop evitarea consecințelor negative pe care le-ar putea produce denunțarea unilaterală a contractului; pentru salariat, reglementarea preavizului constituie și o garanție a dreptului la muncă și a stabilității în muncă.

Art. 75 din Codul muncii dispune că persoanele concediate pentru inaptitudine fizică sau psihică, necorespondere profesională (art. 61 lit. c și d) și pentru motive care nu țin de persoana lor (art. 65 și 66) au dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 zile lucrătoare.

Concedierea dispusă fără acordarea acestui preaviz este lovită de nulitate absolută.

Deoarece prin textul sus menționat s-a stabilit o durată minimă a preavizului, înseamnă că durata lui efectivă se va stabili prin contractele colective și individuale de muncă.

Fiind vorba de zile lucrătoare, rezultă că în calculul termenului de preaviz nu vor intra alte zile calendaristice nici cele declarate de Guvern ca fiind nelucrătoare.

Conform Codului muncii, în situația în care în perioada de preaviz contractul este suspendat, termenul de preaviz va fi și el suspendat corespunzător, cu excepția suspendării în cazul absențelor nemotivate ale salariatului (art. 75 alin. 3).

Salariatul nu ar putea renunța la preaviz nici prin act unilateral, nici în acord cu angajatorul întrucât s-ar înfrânge astfel dispozițiile art. 38 din Codul muncii conform căruia „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”.

De precizat este că în temeiul dispozițiilor Legii nr. 76/2002 privind asigurările pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă¹, neacordarea preavizului conform prevederilor Codului muncii sau ale contractului colectiv de muncă angajaților care urmează să fie disponibilizați (art. 50 alin. 1), constituie contravenție (art. 113 lit. f), ce se sancționează cu amendă (art. 114 lit. a).

F. Termene. Pentru a fi legală, concedierea trebuie să intervină în anumite termene, prevăzute expres de Codul muncii.

În cazul concedierii disciplinare, angajatorul poate lua această măsură în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii ei (art. 252 alin. 1).

În cazul concedierii pentru arestarea preventivă a salariatului pe o perioadă mai mare de 30 de zile, pentru inaptitudine fizică sau psihică și pentru necorespondere profesională, angajatorul are obligația să emită decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii (art. 62 alin. 1).

Termenul de 30 zile este caracterizat ca un termen de prescripție, susceptibil de suspendare și întrerupere, potrivit dreptului comun.

Termenul de 6 luni în cazul concedierii disciplinare, curge de la data săvârșirii abaterii. Într-adevăr, acesta nu este de decădere, ci tot de prescripție, dar așa cum s-a arătat, de prescripție a răspunderii disciplinare, similar deci, ca natură juridică, cu termenele de prescripție a răspunderii penale sau contravenționale.

G. Decizia de concediere. Spre deosebire de încheierea contractului individual de muncă, încetarea acestuia, ca urmare a concedierii, trebuie să îmbrace forma scrisă, și să conțină anumite elemente, ceea ce reprezintă o condiție de validitate a măsurii respective.

Așa fiind, decizia de concediere reprezintă *actul de voință unilaterală prin care angajatorul dispune încetarea contractului individual de muncă în cazurile și în condițiile prevăzute de lege*.

Codul muncii reglementează conținutul deciziei de concediere în mai multe texte, situate în secțiuni diferite, chiar în capitole și titluri diferite.

Art. 62 alin. 2 prevede:

¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 103 din 6 februarie 2002, modificată ulterior.

„Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă”.

Potrivit art. 76 alin. 1, decizia de concediere trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, 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”.

Conform art. 252 alin. 2, sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din statutul personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, nu a fost efectuată cercetarea;
- d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

Potrivit Codului muncii (art. 77, art. 252 alin. 5 și art. 268 alin. 1 lit. a și b) decizia angajatorului produce efecte, după caz, poate fi contestată, în termenul de 30 de zile *de la data comunicării salariatului*. Conform Legii dialogului social nr. 62/2011, termenul de 45 de zile se calculează *de la data la care cel interesat a luat la cunoștință de măsura dispusă*.

În ipoteza în care decizia de concediere nu este comunicată, dar angajatorul o pune în executare, devin incidente prevederile art. 78 din Codul muncii, această decizie fiind lovită de nulitate absolută.

116. Demisia. Potrivit art. 81 alin. 1 din același Cod, „prin *demisie* se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz”.

Prin urmare, demisia trebuie formulată în scris; este o condiție de validitate (*ad validitatem*). Concluzia este logică; de vreme ce concedierea trebuie *dispusă în scris* (art. 62 alin. 3, art. 76, art. 252 din Cod), tot astfel, pe baza principiului simetriei actelor juridice, și demisia trebuie să îmbrace aceeași formă.

Preavizul și semnificația acestuia. Din punct de vedere procedural, legea impune salariatului o singură condiție de ordin formal și anume *să înștiințeze angajatorul* despre hotărârea de a denunța contractul.

Salariatul nu este obligat să-și motiveze demisia (art. 81 alin. 3), dar manifestarea sa de voință în acest sens trebuie să fie *clară, precisă, fermă și lipsită de echivoc*.

Angajatorul este obligat să înregistreze demisia, în caz contrar el săvârșește contravenția prevăzută la art. 260 alin. 1 lit. m din Codul muncii. Un alt efect al refuzului său constă în acela că salariatul are dreptul de a face dovada demisiei prin orice mijloace de probă (art. 81 alin. 2).

În conformitate cu art. 81 alin. 8 din Codul muncii, salariatul poate demisiona fără preaviz numai în situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă, de exemplu, nu plătește salariul, nu ia măsuri pe linia asigurării sănătății ori securității în muncă, nu creează condiții optime pentru îndeplinirea normelor de muncă etc.

Pentru protecția angajatorului este necesar ca înștiințarea (notificarea) privind demisia să fie făcută anterior încetării contractului individual de muncă. Se prevede astfel că termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractul colectiv de muncă aplicabil și *nu poate fi mai mare de 20 zile lucrătoare* pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv *de 45 de zile lucrătoare* pentru salariații care ocupă funcții de conducere (art. 81 alin. 4).

Termenul de preaviz începe să curgă de la comunicarea notificării.

Potrivit art. 79 alin. 6 din Codul muncii, în situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, se suspendă corespunzător și termenul de preaviz.¹

117. Test de evaluare

1. Contractul individual de muncă la data îndeplinirii condițiilor de pensionare încetează:

- a) la inițiativa salariatului;
- b) de drept;
- c) la inițiativa angajatorului.

2. Angajatorul, dacă constată inaptitudinea fizică a salariatului, poate dispune:

- a) suspendarea contractului de muncă;
- b) concedierea;

¹ Curtea de Apel București, secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 142/R/2007 (portal.just.ro).

c) modificarea drepturilor salariale.

3. Termenul de preaviz în cazul concedierii pentru necorespondere profesională nu poate fi mai mic de:

- a) 20 zile lucrătoare;
- b) 90 zile lucrătoare;
- c) 15 zile calendaristice.

4. Angajatorul care a dispus concedieri colective, nu poate reangaja noi salariați pe aceleași posturi pentru o perioadă de:

- a) 6 luni;
- b) 2 luni;
- c) 45 zile.

5. Termenul de preaviz în cazul demisiei unui salariat cu funcție de conducere este de:

- a) 35 zile lucrătoare;
- b) 20 zile lucrătoare;
- c) 45 zile lucrătoare.

Se încercuiesc literele care conțin răspunsurile corecte

118. Bibliografie

1. Constituția României
2. Codul muncii
3. Codul civil
4. Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal;
5. Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor care lucrează în străinătate;
6. Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă;
7. Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora;
8. Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă;
9. Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților;
10. Legea nr. 153/2017 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice;
11. Legea dialogului social nr. 367/2022;
12. Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților;
13. Ordonanța Guvernului nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele și perioadele de odihnă ale conducătorilor auto și utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora;
14. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă;
15. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;
16. Alexandru Țiclea (coordonator), Laura Georgescu, Adelina Duțu *Codul muncii – comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență*, Editura Universul juridic, București, 2020;
17. Alexandru Țiclea (coord), Laura Georgescu, Dumitru Ilie, Mitică Purcaru, *Noutati legislative, jurisprudențiale și doctrinare*, Editura Universul juridic, București, 2018;
18. Alexandru Țiclea, *Tratat privind încetarea raporturilor de muncă*, Editura Universul juridic, București, 2018;
19. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul muncii Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2022;
20. Alexandru Țiclea, *Tratat privind răspunderea pentru daune în raporturile de muncă*, Editura Universul juridic, București 2019;
21. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul securității sociale. Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2021;
22. Dan Țop, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Mustang, București, 2018;
23. Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2017;
24. Colecția *Revistei române de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2001-2022.

UNITATE DE ÎNVĂȚARE IX

SALARIZAREA

1. Noțiunea de salariu. Salariul este prețul muncii prestate, exprimat în bani. Atunci când munca se desfășoară pentru sine este muncă independentă și produce venit, în situația în care se realizează pentru o terță persoană este muncă dependentă și produce salariu.

Salariul este considerat corolarul dreptului la muncă; el este afirmat în *Declarația Universală a Dreptului Omului*¹, potrivit căreia „cel care muncește are dreptul la un salariu echitabil și suficient care să-i asigure lui și familiei sale o existență conformă cu demnitatea umană” [art. 23 alin. (3)].

Potrivit, Curții Constituționale a României „salariul constituie contraprestația angajatorului în raport cu munca prestată de către angajat în baza unor raporturi de muncă”, iar, „dreptul la salariu este corolarul unui drept constituțional, și anume dreptul la muncă”².

În conformitate cu dispozițiile art. 1 din Convenția nr. 95 din anul 1949 asupra protecției salariului a Organizației Internaționale a Muncii, termenul de „salariu” semnifică, indiferent de modul de calcul, *remunerația sau câștigurile susceptibile de a fi evaluate în bani, stabilite pe cale convențională ori prin lege, care se acordă în virtutea unui contract scris sau verbal, plătit de patron lucrătorului pentru munca sa ori serviciile aduse.*

*Curtea de Justiție a Uniunii Europene a reținut că remunerația (salariul) cuprinde toate veniturile în bani sau în natură, actuale și viitoare, prevăzute să fie plătite, chiar și în mod indirect de către angajator lucrătorului pe motivul angajării acestuia*³.

Salariul constituie obiect, dar și cauză a contractului individual de muncă. Este obiect deoarece constituie contraprestația pentru munca efectuată [art. 159 alin. (1) din Codul muncii]. Este cauză pentru că în vederea obținerii lui persoana fizică s-a încadrat în muncă.

Într-adevăr, alături de felul muncii și de locul muncii, salariul este *un element esențial al contractului de muncă, o parte componentă a obligațiilor asumate de angajator și a cauzei juridice a obligației persoanei angajate; el constituie totalitatea drepturilor bănești cuvenite pentru munca prestată.*

Firește că drepturile salariale, ca expresie a muncii prestate se cuvin angajatului numai pentru perioada în care acesta se află în raporturi de muncă cu angajatorul, nu și ulterior acestei perioade⁴.

2. Elementele salariului. Conform Codului muncii, salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile precum și alte adaosuri (art. 160).

În același sens este și art. 9 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, care dispune: „Salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, soldele de grad/salariile gradului profesional deținut, gradațiile, soldele de comandă/salariile de comandă, indemnizațiile de încadrare și indemnizațiile lunare, sporurile și alte drepturi salariale specifice fiecărui domeniu de activitate corespunzător celor 7 familii ocupaționale de funcții bugetare, pentru personalul din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii, precum și pentru funcțiile de demnitate publică, sunt prevăzute în anexele nr. I-IX.”

Într-adevăr, a statuat Înalta Curte de Casație și Justiție,⁵ noțiunea de salariu are un sens extins referindu-se și la indemnizațiile sau alte drepturi salariale cuvenite magistraților, parlamentarilor, demnitarilor ș.a.

Salariul de bază (de funcție, solda) este partea principală a salariului total, ce se cuvine lucrătorului, luând în considerare, de regulă, nivelul studiilor, calificarea și pregătirea profesională, importanța postului, caracteristicile sarcinilor și competențele profesionale.

El constituie nu numai partea fixă și principală a salariului (soldei), ci și un element de referință în raport cu care se calculează celelalte drepturi ale angajaților cum ar fi, de exemplu, diferitele indemnizații, sporuri etc.

Indemnizațiile reprezintă sumele plătite lucrătorilor peste salariul de bază, cu scopul de a compensa cheltuielile pe care aceștia sunt nevoiți a le efectua cu ocazia îndeplinirii unor sarcini de serviciu sau în alte condiții de muncă. Indemnizațiile pot fi: pentru îndeplinirea unei funcții de conducere, pentru delegare, detașare, instalare, misiuni permanente în străinătate etc.

Indemnizația lunară pentru persoanele care ocupă funcții de demnitate publică este, ca regulă, unica formă de remunerare a activității corespunzătoare funcției și reprezintă baza de calcul pentru stabilirea drepturilor și obligațiilor care se determină în raport cu venitul salarial [art. 7 lit d din Legea nr. 153/2017].

Adaosurile și sporurile la salariu (ca și indemnizațiile) formează partea variabilă a salariului pentru că se plătesc numai în raport cu performanțele individuale (rezultatele obținute în muncă), pentru timpul în care munca este prestată în anumite

¹ Adoptată de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite, la 10 decembrie 1948.

² Deciziile nr. 872/2010 și 874/2010 (publicate în M. Of. nr. 433 din 28 iulie 2010); Decizia nr. 66/2012 (publicată în M. Of. nr. 232 din 6 aprilie 2012); Decizia nr. 256/2012 (publicată în M. Of. nr. 342 din 21 mai 2012); Decizia nr. 529/2012 (publicată în M. Of. nr. 448 din 17 iulie 2012); Decizia nr. 635/2012 (publicată în M. Of. nr. 572 din 10 august 2012); Decizia nr. 655/2012 (publicată în M. Of. nr. 571 din 10 august 2012); Decizia nr. 712/2012 (publicată în M. Of. nr. 599 din 21 august 2012); Decizia nr. 756/2012 (publicată în M. Of. nr. 722 din 24 octombrie 2012).

³ Cauza C-167/97, N Seymour – Smith, în *Recueil de jurisprudence de la Cour de justice*, 1999, p. 623; Cauza C-262/88, Baiber, în *Recueil de jurisprudence de la Cour de justice*, 1990, p. 1889.

⁴ C. Ap. Târgu-Mureș, Secția civilă, decizia nr. 994/R/2008, în Pavel Bejan, Gabriela Schmutzer, *Dreptul muncii, 2008-2009. Jurisprudență*, Ed. Moroșan, București, 2010, p. 257.

⁵ ICCJ – Secțiile Unite, Decizia nr. 46/2008 (publicată în M. Of. nr. 495 din 16 iulie 2009).

condiții deosebite sau speciale (pentru compensarea, pe această cale, a efortului depus în plus sau a riscului ridicat pe care îl presupune munca)¹.

În ceea ce privește sporurile, adică acele elemente accesorii și variabile ale salariilor, Înalta Curte de Casație și Justiție² a reținut:

„Sporurile se acordă numai la locurile de muncă unde nu sunt cuprinse în salariul de bază, ele fiind prevăzute de Codul muncii, de legi și ordonanțe, în contractul colectiv de muncă unic la nivel național [art. 41 alin. (3)] și în contractele colective de muncă la nivel de ramură, grupuri de unitate și unități.

În sistemul legal actual sporurile nu sunt recompense sau gratificații, ele constituind, în principal, un factor compensatoriu pentru anumite condiții de muncă sau pentru întrunirea de către cel în cauză a unor cerințe speciale.

Sporurile la salariul (indemnizația) de bază se acordă dacă sunt întrunite următoarele condiții:

- salariatul să ocupe un post într-o specialitate care îi conferă dreptul la un anumit spor;
- salariatul să lucreze efectiv în condițiile prescrise de lege, de contractul colectiv de muncă sau, după caz, de contractul individual de muncă.

Cu alte cuvinte, indiferent de nivelul studiilor, importanța, complexitatea și atribuțiile de serviciu, funcția (postul), meseria îndeplinită, cantitatea, calitatea și valoarea muncii, ramura, domeniul sau nivelul de activitate și cuantumul salariului (indemnizației) de bază ale unui salariat, acestuia trebuie să i se dea un anumit spor dacă lucrează efectiv în condițiile prescrise de lege pentru acordarea acelui spor.

Nu există nicio justificare legitimă, obiectivă și rezonabilă ca, în cazul a 2 salariați, care nu se găsesc în situații juridice identice sau similare, sub aspectul posturilor ocupate, atribuțiilor de serviciu, răspunderii ș.a., dar care amândoi lucrează – cu titlu de exemplu – în aceleași condiții deosebite de muncă, grele, periculoase sau vătămătoare, numai unul dintre ei să primească sporul corespunzător, iar cel de-al doilea să nu-l primească pentru motivul că legea sau ordonanța în baza căreia este retribuit acest din urmă salariat nu prevede acordarea acestui spor.”

S-a reținut că „din interpretarea logico-gramaticală” a art. 160 din Codul muncii, „rezultă fără putință de tăgadă că orice spor, inclusiv cel pentru vechime în muncă, este un element al salariului și trebuie prevăzut ca atare în contract. În situația în care părțile consimt ca sporurile să fie incluse în salariu, în contractul individual de muncă trebuie să existe o clauză specială din care să reiasă acest aspect”³.

3. Salariul nominal și salariul real. Reprezintă categorii economice ale salariului. Ne referim însă la ele pentru a înțelege cât mai corect rolul salariului de instrument în asigurarea existenței angajatului și a familiei sale.

Salariul nominal constă în suma de bani pe care salariatul o primește efectiv pentru munca depusă.

Baza obiectivă a acestui salariu o reprezintă valoarea forței de muncă. Față de prețul mărfurilor propriu-zise, cel al forței de muncă se situează, de regulă, sub valoarea sa. Acest fapt este consecința raportului dintre cerere și ofertă de pe piața muncii, oferta fiind, în general, mai mare decât cererea. Ca o consecință, are loc o presiune asupra salariilor nominale sau, mai precis, o coborâre a acestora sub valoarea forței de muncă. De aceea, pentru a contracara scăderea salariilor sub un anumit nivel considerat obligatoriu fie ca minim de existență, fie ca standard de viață, statul intervine prin diferite pârguri, una dintre ele, printre cele mai importante și mai eficiente fiind stabilirea unui salariu minim garantat.

Salariul real constă în cantitatea de bunuri și servicii pe care le pot dobândi persoanele fizice cu salariul nominal.

În mod firesc, raportul dintre salariul nominal și salariul real trebuie să fie același, adică, în perioade diferite cu aceeași sumă de bani primită pentru munca depusă să se poată procura aceeași cantitate de bunuri și servicii. Dar, sunt numeroase situațiile când cu același salariu nominal sau chiar cu unul mai ridicat să fie cumpărate mai puține bunuri decât într-o perioadă anterioară.

Atunci când salariul nominal crește, dar crește și costul alimentelor, al obiectelor de îmbrăcăminte, al altor bunuri de primă necesitate, în realitate, salariul real scade, ceea ce, evident, afectează nivelul de viață al salariaților și al familiilor lor. Este ceea ce s-a petrecut începând cu anul 1990 în țara noastră. Salariile nominale au crescut spectaculos într-o perioadă, dar prețurile de consum s-au ridicat într-o măsură mai mare.

4. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată. *Organizația Internațională a Muncii* a militat, încă de la înființarea sa (în anul 1919), pentru garantarea unui salariu care să asigure condiții de viață convenabile pentru toți lucrătorii. Cu ocazia *Conferinței de la Philadelphia* din anul 1944 s-a prevăzut obligația acestei organizații de a ajuta toate țările lumii în elaborarea și aplicarea unor programe cu privire la un salariu minim vital⁴.

Ce se înțelege prin salariu minim s-a stabilit prin *Raportul reuniunii experților* convocați de Consiliul de administrație al Organizației Internaționale a Muncii, cu ocazia celei de a 168-a sesiuni a sa (Geneva, februarie-martie 1967): *nivelul de remunerație sub care nu se va putea coborî nici în drept, nici în fapt, indiferent care ar fi modul său de calcul; este salariul care, în fiecare țară are forța legii și care este aplicabil sub pedeapsa sancțiunilor penale sau a altor sancțiuni specifice.*

¹ A se vedea Petre Burloiu *Managementul resurselor umane. Tratat globală interdisciplinară*, ed. a III-a revăzută și adăugită, Ed. Lumina Lex, București, 2001, p. 1054 și 1065.

² ICCJ, Secțiunile Unite, Decizia nr. 46/2008, *cit. supra*.

³ C. Ap. București, Secția a VII-a pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 4828/R/2013, în RRDM nr. 1/2014.

⁴ Prin Convenția nr. 26 și Recomandarea nr. 30 din anul 1930 s-a prevăzut, pentru prima dată, obligația instituirii metodelor de fixare a salariului minim în industrie și comerț, iar prin Convenția nr. 99 și Recomandarea nr. 80 din anul 1951, în agricultură. În anul 1970 au fost elaborate Convenția nr. 131 și Recomandarea nr. 135 privind salariul minim.

Salariul minim este salariul considerat ca suficient pentru satisfacerea necesităților vitale de alimente, îmbrăcăminte, educație etc. ale salariaților, ținând cont de dezvoltarea economică și culturală a fiecărei țări.

Conform art. 3 din Convenția nr. 131 și cap. II pct. 2 din Recomandarea nr. 135 din anul 1970 asupra fixării salariului minim, ale *Organizației Internaționale a Muncii*, cu ocazia determinării salariilor minime, trebuie să se țină, pe cât posibil, seama de următoarele criterii:

- a) nevoile salariaților și familiilor lor;
- b) nivelul general al salariilor din țară;
- c) costul vieții și fluctuațiile acestui cost;
- d) prestațiile de securitate socială;
- e) nivelul de viață al altor grupuri sociale;
- f) factorii de ordin economic, inclusiv exigențele dezvoltării economice, productivitatea și interesul de atinge și a menține un înalt nivel al ocupării forței de muncă.

În concepția Curții Europene de Justiție, noțiunea de „salariu minim” prevăzută la art. 3 alin. (1) a doua liniuță lit. c) din Directiva 96/71 trebuie interpretată în sensul că și alte prestații ale angajatorului, decât salariul propriu-zis, trebuie considerate parte integrantă a salariului minim, și prin urmare, trebuie să fie imputate asupra dreptului la acest salariu. Este situația în care angajatorul furnizează asemenea prestații în temeiul unei obligații care rezultă din convenția colectivă de muncă¹.

În țara noastră referire la salariul minim a făcut-o chiar Codul muncii (din 1972), conform căruia „prin lege se stabilește în concordanță cu dezvoltarea planificată a economiei, salariul minim pe economie, avându-se în vedere nivelul productivității muncii, al venitului național, urmărindu-se satisfacerea nevoilor mereu crescânde ale oamenilor muncii și membrilor de familie” (art. 83). Însă până în 1990, prin Legea nr. 57/1974 această dispoziție a fost practic desființată, ca urmare a instituirii posibilității de diminuare a salariilor, fără precizarea unei limite minime.

Constituția României prevede „instituirea unui salariu” (art. 41) „de natură să asigure cetățenilor un nivel de trai decent” [art. 47 alin. (1)].

Prin Hotărârea Guvernului nr. 133/1991 s-a fixat pentru prima dată în țara noastră (la 25 februarie 1991) un salariu minim brut pe țară (în cuantum de 3.150 lei, pentru un program complet de lucru de 170 de ore medie pe lună, ceea ce reprezenta 15,55 lei/oră); s-a instituționalizat, totodată, terminologia „salariul minim pe țară” (art. 1).

Ulterior, la anumite perioade de timp, în funcție de creșterea prețurilor de consum, au fost stabilite, succesiv, salarii minime brute, în cuantumuri tot mai ridicate.

Pentru anul 2019, s-a prevăzut majorarea acestui salariu, începând cu 1 ianuarie 2019 la 2080 lei brut. Persoanele cu studii superioare care au cel puțin 1 an vechime în muncă în domeniul studiilor superioare vor avea salariu minim brut 2.350 lei brut.

În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat [art. 164 alin. (1) din Codul muncii].

Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară [alin. (2)].

El este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Dispoziția se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei [alin. (3)].

Acest ultim text necesită unele explicații. Astfel, sub incidența lui se află nu numai salariații în activitate, ce prestează, deci, munca, ci și cei în cazul cărora activitatea este întreruptă din motive neimputabile lor, de pildă, pentru motive economice, tehnologice, structurale etc. [art. 52 lit. c) din Codul muncii]. Întreruperea activității poate fi totală (afecțați fiind toți salariații) sau parțială (afectată fiind doar o parte a salariaților). Dar, pentru a beneficia de un salariu brut egal cu salariul minim brut pe țară, *angajații trebuie să fie prezenți la lucru, în cadrul programului stabilit*². Nu intră sub incidența legii participanții la grevă (fie ea legală sau nelegală).

Prin urmare, angajatorul nu este obligat să le garanteze acestora salariul menționat. Soluția este corectă de vreme ce întreruperea activității este actul lor de voință și deci nu are o cauză independentă de ei.

Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată trebuie adus la cunoștință salariaților, prin grija angajatorului [art. 164 alin. (4) din Codul muncii], care va alege modalitatea sau modalitățile de publicitate (afișare, informări etc.).

5. Noțiunea sistemului de salarizare. Ca orice alt sistem, și sistemul în discuție implică existența unui ansamblu organizat de părți componente care, păstrându-și individualitatea, depind unele de altele, realizându-se astfel aspectul de totalitate și integralitate.

Fiind o instituție a dreptului muncii, el reprezintă ansamblul normelor prin care sunt stabilite principiile, obiectivele, elementele și formele salarizării muncii, reglementând totodată mijloacele, metodele și instrumentele de înfăptuire ale acestora, prin determinarea condițiilor de stabilire și de acordare a salariilor (salariul de bază, adaosurile și sporurile la acest salariu).

Potrivit art. 162 din Codul muncii:

- nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective aplicabile;
- salariile individuale se stabilesc prin negocieri individuale între angajatori și salariați;

¹ Curtea de Justiție a Uniunii Europene (Camera a șaptea), Hotărârea din 7 noiembrie 2013, în cauza C-522/2012, în RRDM nr. 1/2014, p. 47-54.

² B. Vartolomei, *Cu privire la corecta interpretare și aplicare a dispozițiilor art. 53 și art. 59 alin. (3) din Codul muncii*, în Dreptul nr. 7/2009, p. 104-105.

– prin lege, salariile se stabilesc pentru personalul din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.

6. Enumerarea principiilor sistemului de salarizare. În literatura juridică se disting trei mari categorii de principii ale salarizării¹.

A. Principii comune, ce guvernează atât sectorul public, cât și cel privat:

- pentru muncă egală sau de valoare egală, plată egală;
- salarizare echitabilă prin care să se contribuie la asigurarea unui nivel de trai decent;
- prestarea muncii – condiție *sine qua non* pentru plata salariului;
- exprimarea și plata salariului în bani și doar ca excepție în natură;
- confidențialitatea salariului.

B. Principii specifice sectorului public sunt cele enumerate de art. 3 din Legea-cadru nr. 284/2010.

C. Specific sectorului privat este un singur principiu: cel al negocierii colective și individuale.

Cu caracter general, fără distincție între sistemul public și privat principiile sistemului de salarizare sunt sistematizate astfel²:

- a) pentru muncă egală sau de valoare egală, plată egală;
- b) acordarea unui salariu echitabil care să contribuie la asigurarea unui nivel de trai decent, respectându-se, ca reper obligatoriu, salariul minim brut garantat în plată;
- c) diferențierea salarizării după:
 - nivelul studiilor;
 - în raport cu importanța și complexitatea muncii, cu funcția/postul, meseria îndeplinită;
 - după cantitatea și calitatea muncii;
 - în raport cu condițiile de muncă (deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase);
 - în funcție de vechimea în muncă;
- d) prestarea efectivă a muncii – cerință esențială pentru plata salariului;
- e) exprimarea și plata salariului în bani, și doar ca excepție și în natură;
- f) confidențialitatea salariului.

La aceste principii se adaugă și altele specifice fie sectorului privat fie celui public.

În literatura juridică³ mai sunt enumerate principiile:

- egalității de tratament;
- stabilirii și plății salariului în bani;
- confidențialității salariului;
- stabilirii salariului prin negociere;
- garantării salariului minim;
- diferențierea salariilor.

Sistemul de salarizare, reglementat de Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice⁴ are la bază următoarele principii:

- a) caracterul unitar, în sensul că reglementează salarizarea tuturor categoriilor de personal din sectorul bugetar, prin luarea în considerare a drepturilor de natură salarială stabilite prin acte normative speciale în sistemul de salarizare reglementat de prezenta lege;
- b) supremația legii, în sensul că drepturile de natură salarială se stabilesc numai prin norme juridice de forță legii;
- c) echitate și coerență, prin crearea de oportunități egale și remunerație egală pentru muncă de valoare egală pe baza principiilor și normelor unitare privind stabilirea și acordarea salariului și a celorlalte drepturi de natură salarială ale personalului din sectorul bugetar;
- d) sustenabilitate financiară, privind stabilirea de majorări salariale în baza legilor speciale anuale (art. 3).

În cele ce urmează, vom avea în vedere principiile:

- negocierii salariilor;
- prestabilirii salariilor personalului plătit din fonduri publice;
- egalității de tratament: la muncă egală, salariu egal;
- diferențierii salariilor în raport de nivelul studiilor, funcția îndeplinită, cantitatea și calitatea muncii, condițiile de muncă;
- confidențialității⁵.

7. Formele de salarizare. Sunt acele modalități sau procedee prin intermediul cărora se evidențiază și determină rezultate muncii prestate și, în consecință, salariul cuvenit persoanei respective.

¹ B. Vartolomei, *Reflecții în legătură cu actele normative recente privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice*, în *Dreptul* nr. 4/2011, p. 44-46.

² I. Tr. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 618-619.

³ Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii*, Ed. All Beck, 2005, p. 190-193.

⁴ Publicată în M. Of. nr. 877 din 28 decembrie 2010, modificată ulterior.

⁵ A se vedea și: Valer Dorneanu, *op. cit.*, p. 33 și urm.; Valer Dorneanu, Gh. Bădică, *op. cit.*, p. 475-496.

Prin contractele colective de muncă s-a prevăzut că formele de organizare a muncii și de salarizare ce se pot aplica sunt:

- a) în regie sau după timp;
- b) în acord;
- c) pe bază de tarife sau cote procentuale din veniturile realizate;
- d) alte forme specifice unității.

Organizarea muncii și salarizarea în acord pot avea loc în una dintre următoarele forme:

- a) acord direct;
- b) acord progresiv;
- c) acord indirect.

Acordul poate fi aplicat individual sau colectiv, iar formele de organizare a muncii și de salarizare se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, sau după caz, instituției.

8. Salariile de bază. Sunt rezultatul negocierii (colective sau individuale).

Contractele colective de muncă stabilesc, de regulă coeficienți minimi de ierarhizare, care sunt avuți în vedere la negocierea individuală. Salariile astfel stabilite nu se pot situa sub cel rezultat din contractul colectiv de muncă aplicabil.

Ca regulă, coeficienții de ierarhizare stabiliți prin contractele colective de muncă sunt diferiți pe muncitori necalificați și calificați, după caz, pe studii liceale, postliceale și superioare, în ordine crescătoare de la 1 la 2.

Negocierile individuale pornesc de la acești coeficienți minimi, și au în vedere profesia, meseria, funcțiile de execuție și cele de conducere, complexitatea activității. Prin aceste negocieri se stabilesc salariile individuale ale angajaților.

9. Sporurile și adaosurile la salariul de bază. Cele menționate la punctul anterior privind salariile de bază sunt valabile și în ceea ce privește sporurile și adaosurile la salarii.

Sporurile ce se pot acorda sunt diferite astfel:

- a) pentru condiții deosebite de muncă, grele, periculoase sau penibile;
- b) pentru condiții nocive de muncă;
- c) pentru orele suplimentare și pentru orele lucrate în zilele libere și în zilele de sărbători legale;
- d) pentru vechime în muncă;
- e) pentru lucru în timpul nopții;
- f) pentru exercitarea și a unei funcții.

Adaosurile la salariul de bază pot fi:

- a) adaosul de acord;
- b) premiile acordate din fondul de premiere;
- c) alte adaosuri, convenite la nivelul unităților și instituțiilor, inclusiv cel privind participarea salariaților la profit¹.

În limitele stabilite de contractele colective, prin contractele individuale se stabilesc salariul de bază, sporurile și adaosurile pentru fiecare salariat în urma negocierii individuale dintre acesta și angajator.

Prin contractele colective de muncă se poate stabili includerea sporurilor în salariu. Într-o atare ipoteză, această includere „nu se verifică prin raportare la salariul minim pe economie, ci la salariul minim stabilit conform contractului colectiv de muncă la nivel de unitate pe categorii de salariați”².

Orice spor, inclusiv cel pentru vechime în muncă, este un element constitutiv al salariului și trebuie prevăzut ca atare în contractul individual de muncă. În situația în care părțile consimt ca propunerile să fie incluse în salariu, în contract trebuie să existe o clauză specială din care să reiasă acest aspect³.

Desigur că, salariile individuale nu pot fi inferioare salariului de bază minim brut pe țară stabilit de Guvern și nici celor (superioare) înscrise în contractele colective de muncă.

10. Reguli privind plata salariilor. Obligația principală a angajatorului este cea de plată a salariului, a contraprestației pentru munca îndeplinită de salariat. Acesta nu s-ar putea sustrage de la obligația sa invocând lipsa fondurilor bănești, chiar în cazul unităților bugetare. El nici nu ar putea condiționa plata drepturilor salariale cuvenite celui în cauză de prestarea altor activități decât cele prevăzute în contractul individual de muncă, care îl îndreptățesc la salarizare pentru munca depusă⁴, și nici să diminueze salariul sub pretextul acoperirii unei pagube.⁵

În caz de nerespectare a obligației menționate, salariatul interesat este îndreptățit să solicite instanței obligarea angajatorului la plata drepturilor salariale⁶.

¹ C. Ap. București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 394/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceașescu, *Litigii de muncă. Jurisprudență relevantă a Curții de Apel București pe semestrul I anul 2011*, Ed. Hamangiu, București, 2011, p. 174-175.

² C. Ap. București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 2392/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceașescu, *Litigii de muncă...*, p. 190.

³ C. Ap. București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 4828/R/2013, în RRDM nr. 2/2014, p. 127.

⁴ C. Ap. București, Secția a VII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia 2313/R/2009, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, S. Cristescu, *Dreptul muncii, Răspunderea patrimonială, contravențională și penală, Practică judiciară*, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 232.

⁵ C. Ap. București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 5393/R/2013.

⁶ C. Ap. Galați, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 20/R/2007 și nr. 21/R/2007.

Se poate înființa chiar poprirea în condițiile statornicite de Codul de procedură civilă (art. 780 și urm.), de vreme ce salariatul are un înscris (contractul individual de muncă) încheiat cu angajatorul, din cuprinsul căruia rezultă că este îndreptățit ca în anumite zile ale lunii să i se achite salariul. Acest act demonstrează, deci, existența creanței salariatului față de angajator¹.

În plus, art. 166 alin. (4) din Codul muncii statornicește: „întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului”². Desigur că aceeași soluție se impune și în caz de plată parțială a drepturilor salariale, ce „reprezintă o neexecutare necorespunzătoare a obligațiilor contractuale ce reveneau angajatorului și echivalează, în realitate, cu executarea contractului”³.

Anterior plății însă, angajatorul realizează o serie de operațiuni financiar-contabile, constând în calculul drepturilor salariale, reținerea și virarea impozitului pe venit, a contribuțiilor la asigurări sociale (inclusiv pentru sănătate și șomaj) etc.

În temeiul art. 169 alin. (1) din Codul muncii, orice reținere din salariu poate fi operată numai în cazurile și condițiile prevăzute de lege. Se prevede în continuare că „reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă” [alin. (2)]⁴.

Dispoziția legală prohibitivă se înscrie în cadrul măsurilor de protecție a drepturilor salariale, în consens cu prevederile art. 8 alin. (1) din Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind protecția salariatului nr. 95/1949, ratificată de România prin Decretul nr. 284/1973, prevederi potrivit cărora „Reținerile din salariu nu vor fi autorizate decât în condițiile și limitele prescise de legislația națională sau stabilite printr-un contract colectiv ori o hotărâre arbitrală”⁵.

Art. 169 din Codul muncii este aplicabil și în ipoteza în care s-a plătit un salariu superior celui din grila de salarizare, iar angajatorul are de recuperat diferența de bani încasată de cel în cauză⁶.

În cazul pluralității de creditori ai salariatului – deoarece reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net [art. 169 alin. (4)], este prevăzută o ordine a acestor rețineri [art. 169 alin. (3)]:

- a) obligațiile de întreținere;
- b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;
- c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
- d) acoperirea altor datorii.

Este posibilă diminuarea salariilor plătite din fonduri publice, pe o anumită perioadă, prin voința legiuitorului, măsura fiind considerată constituțională.

Art. 170 din Codul muncii prevede că „acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozițiilor legale sau contractuale”.

Potrivit art. 168 alin. (1) din Codul muncii, plata salariului se dovedește prin semnarea statului de plată, precum și prin orice alte elemente justificative, care demonstrează efectuarea unei astfel de plăți.

S-a decis că registrul de casă și plăți, nota contabilă și balanța contabilă nu fac dovada plății drepturilor salariale⁷. Neproducerea dovezilor legale de către angajator, va determina obligarea sa la plata drepturilor salariale celui în cauză⁸.

11. Condiții privind plata salariilor. Potrivit Codului muncii salariul se plătește în bani [art. 166 alin. (1)]. Ca excepție este posibilă și plata parțială în natură, numai dacă astfel se prevede în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă și doar în cazul salariaților cărora angajatorul le asigură hrană, cazare sau alte facilități. Condiția este însă ca suma în bani să nu fie mai mică decât salariului minim brut pe țară [art. 166 alin. (3), coroborat cu art. 165].

Salariul poate fi plătit în valută, în total sau în parte, atunci când cetățenii români sunt încadrați în muncă la ambasadele, consulatele ori la organizațiile (sau reprezentanțele) internaționale care funcționează în țara noastră⁹. De asemenea, este salarizat în valută personalul român trimis în misiune permanentă în străinătate¹⁰.

Plata salariului se face cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz [art. 166 alin. (1)].

În mod obișnuit, salariile se plătesc de două ori pe lună, adică chenzinal. În cazul instituțiilor publice însă, salariile se plătesc de regulă lunar, eșalonat, pe categorii de astfel de instituții¹.

¹ C. Ap. București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 3427/R/2008.

² Curtea Constituțională a respins excepția de neconstituționalitate a acestui text (Decizia nr. 1076/2007, publicată în M. Of. nr. 10 din 7 ianuarie 2008; Decizia nr. 744/2011 publicată în M. Of. nr. 590 din 22 august 2011).

³ C. Ap. București, Secția a VII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 5433/R/2011, în RRDM nr. 8/2011, p. 137.

⁴ C. Ap. București, Secția a VII-a civilă și pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 4684/R/2009, în Pavel Bejan, Gabriela Giorgiana Schmutzer, *Dreptul muncii. Jurisprudență 2008-2009*, Ed. Moroșan, 2010, p. 267-268.

⁵ În același sens este și C. Ap. Cluj, Secția a I-a civilă, decizia nr. 174/R/2013, în „Revista de drept social” nr. 7/2013, p. 47-48.

⁶ C. Ap. București, Secția a VII-a civilă și pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 4684/R/2009, în RRDM nr. 6/2009, p. 142-144.

⁷ C. Ap. Timișoara, Secția litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2333/2008, în „Buletinul Curților de Apel” nr. 4/2008, p. 45-46.

⁸ C. Ap. București, Secția a VII-a civilă și pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 4538/R/2009, în RRDM nr. 6/2009, p. 140-142.

⁹ A se vedea, de exemplu: art. 11 și următoarele din H.G. nr. 1222/1990 privind regimul impozitelor și taxelor aplicabile reprezentanțelor din România ale societăților comerciale sau organizațiilor economice străine, precum și drepturile și obligațiile legale de salarizarea personalului român (publicată în M. Of. nr. 132 bis din 26 noiembrie 1990), modificată ulterior.

¹⁰ H.G. nr. 837/1995 cu privire la criteriile de salarizare în valută și celelalte drepturi în valută și în lei ale personalului trimis în misiune permanentă în străinătate (republicată în M. Of. nr. 210 din 5 septembrie 1996), modificată ulterior, inclusiv prin H.G. nr. 754/2011 (publicată în M. Of. nr. 553 din 4 august 2011).

Conform art. 166 alin. (2), plata se poate efectua prin virament într-un cont bancar.

Art. 167 din Codul muncii dispune că salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta. Ridicarea drepturilor salariale de către alte persoane, fără să existe o împuternicire în acest sens, reprezintă o faptă prejudiciabilă pentru salariat, ceea ce-i dă dreptul să recupereze de la angajator sumele respective, pe calea unei acțiuni în răspundere patrimonială². Din interpretarea dispozițiilor textului citat „rezultă că proba plății salariului, deși reprezintă un fapt juridic, nu poate fi făcută cu mijloace de probă îngăduite de dreptul comun, reprezentat de Codul civil, valabile pentru oricare alte fapte judece”³.

În caz de deces al salariatului, drepturile datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia. Dacă nu există niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moștenitori, în condițiile dreptului comun.

Din formularea textului rezultă că, pe de o parte, drepturile bănești ale defunctului salariat se plătesc persoanelor menționate, independent de calitatea lor de moștenitori legali sau rezervatari și de împrejurarea dacă au acceptat sau nu succesiunea ori au solicitat sau nu deschiderea procedurii succesorale; pe de altă parte, indiferent de calitatea drepturilor lor de moștenire trebuie respectată ordinea înscrisă la art. 167 alin. (2). De exemplu, dacă există soț supraviețuitor, toată suma se achită acestuia, chiar dacă acesta nu este beneficiarul întregii moșteniri. Doar în cazul în care nu există niciuna din persoanele enumerate, drepturile se plătesc „celorlalți moștenitori în condițiile dreptului comun”⁴. În conformitate cu prevederile art. 168 din Codul muncii, „plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit” [alin. (1)]. Aceste înscrisuri „se păstrează și se arhivează de către angajator în aceleași condiții și termene ca în cazul actelor contabile, conform legii” [alin. (2)].

Art. 161 din Codul muncii stabilește regula generală conform căreia „salariile se plătesc înaintea oricărei obligații ale angajatorilor”.

În cazul falimentului angajatorului, însă, creanțele izvorâte din raportul de muncă se află pe ordinea 3, după taxele, timbrele sau price alte cheltuieli aferente procedurii legale, finanțări acordate în perioada de observație, inclusiv cheltuieli necesare pentru conservarea și administrarea bunurilor din averea debitorului, precum și plata remunerațiilor persoanelor angajate cu realizarea acestei proceduri etc.⁵

12. Test de evaluare

1. Salariul, potrivit Codului Muncii, cuprinde:

- a) salariul de bază;
- b) salariul de bază și indemnizațiile;
- c) salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri

2. Salariul este:

- a) totalitatea drepturilor bănești cuvenite pentru munca prestată;
- b) totalitatea drepturilor cuvenite pentru munca prestată;
- c) totalitatea drepturilor bănești cuvenite pentru concediul de odihnă;

3. Părțile sunt libere să negocieze cuantumul salariului:

- a) la încheierea contractului individual de muncă;
- b) la suspendarea contractului individual de muncă;
- c) la încetarea contractului individual de muncă.

13. Bibliografie

1. Constituția României
2. Codul muncii
3. Codul civil
4. Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal;
5. Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor care lucrează în străinătate;
6. Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă;
7. Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora;
8. Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă;
9. Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților;
10. Legea nr. 153/2017 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice;
11. Legea dialogului social nr. 367/2022;
12. Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților;

¹ A se vedea Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 86/2005 privind reglementarea datei plății salariilor la instituțiile publice (publicat în M. Of. nr. 108 din 2 februarie 2005), modificat ulterior, inclusiv prin Ordinul nr. 102/2015 (publicat în M. Of. nr. 83 din 30 ianuarie 2015).

² C. Ap. Constanța, Secția civilă, pentru cauze cu minori și familie, și pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 63/CM/2007.

³ C. Ap. București, Secția a VII-a pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 5434/R/2014, în RRDM nr. 1/2015, p. 127-128.

⁴ Este vorba de (alți) *moștenitori legali* (descendenți - nepoți din fii, ascendenți - părinți, bunici etc. sau colaterali - unchi, mătuși, precum și de moștenitorii testamentari).

⁵ A se vedea art. 161 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență (publicată în M. Of. nr. 466 din 85 iunie 2014), modificată ulterior.

13. Ordonanța Guvernului nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele și perioadele de odihnă ale conducătorilor auto și utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora;
14. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă;
15. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;
16. Alexandru Țiclea (coordonator), Laura Georgescu, Adelina Duțu, *Codul muncii – comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență*, Editura Universul juridic, București, 2020;
17. Alexandru Țiclea (coord), Laura Georgescu, Dumitru Ilie, Mitică Purcaru, *Noutati legislative, jurisprudențiale și doctrinare*, Editura Universul juridic, București, 2018;
18. Alexandru Țiclea, *Tratat privind încetarea raporturilor de muncă*, Editura Universul juridic, București, 2018;
19. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul muncii Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2022;
20. Alexandru Țiclea, *Tratat privind răspunderea pentru daune în raporturile de muncă*, Editura Universul juridic, București 2019;
21. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul securității sociale. Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2021;
22. Dan Țop, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Mustang, București, 2018;
23. Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2017;
24. Colecția *Revistei române de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2001-2022.

UNITATE DE ÎNVĂȚARE X

RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ

1. Definiția răspunderii disciplinare. În legislația muncii nu există o definiție a răspunderii disciplinare. Dar, se acceptă unanim că această *răspundere intervine în cazurile în care un salariat săvârșește cu vinovăție o abatere disciplinară*. Din textele legale, rezultă, însă, elementele esențiale – definitorii, ale răspunderii disciplinare fără a căror existență cumulată nu poate exista o atare răspundere. Acestea sunt:

- calitatea de salariat;
- existența unei fapte ilicite;
- săvârșirea faptei cu vinovăție;
- un rezultat dăunător și legătura de cauzalitate între faptă și rezultat.

Doar *salariatul* poate fi subiect al abaterii disciplinare. Într-adevăr, antrenarea răspunderii disciplinare poate avea loc numai dacă fapta socialmente periculoasă a fost săvârșită de o persoană care se află în raporturi de muncă cu un angajator, în baza unui contract de muncă; în lipsa acestui contract nu poate exista răspunderea disciplinară. Astfel, contractele de antrepriză, de mandat, de prestări servicii, neavând ca element esențial subordonarea unei părți față de cealaltă, deși aceste contracte au ca obiect, ca și contractul de muncă, prestarea unei activități, nu prezintă caracterul contractului de muncă și, deci, titularii lor nu răspund disciplinar.

De asemenea, elevii și studenții care fac practică în diverse unități, nu au și nu pot avea răspundere disciplinară în baza Codului muncii, ci potrivit reglementărilor specifice învățământului.

În concluzie la cele ce preced, răspunderea disciplinară poate fi definită ca *aceea formă a răspunderii juridice, specifică dreptului muncii, ce constă în sancționarea faptelor de încălcare cu vinovăție de către orice salariat a normelor legale, regulamentului intern, contractului individual și/sau colectiv de muncă, ordinelor și dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici*.

2. Enumerarea condițiilor răspunderii disciplinare. Pentru declanșarea răspunderii disciplinare, este necesar ca un salariat să fi săvârșit o abatere de la disciplina muncii. Abaterea disciplinară este, așadar, condiția necesară și suficientă, unicul temei pentru declanșarea răspunderii disciplinare, care se exprimă prin aplicarea sancțiunilor disciplinare. De aceea, pentru a stabili dacă o faptă poate fi calificată abatere disciplinară, astfel încât să atragă răspunderea disciplinară, este necesar să fie analizate acele elemente constitutive, asemănătoare ca structură cu cele ale infracțiunii.

Așa fiind, spre a răspunde disciplinar, trebuie să fie întrunite următoarele elemente constitutive ale abaterii disciplinare:

- *obiectul* (relațiile sociale de muncă, ordinea și disciplina la locul de muncă);
- *latura obiectivă* (respectiv fapta – acțiunea sau inacțiunea salariatului);
- *subiectul* (întotdeauna o persoană fizică în calitate de subiect calificat, respectiv salariatul);
- *latura subiectivă* (vinovăția – intenția directă și indirectă ori culpa cu ușurință sau nesocotință a salariatului);

Existența întrunită a elementelor abaterii disciplinare – *cauza* – declanșează *efectul*, respectiv răspunderea disciplinară. Deci, fapta ilicită (abaterea disciplinară) trebuie să se afle într-o legătură cauzală cu rezultatul (dăunător). Dacă sunt probate elementele constitutive ale abaterii disciplinare, respectiv înfrângerea obligațiilor de serviciu și vinovăția, rezultatul dăunător și legătura cauzală se prezumă.

3. Obiectul abaterii disciplinare. Pentru existența unei abateri disciplinare este necesar ca fapta – comisivă sau omisivă – săvârșită *de către un salariat*, să se răsfrângă negativ *asupra relațiilor care se stabilesc între membrii colectivului unui angajator în procesul muncii* și care trebuie să se desfășoare într-o anumită ordine și disciplină, prin respectarea de către toți participanții la acest proces, a unor norme de conduită obligatorie.

În consecință, prin obiect al abaterii disciplinare – respectiv valoarea socială lezată prin săvârșirea ei, înțelegem *relațiile sociale de muncă, ordinea și disciplina în procesul muncii*.

4. Latura obiectivă. Cel de al doilea element constitutiv al abaterii disciplinare este o *faptă ilicită* care produce, în raportul de la *cauză la efect*, un rezultat dăunător ordinii interioare din unitate. Reiterăm precizarea că spre deosebire de legislația penală sau contravențională, Codul muncii nu enumeră și nu descrie, în concret, abaterile disciplinare. Ar fi chiar imposibil având în vedere diversitatea de situații, specificul sarcinilor de serviciu, numărul de salariați și de angajatori. De aceea, abaterile disciplinare trebuie deduse implicit prin raportarea la sarcinile de serviciu, la obligațiile salariaților, generale și speciale. Aceste obligații rezultă din raporturile juridice de muncă (de serviciu) ale celor în cauză și, ca regulă generală, sunt înscrise în fișa postului.

Fapta ce constituie abatere disciplinară poate fi *comisivă*, constând într-o acțiune prin care se încalcă o obligație de a nu face, adică o normă prohibitivă, sau *omisivă*, prin neîndeplinirea unei obligații de a face. Fapta poate fi *mixtă* atunci când,

în loc de a-și îndeplini conștiincios și întocmai sarcinile sale, salariatul lucrează neglijent, cu nesocotirea regulilor profesiei, provocând pagube sau neajunsuri angajatorului.

Fapta ilicită trebuie să se afle în legătură de cauzalitate cu un *rezultat dăunător*, care reflectă gradul de *periculozitate socială* a abaterii.

În materie disciplinară, *în cazul când sunt dovedite celelalte elemente constitutive ale abaterii – încălcarea normelor legale sau contractuale etc. și vinovăția – rezultatul dăunător și legătura de cauzalitate sunt prezumate.*

5. Subiectul abaterii disciplinare. Răspunderea disciplinară este specifică raportului juridic de muncă. Abaterea disciplinară are un *subiect calificat*, și anume un *salariat încadrat la un angajator*. Din însuși faptul că salariatul a avut capacitatea de a încheia contractul de muncă se prezumă că are și discernământ. Dacă s-ar constata că este iresponsabil, contractul de muncă ar fi nul, caz în care ar fi exclusă și răspunderea lui.

6. Latura subiectivă (vinovăția). Cel de al patrulea element constitutiv al abaterii disciplinare este latura subiectivă sau vinovăția care constă în atitudinea psihică negativă a subiectului față de fapta sa, în *conștiința* – mai clară sau mai difuză – a încălcării unor relații sociale. Corespunzător formelor și gradelor de vinovăție din dreptul penal, abaterile pot fi săvârșite cu *intenție* sau din *culpă*. Intenția este de două feluri: *directă*, când subiectul prevede și voiește efectul dăunător al faptei sale, și *indirectă*, când prevede efectul dăunător, fără a-l dori, acceptând totuși producerea lui. Culpă este, de asemenea, de două feluri: *ușurință*, când subiectul prevede efectul, dar speră fără temei să-l poată evita; *nesocotință*, când subiectul nu prevede efectul, deși putea sau trebuia să-l prevadă.

7. Enumerarea sancțiunilor. Art. 248 alin. 1 din Codul muncii prevede: „Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

- avertismentul scris;
- retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă”.

Un alt regim sancționator nu poate fi stabilit decât prin statutele profesionale aprobate prin lege specială (art. 248 alin. 2 din Codul muncii).

În al doilea rând, trebuie subliniat că amenziile disciplinare sunt interzise, iar pentru aceeași abatere disciplinară poate fi aplicată numai o sancțiune (art. 249 alin. 2 din Codul muncii); este aplicarea cunoscutei reguli de drept: *non bis in idem*.

8. Cercetarea abaterii disciplinare. Cercetarea abaterii constituie prima fază a acțiunii disciplinare. Sesizat din oficiu ori de câte ori de către o altă persoană – inclusiv de șeful ierarhic al autorului faptei –, cel abilitat să aplice sancțiunea, trebuie, mai întâi, să dispună efectuarea cercetării disciplinare.

Într-adevăr, potrivit art. 251 alin. 1 din Codul muncii, *nicio sancțiune disciplinară, cu excepția avertismentului scris nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea cercetării disciplinare prealabile.*

Cercetarea prealabilă comportă mai multe etape:

- sesizarea angajatorului, a conducerii unității etc., că acel salariat a săvârșit o abatere disciplinară;
- dispoziția angajatorului de a se efectua cercetarea adresată comisiei special împuternicite de el;
- convocarea în scris a salariatului pentru efectuarea cercetării;
- întreprinderea, discuția dintre comisie și salariatul în cauză, cu asigurarea dreptului acestuia la apărare;
- finalizarea cercetării printr-un referat, proces verbal etc., care va fi înaintat angajatorului (conducerii unității).

Sesizarea că a fost săvârșită o abatere disciplinară *poate avea loc din oficiu sau la inițiativa oricărei persoane* care a luat cunoștință de o asemenea faptă și anume șeful ierarhic, conducătorul unui compartiment de muncă etc.

De regulă, șeful ierarhic este cel care înștiințează în scris pe reprezentantul legal al angajatorului printr-un referat etc. înregistrat la registratura generală a unității.

Luând la cunoștință de săvârșirea abaterii, angajatorul (prin reprezentantul său legal) *va dispune efectuarea cercetării disciplinare prealabile de către o comisie constituită în acest scop.*

Cercetarea propriu-zisă debutează, în temeiul art. 251 alin. 2 din Codul muncii, cu *convocarea în scris a salariatului*, „precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii”.

Convocarea trebuie, deci, făcută *în scris*. Chiar dacă salariatul se află la locul de muncă și i s-au adus la cunoștință verbal motivele cercetării, aceasta nu echivalează cu respectarea obligației legale, întrucât legea nu distinge în acest sens.

În convocare trebuie precizat obiectul acesteia, pentru ca salariatul să-și poată exercita dreptul la apărare.

Cercetarea disciplinară presupune prezența salariatului în fața comisiei anume constituită. Luând cunoștință de fapta care îi este imputată din convocare, cu ocazia cercetării, el are posibilitatea să se apere prezentând probe și motivațiile pe care le consideră necesare (art. 251 alin. 4 din Codul muncii).

Aceste probe pot consta în acte (de pildă, certificate medicale din care să ateste incapacitatea sa de muncă) alte înscrisuri din care să rezulte motivul pentru care, de exemplu, a lipsit ori a întârziat de la programul de lucru etc. El poate invoca mărturia unor colegi de ai săi menită să paralizaze învinuirea ce i se aduce. Lui i se vor pune întrebări legate de fapta imputată, cerându-i-se explicații la care trebuie să răspundă etc.

Potrivit art. 251 alin. 4 din Codul muncii, salariatul are dreptul de a fi asistat, la cererea sa, de către un *avocat* sau *reprezentant al sindicatului* al cărui membru este.

Cercetarea prealabilă se va *finaliza cu un proces-verbal/referat ori raport întocmit* de persoanele împuternicite (respectiv comisia instituită) să o efectueze în care se consemnează rezultatele acesteia, inclusiv, după caz, refuzul nejustificat al salariatului de a se prezenta sau de a-și motiva poziția ori motivarea pentru care apărările sale au fost înlăturate, propunerea de sancționare (sau nu), sancțiunea ce poate fi aplicată etc.

Documentul astfel încheiat trebuie să aibă în vedere, desigur, faptele (și în totalitatea lor) care se impută salariatului în cauză, nu altele sau o parte a ansamblului lor.

9. Individualizarea și aplicarea sancțiunii. Constatând vinovăția salariatului, după efectuarea cercetării prealabile (sau după constatarea imposibilității efectuării ei datorită culpei celui în cauză), angajatorul urmează să stabilească sancțiunea disciplinară.

El are la îndemână următoarele criterii legale:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală la serviciu;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta (art. 250 din Codul muncii).

Art. 248 alin. 2 din Codul muncii instituie interdicția aplicării mai multor sancțiuni pentru aceeași abatere. Este aplicarea cunoscutului principiu de drept *non bis in idem*. Prin urmare, salariatului vinovat i se poate aplica doar o singură sancțiune, cu caracter precumpănitor, moral sau material, după gravitatea abaterii săvârșite, chiar, dacă, prin fapta săvârșită, autorul ei ar încălca mai multe norme obligatorii de conduită, transpuse în una sau mai multe obligații pe care le are la locul de muncă.

10. Termenele de aplicare a sancțiunilor disciplinare. Sunt reglementate de art. 252 alin. 1 din Codul muncii. Conform acestui text, „angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o *decizie emisă în formă scrisă*, în termen de 30 de zile *calendaristice* de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei”.

Observăm că textul art. 252 alin. 1 din Codul muncii reglementează două termene diferite în interiorul cărora angajatorul va putea să sancționeze salariații vinovați de nesocotirea normelor și regulilor care compun disciplina muncii:

- unul de 30 de zile calendaristice;
- altul de 6 luni.

Într-adevăr, termenul de 30 de zile curge de la data la care reprezentantul angajatorului persoană juridică abilitat să aplice sancțiuni disciplinare (director, director general, administrator, președinte, etc.) sau angajatorul persoană fizică *a luat cunoștință despre săvârșirea abaterii* (printr-o notă de constatare, referat, proces-verbal, etc., având o dată certă, prin înregistrarea în registrul general al unității) și *nu de la data săvârșirii faptei*.

Rezultă că angajatorul trebuie să facă toate verificările necesare stabilirii răspunderii disciplinare în interiorul termenului de 30 de zile de când a luat cunoștință de săvârșirea faptei, iar nu de când a calificat-o ca abatere disciplinară.

Termenul în discuție se calculează în conformitate cu art. 101 alin. 1 din Codul de procedură civilă, pe zile libere, adică nu intră în calcul nici ziua când a început, nici cea când s-a sfârșit.

Termenul de 6 luni curge de la un moment obiectiv: *data săvârșirii abaterii disciplinare*. În interiorul său angajatorul trebuie să ia cunoștință de săvârșirea acestei abateri și tot aici se va încadra și termenul de 30 de zile. În mod normal, acest ultim termen va înceta anterior celui de 6 luni. Cel mult, poate înceta concomitent. În cazul în care abaterea disciplinară are caracter continuu, termenul de aplicare a sancțiunii disciplinare trebuie calculat de la ultimul act de încălcare a obligației de serviciu de către salariat.

Și termenul de 6 luni se va calcula în conformitate cu dispozițiile Codului de procedură civilă, adică se va sfârși în luna corespunzătoare zilei de plecare (art. 101 alin. 3). Dacă, începând la 29, 30 sau 31 ale lunii se sfârșește într-o lună care nu are o asemenea zi, se va socoti împlinit în ziua cea din urmă a lunii (art. 101 alin. 4).

Evident că și curgerea acestui termen are drept consecință prescrierea dreptului angajatorului de a-l sancționa disciplinar pe salariatul vinovat.

11. Decizia de sancționare. Orice sancțiune disciplinară trebuie concretizată, materializată, într-un înscris (decizie), act unilateral al angajatorului.

În conformitate cu art. 252 alin. 2 din Codul muncii, sub sancțiunea nulității absolute, decizia trebuie să conțină:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contract individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, nu a fost efectuată cercetarea;
- d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

12. Contestația – calea de atac împotriva sancțiunilor disciplinare. Art. 252 alin. 5 din Codul muncii prevede că: „decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării”.

Acest termen începe să curgă doar de la comunicarea deciziei în formele prevăzute de art. 252 alin. 4 din Codul muncii (predată personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, în scrisoarea recomandată de acesta), neavând relevanță împrejurarea că salariatul a luat cunoștință de existența deciziei în alt mod.

13. Radierea disciplinară. Prin Legea nr. 40/2011, a fost introdus un nou alineat (3), la art. 248 (fost 264) din Codul muncii, potrivit căruia „sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.”

Radierea disciplinară are un rol asemănător reabilitării penale¹ pentru că ea îndeplinește o funcție educativă, de recuperare morală a persoanelor care au nesocotit la un moment dat dispozițiile legale.

Ea poate interveni pentru toate sancțiunile discutate, cu excepția concedierii; legea prezumă că dacă, într-o anumită perioadă de timp (12 luni) de la aplicarea sancțiunii cel în cauză nu a comis o altă abatere, se poate considera că s-a îndreptat, scopul sancțiunii fiind stins.

Se impune subliniat că radierea produce consecințe *numai pentru viitor*; ea nu are ca efect repunerea salariatului în situația anterioară (*restitutio in integrum*). De pildă, dacă a fost aplicată sancțiunea constând în diminuarea salariului (cu 5-10% pe 1-3 luni), angajatul nu este îndreptățit la restituirea sumelor reținute.

Condiția de fond constă în curgerea unui termen de 12 luni de la data aplicării sancțiunii disciplinare. Este vorba, desigur, de ultima sancțiune suportată de salariatul în cauză.

Condiția de formă: angajatorul trebuie să emită o decizie scrisă prin care constată radierea, consecință a curgerii termenului de 12 luni. Deci, nu angajatorul acordă beneficiul radierii disciplinare, ci legiuitorul. Radierea intervine de drept, în virtutea legii – *ope legis*. Decizia respectivă este necesară pentru evidențele angajatorului și dosarul personal al salariatului sancționat, fiind un act simetric celui prin care a fost dispusă sancționarea.

Desigur, dacă angajatorul refuză sau omite să constate – prin decizie – intervenția radierii de drept a sancțiunii disciplinare, cel în cauză poate sesiza instanța de judecată competentă să soluționeze conflictul de muncă, solicitând constatarea acestei radieri.

14. Test de evaluare

1. Decizia de sancționare produce efecte:

- a) de la comunicare;
- b) de la data emiterii;
- c) de la data expedierii.

2. În ce termen poate fi contestată decizia de sancționare:

- a) 15 zile calendaristice;
- b) 30 de zile calendaristice;
- c) 45 de zile calendaristice.

3. Amenzile disciplinare sunt:

- a) interzise;
- b) aplicabile salariaților;
- c) aplicabile de regulă într-un cuantum prevăzut de regulamentele interne.

Se încercuiesc literele care conțin răspunsurile corecte

15. Bibliografie

1. Constituția României
2. Codul muncii

¹ Potrivit art. 133 din Codul penal, „reabilitarea face să înceteze decăderile și interdicțiile, precum și incapacitățile care rezultă din condamnare”

3. Codul civil
4. Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal;
5. Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor care lucrează în străinătate;
6. Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă;
7. Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora;
8. Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă;
9. Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților;
10. Legea nr. 153/2017 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice;
11. Legea dialogului social nr. 367/2022;
12. Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților;
13. Ordonanța Guvernului nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele și perioadele de odihnă ale conducătorilor auto și utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora;
14. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă;
15. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;
16. Alexandru Țiclea (coordonator), Laura Georgescu, Adelina Duțu, *Codul muncii – comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență*, Editura Universul juridic, București, 2020;
17. Alexandru Țiclea (coord), Laura Georgescu, Dumitru Ilie, Mitică Purcaru, *Noutati legislative, jurisprudențiale și doctrinare*, Editura Universul juridic, București, 2018;
18. Alexandru Țiclea, *Tratat privind încetarea raporturilor de muncă*, Editura Universul juridic, București, 2018;
19. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul muncii Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2022;
20. Alexandru Țiclea, *Tratat privind răspunderea pentru daune în raporturile de muncă*, Editura Universul juridic, București 2019;
21. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul securității sociale. Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2021;
22. Dan Țop, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Mustang, București, 2018;
23. Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2017;
24. Colecția *Revistei române de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2001-2019.

UNITATE DE ÎNVĂȚARE XI

RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ

1. Definiția răspunderii patrimoniale. Art. 254 alin. 1 din Codul muncii prevede că „salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor”.

Așadar, răspunderea patrimonială este una reparatorie, ca și cea civilă (contractuală sau delictuală) ori cea materială.

Răspunderea patrimonială a salariaților, este o formă a răspunderii juridice, care constă în obligația acestora de a repara pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

2. Trăsăturile răspunderii patrimoniale.

A. Răspunderea patrimonială *este condiționată de existența raportului juridic* de muncă dintre salariatul răspunzător și angajatorul păgubit, raport juridic care își are izvorul în contractul individual de muncă.

Ea este, deci, o răspundere contractuală.

B. La baza răspunderii patrimoniale stă *vinovăția (culpa)* celui în cauză. Așadar, în cadrul ei nu funcționează, ca regulă, prezumția de culpă, care îndeplinește însă un rol important la răspunderea civilă contractuală și delictuală. Prin excepție, pentru lipsuri cantitative în gestiune operează o prezumție simplă de vinovăție a gestionarului.

C. Răspunderea patrimonială în cadrul raporturilor juridice de muncă *este o răspundere individuală*; ea exclude, în principiu, solidaritatea, spre deosebire de raporturile juridice civile în cadrul cărora aceasta operează în temeiul unor prevederi legale și, adeseori pe baza clauzelor stipulate de părți. În dreptul muncii, atunci când răspunderea pentru un anumit prejudiciu este plurală, ca urmare a participării mai multor persoane la producerea lui, obligațiile de reparare a pagubelor sunt de regulă conjuncte, uneori subsidiare și comune, nu solidare. În acest mod se asigură o protecție a salariatului, evitându-se ca el să fie pus – ca urmare a solidarității – în situația de a fi urmărit pentru o sumă mai mare decât prejudiciul efectiv cauzat din vina sa.

D. O altă caracteristică constă în *reglementarea răspunderii patrimoniale prin norme legale imperative*; modificarea ei prin clauze ale contractului de muncă, derogatorii de la lege în defavoarea salariatului, este inadmisibilă.

E. Răspunderea patrimonială, *este o răspundere integrală*, nu numai pentru dauna efectivă și actuală (*damnum emergens*), ci și pentru foloasele nerealizate (*lucrum cessans*), spre deosebire de răspunderea materială care este, limitată (numai în ceea ce privește *damnum emergens*). Dar, asemenea răspunderii civile contractuale, salariatul răspunde numai pentru prejudiciul cauzat, care a *fost prevăzut ori era previzibil* la momentul încheierii contractului individual de muncă – afară de prejudiciul ce provine din culpa sa gravă asimilată dolului (art. 1085 din Codul civil), *când va răspunde și pentru cel neprevizibil*.

F. Stabilirea răspunderii patrimoniale *nu se face unilateral* de către angajator pe calea emiterii unei decizii de imputare, dacă salariatul nu-și asumă un angajament de plată în scris, ca în cazul răspunderii materiale sau a celei civile în cazul funcționarilor publici, ci aceasta este posibilă numai prin înțelegerea părților, iar în caz de divergență de către instanța de judecată.

G. Răspunderea patrimonială, spre deosebire de răspunderea civilă (contractuală) *clasică, prezintă un caracter limitat sub aspectul executării silite*, care se efectuează, de regulă, numai asupra unei cote din salariu (art. 257 din Codul muncii).

3. Răspunderea patrimonială și răspunderea pentru daune morale. În urma modificării art. 253 alin. 1 din Codul muncii prin Legea nr. 237/2007, *a fost reglementată expres*, ceea ce pune capăt disputelor doctrinare și poate reprezenta un motiv pentru ca jurisprudența să capete un caracter unitar, *răspunderea angajatorului și pentru prejudiciile morale produse salariaților*.

Chiar și după modificarea art. 253 alin. 1 din Codul muncii, prin Legea nr. 237/2007, răspunderea angajatorului pentru prejudiciul moral suferit de salariat în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu sau în legătură cu serviciul este posibilă numai dacă sunt întrunite cumulativ condițiile răspunderii civile contractuale, inclusiv cele ce privesc existența faptei ilicite și a vinovăției angajatorului.

La rândul lor, și salariații vor răspunde în fața angajatorului pentru daune morale și în situații expres reglementate prin dispoziții speciale, astfel:

– în ipoteza în care prejudiciul produs de salariat este consecința *unei infracțiuni*, angajatorul – constituit parte civilă – este în drept să solicite de la acesta repararea daunelor morale potrivit legii civile (art. 14 alin. 5 din Codul de procedura penală);

– în cazul în care salariatul încalcă dispozițiile Legii nr. 11/1991 privind combaterea concurenței neloiale, *cauzând daune patrimoniale sau morale angajatorului* său, acesta este în drept să se adreseze instanței competente cu acțiune în răspundere civilă, corespunzătoare (art. 9);

– în temeiul prevederilor Legii nr. 31/1990 privind societățile, administratorii acestor societăți, precum și directorii lor răspunzând conform regulilor referitoare la mandat (art. 152 alin. 1, coroborat cu art. 72), răspund și pentru daune morale;

Evident că și în cazul răspunderii pentru daune morale trebuie să se dovedească săvârșirea unei fapte ilicite, că prin această faptă a fost produs un prejudiciu (moral), că există legătură de cauzalitate între faptă și prejudiciu și că fapta a fost comisă cu vinovăție de către cel răspunzător.

4. Obligația de restituire. Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată – se prevede în art. 256 din Codul muncii – este obligat să restituie acea sumă; dacă a primit bunuri ce nu i se cuveneau și care nu pot fi restituite în natură sau i-au fost prestate servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor, stabilită potrivit valorii acestora la data plății.

Prin aceste dispoziții a fost reglementată *obligația de restituire* pe care o au față de angajator, în ipotezele arătate, salariații.

Această obligație apare ca o instituție distinctă de răspunderea patrimonială, chiar dacă – așa cum se va vedea – procedura pentru reîntregirea patrimoniului angajatorului este aceeași. Răspunderea patrimonială propriu-zisă se întemeiază pe o faptă săvârșită cu vinovăție, pe când obligația de restituire are la bază plata lucrului nedatorat, *îmbogățirea fără justă cauză*. De aici decurge, în primul rând, concluzia că persoanele care se fac vinovate de plata sumelor nedatorate, de predarea fără drept a bunurilor ori de prestarea serviciilor necuvenite, vor răspunde în subsidiar pentru prejudiciul cauzat. În al doilea rând, când persoana beneficiară este de rea-credință, când deci are vinovăție proprie pentru primirea sumelor, bunurilor sau serviciilor necuvenite, sunt incidente nu numai regulile obligației de restituire, ci și cele ale răspunderii patrimoniale propriu-zise sau chiar răspunderi civile delictuale.

Și în această ipoteză, reținerea sumelor stabilite pentru acoperirea daunelor cauzate angajatorului ori fostului angajator, desigur atunci când nu sunt restituite de bună voie, nu poate fi efectuată decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată prin hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.

5. Răspunderea patrimonială a angajatorului. Nu doar salariații răspund patrimonial față de angajator în ipoteza în care ei produc o pagubă, dar și angajatorul răspunde patrimonial față de salariați într-o atare situație.

În acest sens, art. 253 din Codul muncii prevede:

– „angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit vreun prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul” (alin. 1);

– „angajatorul care a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condițiile art. 254 și următoarele” (alin. 3).

Răspunderea angajatorului prezintă următoarele caracteristici: *este contractuală, având izvorul în contractul individual de muncă, este reparatorie, prejudiciul are legătură cu serviciul, se aplică aceleași reguli ale răspunderii civile contractuale*, etc.

De asemenea, în mod simetric, răspunderea poate fi angajată, *potrivit prevederilor art. 254 și urm. din Codul muncii*, numai pentru prejudicii produse salariaților *în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu sau în legătură cu serviciul*. Desigur, fapta ilicită – ca o condiție a răspunderii angajatorului – este o faptă a uneia sau a mai multor persoane din colectivul său. Este și motivul pentru care textul de lege menționează că despăgubirile plătite de angajator se vor recupera de la cei vinovați în condițiile art. 254 și următoarele din Codul muncii.

Culpa este o condiție prevăzută de lege pentru angajarea răspunderii angajatorului. În legătură cu aceasta, potrivit unei reguli de drept comun în materia răspunderii contractuale, debitorul care nu și-a îndeplinit obligațiile este prezumat în culpă fiind apărat de răspundere numai dacă dovedește că a fost împiedicat să execute prevederile contractului printr-o cauză care nu-i poate fi imputată¹. Fără îndoială, regula își regăsește aplicarea și în ceea ce privește răspunderea patrimonială a angajatorului.

Cazurile în care angajatorul răspunde patrimonial. Dispozițiile art. 253 din Codul muncii pot fi incidente în numeroase situații, unele prevăzute expres de lege. Astfel, angajatorul poate fi obligat la:

– daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului în situația întârzierii nejustificate a plății salariului sau a neplății acestuia;²

– plata de despăgubiri în caz de anularea concedierii³, precum și în ipoteza constatării nevinovăției penale a persoanei suspendate din funcție⁴;

– acoperirea prejudiciilor cauzate victimelor accidentelor de muncă.

Răspunderea patrimonială a angajatorului mai poate interveni în următoarele cazuri:

¹ A se vedea art. 1547, art. 1548 și 1557 din Codul civil.

² Art. 166 alin. 4 din Codul muncii.

³ Art. 80 alin.(1) din Codul muncii.

⁴ Art. 52 alin. 2 din Codul muncii.

- salariatul, fără să fie concediat, este împiedicat de a munci;
- nu se iau măsuri corespunzătoare pentru asigurarea și paza îmbrăcăminte personalului care folosește echipament de lucru și acesta este sustras sau degradat;
- salariatul suferă un prejudiciu ca urmare a discriminării la care este supus;
- este depășit termenul legal de înaintare a dosarului de pensionare sau a tergiversat eliberarea actelor necesare pensionării;
- eliberează adeverințe completate incorect;
- angajatorul nu eliberează sau eliberează cu întârziere carnetul de muncă la încetarea raporturilor de muncă, iar întârzierea în predarea acestui document, produce pagube titularului său (prin imposibilitatea reîncadrării în muncă). Dar, și în acest caz, răspunderea patrimonială a angajatorului poate interveni dacă sunt întrunite cumulativ toate condițiile acestei răspunderi.

În ipoteza în care salariatul nu face dovada unui prejudiciu actual sau viitor, deci sigur, paguba ce pretinde a fi reparată are un caracter eventual, ipotetic, și lipsit de certitudine, astfel încât nu poate justifica acordarea de despăgubiri.

6. Răspunderea unipersonală. Așa cum s-a arătat cu prilejul examinării trăsăturilor caracteristice ale răspunderii patrimoniale, aceasta este, de regulă, o răspundere *personală* sau *individuală*.

De cele mai multe ori, răspunderea se stabilește în sarcina unui singur salariat, care este vinovat de producerea pagubei prin fapta sa proprie. Aceasta constituie *forma tipică* a răspunderii patrimoniale.

7. Răspunderea conjunctă. Există însăși situații în care un singur *prejudiciu* este cauzat din *vina mai multor salariați*. În aceste cazuri, făptuitorii, au de regulă, o răspundere conjunctă.

Codul muncii prevede în art. 255: „Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport de măsura în care a contribuit la producerea ei.

Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul sau net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar”.

Într-un atare caz, angajatorul nu poate pretinde obligarea tuturor salariaților implicați la plata sumei globale, de vreme ce este vorba de o răspundere patrimonială conjunctă, nu de una solidară.

Răspunderea conjunctă este tot o *răspundere personală*; ea reprezintă o multitudine de răspunderi individuale ale unor persoane cu vinovății concurente în producerea prejudiciului unic.

8. Răspunderea subsidiară. Răspunderea subsidiară este tot o formă specifică a răspunderii pentru fapta proprie. Prin urmare, sub raportul condițiilor sale de existență, ea este supusă regulilor generale referitoare la răspunderea patrimonială. Dar, așa cum o exprimă și denumirea sa, ea are un caracter secundar și din punct de vedere temporal intervine *ulterior răspunderii principale*, numai în măsura în care aceasta nu a produs efecte integral sau parțial. În sfârșit, dacă s-ar dovedi că nu sunt întrunite condițiile de existență ale răspunderii (obligației) principale, răspunderea subsidiară nu ar mai putea fi nici ea posibilă.

Caracterul subsidiar al răspunderii patrimoniale impune concluzia că, ori de câte ori s-ar stabili că beneficiarii plăților, al bunurilor ori serviciilor nu au în realitate o atare obligație, întrucât acestea li se cuvenea în mod legal, nici această răspundere nu poate subzista.

9. Răspunderea solidară. În principiu, răspunderea patrimonială nu este solidară.

De la această regulă sunt prevăzute unele excepții. Răspunderea solidară poate fi întâlnită și în cazul gestiunilor colective, când se constată lipsuri, sau degradări de bunuri, fără să poată fi individualizat autorul pagubei.

Fiind de strictă interpretare, aplicarea solidarității cu privire la răspunderea patrimonială nu poate fi extinsă la alte cazuri decât cele prevăzute expres și limitativ de lege, nici în mod direct nici pe o cale ocolită, cum ar fi imputarea întregii valori a pagubei, separat, fiecăreia dintre persoanele considerate în culpă.

În baza regulilor de drept comun, în cazurile de răspundere solidară arătate mai sus, angajatorul este îndreptățit să urmărească oricare dintre persoanele vinovate pentru întregul prejudiciu. Cel care a acoperit integral paguba se poate îndrepta, pe calea unei acțiuni în regres, împotriva celorlalte persoane vinovate, pentru cotele ce le revin și care se determină ținându-se seama de regulile răspunderii conjuncte prevăzute la art. 27 din Legea nr. 22/1969 și art. 255 din Codul muncii.

10. Răspunderea patrimonială a salariaților. Enumerarea condițiilor. Din analiza prevederilor art. 255 alin. (1) din Codul muncii, rezultă că, pentru a exista răspundere patrimonială este necesar să fie îndeplinite cumulativ următoarele condiții de fond:

a) calitatea de salariat la angajatorul păgubit a celui ce a produs paguba;

- b) fapta ilicită și personală a salariatului, săvârșită în legătură cu munca sa;
- c) prejudiciul cauzat patrimoniului angajatorului;
- d) raportul de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciu;
- e) vinovăția (culpa) salariatului.

Numai întrunirea cumulativă a acestor condiții atrage răspunderea patrimonială. Lipsa uneia dintre condițiile enumerate înlătură această răspundere.

În caz de litigiu, având în vedere prevederile art. 273 din Codul muncii,¹ angajatorul trebuie să facă dovada că sunt respectate condițiile prevăzute de lege pentru ca salariatul să răspundă patrimonial.

11. Procedura generală de stabilire și recuperare a prejudiciilor suferite. Principalele modalități de stabilire și recuperare a prejudiciului produs angajatorului – atât în cazul răspunderii patrimoniale cât și a obligației de restituire – sunt:

- a) învoiala părților;
- b) acțiunea în justiție.

a) Răspunderea patrimonială, *fiind o răspundere contractuală* (art. 253 alin. 1 și art. 254 alin. 1 din Codul muncii), este evident că cele două părți – angajatorul și salariatul – se pot înțelege (prin acordul lor) asupra existenței prejudiciului produs uneia dintre ele și a condițiilor de reparare a lui. Este o soluție firească ce rezultă din caracterul consensual al contractului individual de muncă (*mutus consensus*). De altfel, și modificarea acestui contract poate interveni, în principiu, numai prin acordul părților (art. 41 alin. 1 din Codul muncii). Iar răspunderea patrimonială derivă din contract; reprezintă o consecință a nerespectării unor obligații contractuale.

Recuperarea pagubelor produse angajatorului prin acordul părților a căpătat o reglementare legală în urma completării art. 254 din Codul muncii prin Legea nr. 40/2011. Conform noului text (alin. 3), „în situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa va putea solicita salariatului printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.”

Din păcate „nota de constatare”, deci acordul părților, poate interveni numai în ipoteza unor pagube care „nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime pe economie” (art. 254 alin. 4 din Codul muncii). În opinia noastră este o limitare nejustificată. Părțile ar trebui să aibă posibilitatea recuperării pagubei prin acordul lor, indiferent de valoarea acesteia. De altfel, credem că nu există nici un impediment legal în acest sens.

În situația în care prejudiciul este consecința faptei mai multor salariați, fiecare dintre aceștia, deci distinct, dar și împreună, poate (pot) fi de acord să acopere paguba (modalitatea stabilită) prin înțelegere cu angajatorul.

Acordul de voință al părților (care este un contract de dreptul muncii), trebuie consemnat într-un înscris din care trebuie să rezulte:

– recunoașterea celui în cauză că a produs o pagubă celeilalte părți contractante, inclusiv prin încasarea unei sume nedatorate;

- descrierea pagubei (în ce constă);
- cuantumul acestei pagube și modul de stabilire;
- căile de recuperare a prejudiciului (acoperirea acestuia printr-o singură plată și la ce dată sau prin plata acestuia în rate la salariu ori la diferite alte date).

Desigur că, înscrisul respectiv trebuie semnat de ambele părți și înregistrat la angajator.

b) În situația în care părțile nu se înțeleg, când salariatul nu recunoaște producerea pagubei ori nu este de acord cu cuantumul acesteia, sau, încălcând învoiala părților ori angajamentul asumat, refuză despăgubirea, *singura cale aflată la îndemâna angajatorului păgubit este aceea de a sesiza instanța competentă* (tribunalul de la sediul ori domiciliul său²). Aceeași cale este singura posibilă și în ipoteza în care fapta ilicită cauzatoare a prejudiciului este urmarea unei infracțiuni sau nu are legătură cu munca celui în cauză, incidente devenind astfel regulile de la răspunderea civilă delictuală.

Privind data curgerii termenului de sesizare a instanței, există neconcordanțe între dispozițiile Codului muncii și cele ale Legii dialogului social. Într-adevăr, în timp ce art. 268 alin. 1 lit. c din Codul muncii prevede că termenul de 3 ani curge de la data nașterii dreptului la acțiune, art. 211 lit. c din Legea dialogului social dispune că acest termen curge de la data producerii pagubei.

Prin urmare, termenul statornicit de Legea dialogului social este unul limită, *de decădere*. Totodată, el este obiectiv, curgând de la data producerii pagubei; relevantă este această dată și nu alta, fie ea cea a săvârșirii faptei ilicite.

Codul muncii în vigoare, statornicind că termenul curge de la data nașterii dreptului la acțiune, face aplicarea dispozițiilor dreptului comun. Într-adevăr, art. 2523 din noul Cod civil (Legea nr. 287/2009) dispune: „Prescripția începe să curgă de la data când titularul dreptului la acțiune a cunoscut sau după împrejurări trebuie să cunoască nașterea lui”.

În condițiile existenței unui conflict între legea generală (Codul muncii) și legea specială (Legea dialogului social), acesta va fi soluționat pe baza cunoscutului principiu *specialia generalibus derogant*. Așadar, aplicabil va fi art. 211 lit. c din acest ultim act normativ. În plus, textul respectiv este mai favorabil salariaților.

În fața instanței, angajatorul va trebui să dovedească:

- persoana împotriva căreia a pornit acțiunea este cea care a produs paguba;
- existența raportului juridic de muncă dintre părți;
- existența prejudiciului înregistrat ca atare în actele contabile ale angajatorului;

¹ Art. 273 din Codul muncii dispune că sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului.

² A se vedea art. 231 din Codul muncii; art. 2 pct. 1 lit. b¹ din Codul de procedură civilă.

– producerea pagubei de către salariat, din vina și în legătură cu munca lui.

12. Modalități de executare. În mod normal, salariatul răspunzător urmează să acopere prejudiciul cauzat de bună voie, fără să fie silit de angajatorul păgubit sau de organul de executare.

Dacă nu o va face atunci intervine executarea silită. Calea obișnuită de executare o reprezintă reținerile din drepturile salariale. În anumite situații va interveni și urmărirea silită asupra bunurilor.

13. Reținerile din drepturile salariale. Potrivit art. 257 alin. 1 din Codul muncii, „suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă”.

Dar, aceste rețineri sunt posibile – în temeiul art. 169 alin. 2 din același Cod – numai „dacă, datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă”.

Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși, împreună cu celelalte rețineri jumătate din salariu (art. 257 alin. 2).

Se mai prevede că: „în cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza unui titlu executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit” (art. 258 alin. 1).

14. Urmărirea silită asupra bunurilor. Dacă reținerile din drepturile salariale reprezintă regula pentru acoperirea pagubelor cauzate angajatorilor de către salariați, urmărirea silită a bunurilor reprezintă excepția.

Această din urmă modalitate este posibilă în următoarele situații:

– când, în urma încetării contractului de muncă, cel în cauză nu s-a încadrat la un alt angajator, ori nu a devenit funcționar public (art. 258 alin. 2);

– când gestionarul a cauzat o *pagubă* în gestiune, la locul său de muncă și aceasta nu se acoperă integral în termen de o lună de la obținerea titlului executoriu definitiv, angajatorul se va despăgubi din garanția în numerar constituită în favoarea sa¹. Dacă pagubele în gestiune nu pot fi acoperite din garanția în numerar, se vor lua măsuri de asigurare și de urmărire asupra oricăror bunuri aparținând gestionarului și persoanelor răspunzătoare, în acest caz fiind aplicabile dispozițiile legale cu privire la executarea silită a creanțelor bănești²;

– când acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri. În acest ultim caz, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă (art. 259).

În sprijinul acestei soluții se aduc, printre altele, următoarele argumente:

– referirea la faptul că acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare *nu se poate face* într-un termen de maximum 3 ani, adică utilizarea timpului prezent în loc de timpul trecut „nu s-a putut face”, vizează tocmai momentul de după trecerea celor 3 ani;

– precizarea legală „într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri” urmărește fixarea momentului de la care curge termenul respectiv (în care se efectuează reținerile lunare din salariu).

În intervalul celor 3 ani în care operează reținerile din salariu, se consideră, *angajatorul nu va putea să facă uz de măsurile asigurătorii*, prevăzute de Codul de procedură civilă (sechestrul asigurator – art. 391-396; poprirea asiguratorie – art. 597; sechestrul judiciar – art. 598-601), având în vedere:

– pe de o parte, specificul fiecărei instituții din cele enumerate;

– pe de altă parte, concepția legiuitorului; executarea silită prin urmărirea bunurilor salariatului – debitor „este deschisă angajatorului numai după împlinirea termenului de 3 ani, termen care apare, într-un anumit sens, ca un fel de termen inedit de grație”.

15. Test de evaluare

1. Răspunderea patrimonială este o:

- a) răspundere civilă contractuală;
- b) răspundere civilă delictuală;
- c) răspundere penală pentru daune.

2. Modalitățile de recuperare a prejudiciului în cazul salariaților sunt:

- a) acodul părților;
- b) hotărârea judecătorească;

¹ Art. 16 alin. 3 din Legea nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanții și răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor agenților economici, autorităților sau instituțiilor publice.

² Art. 33 din Legea nr. 22/1969.

c) decizie de imputare.

3. Răspunderea patrimonială este de regulă:

- a) unipersonală;
- b) conjunctă;
- c) solidară.

Se încercuiesc literele care conțin răspunsurile corecte

16. Bibliografie

1. Constituția României
2. Codul muncii
3. Codul civil
4. Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal;
5. Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor care lucrează în străinătate;
6. Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă;
7. Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora;
8. Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă;
9. Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților;
10. Legea nr. 153/2017 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice;
11. Legea dialogului social nr. 367/2022;
12. Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților;
13. Ordonanța Guvernului nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele și perioadele de odihnă ale conducătorilor auto și utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora;
14. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă;
15. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;
16. Alexandru Țiclea (coordonator), Laura Georgescu, Adelina Duțu *Codul muncii – comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență*, Editura Universul juridic, București, 2020;
17. Alexandru Țiclea (coord), Laura Georgescu, Dumitru Ilie, Mitică Purcaru, *Noutati legislative, jurisprudențiale și doctrinare*, Editura Universul juridic, București, 2018;
18. Alexandru Țiclea, *Tratat privind încetarea raporturilor de muncă*, Editura Universul juridic, București, 2018;
19. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul muncii Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2022;
20. Alexandru Țiclea, *Tratat privind răspunderea pentru daune în raporturile de muncă*, Editura Universul juridic, București 2019;
21. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul securității sociale. Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2021;
22. Dan Țop, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Mustang, București, 2018;
23. Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2017;
24. Colecția *Revistei române de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2001-2022.

UNITATE DE ÎNVĂȚARE XII

JURISDICȚIA MUNCII

1. Noțiunea de jurisdicție a muncii. În sensul său larg, jurisdicția cuprinde atât această activitate de rezolvare a litigiilor, cât și ansamblul organelor care o înfăptuiesc, competențele acestora și procedura care trebuie urmată în soluționarea cauzelor.¹

Organele de jurisdicție procedează la soluționarea cauzelor dacă sunt sesizate și, prin hotărârea pe care o pronunță, se desesizează. Ele restabilesc ordinea de drept, pronunțându-se în cazuri determinate. Acestea sunt limitele în care se înfăptuiesc actele jurisdicționale.

Realizarea justiției este atribuția proprie a instanțelor judecătorești², prin excepție, ea este dată în competența altor organe care alcătuiesc jurisdicțiile speciale. Ceea ce justifică funcționarea acestora este natura litigiilor pe care sunt chemate să le rezolve.

Jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale și colective de muncă, și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali³.

2. Conflictele individuale de muncă și litigiile de muncă. Legislația actuală utilizează terminologia de conflicte de muncă (art. 231 din Codul muncii).

Având în vedere că potrivit art. 208 din acest ultim act normativ „conflictele individuale de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești”, aceste conflicte sunt, de fapt, „litigii de muncă”.

Totodată, potrivit aceluiași text, sunt considerate conflicte individuale de muncă, cele în legătură cu:

a) plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă sau raportul de serviciu;

b) constatarea nulității contractelor individuale de muncă, ori a unor clauze ale acestora;

c) constatarea încetării raporturilor de serviciu, ori ale unor clauze ale acestora;

Este vorba, așadar, de:

- *răspunderea patrimonială* (a salariaților) sau *răspunderea civilă* (a funcționarilor publici), precum și a angajatorilor lor, inclusiv a autorităților/instituțiilor publice (lit. a);

- constatarea nulității contractelor individuale de muncă, ori a unor clauze ale acestora, în situația salariaților;

- constatarea încetării raporturilor de serviciu ori a unor clauze ale acestor raporturi, în situația funcționarilor publici.

3. Părțile în conflictele de muncă. Din dispozițiile Codului muncii (art. 267) rezultă că sunt părți principale în conflictele individuale de muncă:

a) salariații, precum și orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul Codului muncii, al altor legi sau al contractelor (acordurilor) colective de muncă;

b) angajatorii - persoane fizice și/sau persoane juridice -, agenții de muncă temporară, utilizatorii, autoritățile/instituțiile publice, precum și orice altă persoană care beneficiază de muncă salariată;

c) Potrivit Legea dialogului social, organizațiile sindicale au *calitatea procesuală activă* în aceea ce privește apărarea drepturilor lor membrilor lor, ce decurg din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă, precum și din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici. Ca urmare, au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora. Însă, acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunță la judecată în mod expres.

d) Alte persoane au această vocație de parte în conflictele individuale de muncă, în temeiul legilor speciale sau ale Codului de procedură civilă.

Moștenitorii salariatului pot fi părți într-un conflict de drepturi în următoarele situații:

- angajatorul trebuie să despăgubească salariatul decedat pentru prejudiciile materiale pe i le-a produs din culpa sa, de exemplu neplata salariilor, a indemnizației de concediu etc. (art. 253 alin. 1 din Codul muncii);

- în cazul obligației de restituire când salariatul decedat a încasat de la angajator o sumă nedatorată, a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă i s-au prestat acestuia servicii la care nu era îndreptățit este obligat la suportarea contravalorii lor;

- angajatorul trebuie să fie despăgubit salariatului decedat pentru pagubele pricinuite din vina și în legătură cu activitatea sa.

Terții pot participa într-un conflict de muncă în anumite situații prevăzute de Codul de procedură civilă, prin luarea în considerare a specificului raportului juridic de muncă.

¹ Ioan Leș, *op. cit.*, p. 1-2.

² A se vedea art. 126 din Constituție.

³ A se vedea art. 266 din Codul muncii.

De pildă, poate fi chemat în garanție de către angajator – ordonator terțiar de credite –, potrivit art. 60 din Codul de procedură civilă, organul său tutelar – *ministerul de resort* – care, în calitate sa de ordonator principal de credite, nu a alocat sumele necesare pentru plata integrală a drepturilor salariale.

Procurorul. În conformitate cu dispozițiile art. 45 din Codul de procedură civilă, „Ministerul Public poate porni acțiunea civilă ori de câte ori este necesar pentru apărarea drepturilor și intereselor legitime ale minorilor, ale persoanelor puse sub interdicție și ale dispăruților, precum și în alte cazuri prevăzute de lege” (alin. 1).

Procurorul poate pune concluzii în orice proces civil, în oricare fază a acestuia, dacă apreciază că este necesar pentru apărarea ordinii de drept, a drepturilor și libertăților cetățenilor (alin. 3).

El poate să exercite și căile de atac împotriva oricăror hotărâri (alin. 5).

4. Competența instanțelor judecătorești. Reglementare. Art. 269 alin. 1 din Codul muncii prevede că judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor stabilite conform Codului de procedură civilă.

Art. 2 pct. 1 lit. c) din acest cod¹ dispune că tribunalele judecă, *în primă instanță*, conflictele de muncă, cu excepția celor date prin lege în competența altor instanțe.

În același spirit, art. 36 alin. 3 din Legea nr. 304/2022² privind organizarea judiciară prevede că în cadrul tribunalelor funcționează secții sau, după caz, *complete specializate și pentru cauze* privind conflictele de muncă și asigurări sociale.

În temeiul unor dispoziții derogatorii, sunt conflicte (litigii) sau cereri referitoare la relațiile de muncă ce se judecă în primă instanță, nu de tribunale, ci de *judecătorii* sau *curți de apel*.

Hotărârile pronunțate în fond de tribunale sunt definitive și executorii de drept (art. 274 din Codul muncii); ele pot fi atacate doar ca *apel*, o atare competență revenind Curților de apel (art. 3 pct. 3 din Codul de procedură civilă), în cadrul cărora funcționează, de asemenea, complete specializate pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale (art. 35 alin. 2 din Legea nr. 304/2022).

5. Competența teritorială. Art. 269 alin. 2 din Codul muncii dispune că cererile referitoare la conflictele de muncă se adresează instanței în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul, locul de muncă sau reședința ori, după caz sediul.³

Rezultă din dispozițiile citate că în situația în care lucrătorul are calitatea de reclamant competența teritorială este *alternativă*, el putând să sesizeze instanța ori *de la domiciliul* (reședința) sa, ori pe cea de la *locul său de muncă* (sediul angajatorului, ca regulă).

6. Sesizarea instanței de judecată. Are loc printr-o cerere (acțiune, contestație) formulată de persoana interesată (de regulă, salariat sau angajat etc.).

Cu caracter general, art. 82 din Codul de procedură civilă dispune: „Orice cerere adresată instanțelor judecătorești trebuie să fie făcută în scris și să cuprindă arătarea instanței, numele și prenumele, domiciliul sau reședința părților ori, după caz, denumirea și sediul lor, numele și prenumele, domiciliul sau reședința reprezentanților lor, dacă este cazul, obiectul cererii și semnătura. De asemenea, cererea va cuprinde, dacă este cazul, și datele de identificare a mijloacelor de comunicare utilizate de părți, precum numărul de telefon, numărul de fax, adresa de poștă electronică sau altele asemenea.”

În mod detaliat, conținutul cererii de chemare în judecată este statornicit de art. 112 din Codul de procedură civilă.

Conform art. 270 din Codul muncii, toate actele de procedură potrivit dispozițiilor sale sunt scutite de taxa de timbru.⁴

7. Completul pentru soluționarea conflictelor de muncă în prima instanță. Art. 39-40 din Legea nr. 304/2022, prevede că la tribunale și curțile de apel se organizează completuri specializate pentru soluționarea conflictelor de muncă și asigurărilor sociale. Conf. art. 60 din acest act normativ, „completul pentru soluționarea în primă instanță a cauzelor privind conflictele de muncă și asigurări sociale se constituie dintr-un judecător și doi asistenți judiciari” (alin. 1). Aceștia din urmă participă la deliberări cu vot consultativ; opinia lor se consemnează în hotărâre, iar opinia separată se motivează (alin. 2).

Cauzele care au ca obiect raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, fiind de competența instanțelor de contencios administrativ, se judecă la fond de un complet format dintr-un singur judecător (art. 536 din Codul administrativ și art. 59 din Legea nr. 304/2022).

Conform art. 59 alin. 2 din această lege, recursurile se judecă în complet format din 3 judecători.

8. Termenele de sesizare a instanței. Art. 268 din Codul muncii dispune că cererile pot fi formulate:

¹ Modificat, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 51/2008, (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 327 din 25 aprilie 2008).

² Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 827 din 13 septembrie 2005, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 97/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 294 din 15 aprilie 2008).

³ Înalta Curte de Casație și Justiție, secția civilă, dec. nr. 3048/2004 (www.scj.ro).

⁴ În acest sens este și art. 15 lit. p din Legea nr. 146/1997 privind taxele de timbru.

a) în termen de 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani;

b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară;

c) în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;

d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;

e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia (alin. 1).

În alte situații, decât cele enumerate mai sus, termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului (alin. 2).

Referitor la termenul de 6 luni (art. 268 alin. 1 lit. e), trebuie observat că acesta privește, după caz, ori neexecutarea contractului colectiv de muncă în totalitatea a, ori doar neexecutarea unor clauze ale acestuia, indiferent de natura lor. O astfel de clauză se poate referi și la stabilirea salariilor sau la criteriile de negociere individuală a acestora. De aceea, trebuie distins:

- când este vorba de plata drepturilor salariale, așa cum rezultă din contractul individual de muncă sau din lege, este aplicabil termenul de 3 ani (art. 268 alin. 1 lit. c);

- când este vorba de stabilirea sau negocierea drepturilor salariale conform contractului colectiv de muncă aplicabil, este termenul de 6 luni (art. 268 alin. 1 lit. e).

9. Procedura soluționării conflictelor de muncă. Desfășurarea judecății, ridicarea și rezolvarea excepțiilor procedurale – printre care și cele referitoare la competență - pronunțarea și cuprinsul hotărârilor, precum și căile de atac sunt supuse normelor de drept comun, cu unele particularități determinate de specificul litigiilor de muncă.

În soluționarea conflictelor de muncă legea reglementează unele reguli procedurale speciale, imperativul fiind acela al urgenței.

Astfel, art. 271 Codul muncii prevede că cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență. *Termenele de judecată* sunt de 15 zile (art. 271 alin. 2 din Codul muncii). Iar termenul de înmănare a citațiilor de este de 24 de ore înainte de termenul de judecată (art. 271 alin. 3).

În art. 272 din Codul muncii este consacrată obligația angajatorului ca până la prima zi de înfățișare să depună dovezile în apărarea sa.

Așa fiind, în conflictele de drepturi, sarcina probei este răsturnată, ea nu revine reclamantului (salariat) potrivit cunoscutului adagiu *onus probandi incumbit actori*, ci angajatorului. Este firesc să fie așa, întrucât documentația ce a stat la baza emiterii actelor unilaterale de către angajator (decizia de concediere sau de sancționare disciplinară a salariatului, etc.) se află la acesta. Regula procesuală instituită de legiuitor este rațională și reglementată printr-o normă juridică imperativă a cărei nerespectare conferă instanței de judecată prerogativa de a decădea pe angajator din beneficiul de a propune dovezi, trecând la soluționarea cauzei; angajatorul este astfel sancționat pentru întârzierea nejustificată în administrarea probațiunii. Cu toate acestea, chiar dacă legiuitorul instituie procedura de urgență în soluționarea conflictului de drepturi, dacă se continuă judecata, administrarea probațiunii este supusă aceluiași cerințe ale celerității, sub sancțiunea decăderii din beneficiul probei admise de instanță pentru partea care întârzie nejustificat administrarea acesteia.

Referitor la decăderea din probă, instanța o va face de la caz la caz în funcție de modul său de apreciere cu privire la noțiunea de întârziere, raportat la complexitatea litigiului, la posibilitățile de care părțile dispun pentru procurarea și administrarea lor.

10. Hotărârile (sentințele). Încadrându-se în regimul de urgență a soluționării conflictului de drepturi, hotărârea prin care se soluționează conflictul de muncă se pronunță în ziua în care au luat sfârșit dezbaterile, doar în situații deosebite pronunțarea poate fi amânată cu cel mult 2 zile.

În conformitate cu prevederile art. 258 alin. 1 din Codul de procedură civilă, dispozitivul hotărârii se întocmește de îndată ce s-a întrunit majoritatea completului de judecată și se semnează de judecători. Nesemnarea dispozitivului hotărârii atrage nulitatea acesteia.

Privind caracterul hotărârilor instanței de fond, potrivit art. 274 din Codul muncii aceste hotărâri „sunt definitive și executorii de drept”.

11. Apelul. Potrivit actualelor reglementări, în materia discutată există o singură cale ordinară de atac – *apelul* (art. 466 din Codul de procedură civilă)¹. Este o măsură necesară și benefică a legiuitorului, care a înlocuit recursul – cale extraordinară de atac – ce nu presupunea, ca regulă, o nouă judecată a cauzei, cu o cale de atac ce presupune o astfel de judecată.

Apelul reprezintă o cale de atac *ordinară, comună, de anulare sau de reformare și suspensivă de executare*² de care uzează partea interesată (în cazul conflictelor de muncă, de regulă, angajatul sau angajatorul) pentru a ataca hotărârea

¹ Codul de procedură civilă se aplică numai proceselor începute după data intrării sale în vigoare – 15 februarie 2013 (art. 24 și art. 25).

² Ion Deleanu, *Tratat de procedură civilă*, Vol. II, Ed. Universul Juridic, București, 2013, p. 170.

pronunțată de instanța fondului, care este, în concepția sa, nelegală și/sau netemeinică. El poate fi exercitat, așadar, de partea nemulțumită pentru orice motive de nelegalitate sau netemeinicie¹.

Apelul, provoacă o nouă judecată asupra fondului, „instanța de apel statuând atât în fapt, cât și în drept” [art. 476 alin. (1) din Codul de procedură civilă]. Totuși, legiuitorul a stabilit unele limite ale efectului devolutiv al apelului (art. 477 și art. 478 din Codul de procedură civilă). Astfel, în apel nu se poate schimba calitatea părților, cauza sau obiectul cererii de chemare în judecată și nici nu se pot formula pretenții noi [art. 478 alin. (3)]. Însă, așa cum a decis Înalta Curte de Casație și Justiție, „în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 478 alin. (4) (...) explicitarea pretențiilor implicite în apel nu are semnificația modificării cadrului procesual sub aspectul obiectului judecării și a derogării de la dispozițiile alin. (1) și (3) ale aceluiași articol, dar presupune corecta lămurire a limitelor judecării în primă instanță”².

Cererea de apel trebuie să conțină elementele prevăzute de art. 470 alin. (1) din același Cod³.

„În cazul în care cererea de apel nu îndeplinește condițiile prevăzute de lege, președintele instanței sau persoana desemnată de acesta care primește cererea de apel va stabili lipsurile și îi va cere apelantului să completeze sau să modifice cererea de îndată, dacă este prezent și este posibil, ori în scris, dacă apelul a fost trimis prin poștă, fax, poștă electronică sau curier. Completarea sau modificarea cererii se va face înăuntrul termenului de apel. Dacă președintele sau persoana desemnată de acesta apreciază că intervalul rămas până la expirarea termenului de apel nu este suficient, va acorda un termen scurt, de cel mult 5 zile de la expirarea termenului de apel, în care să se depună completarea sau modificarea cererii” [art. 471 alin. (3)].

„Apelul și, când este cazul, motivele de apel se depun la instanța a cărei hotărâre se atacă, sub sancțiunea nulității” [art. 471 alin. (1)].

Prin Legea nr. 2/2013 privind unele măsuri pentru degrevarea instanțelor judecătorești, precum și pentru pregătirea punerii în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, s-au stabilit noi reguli preliminare judecării apelului. „În cazul în care cererea de apel nu îndeplinește condițiile prevăzute de lege, completul căruia i s-a repartizat dosarul va stabili lipsurile cererii de apel și îi va comunica, în scris, apelantului că are obligația de a completa sau modifica cererea. Completarea sau modificarea cererii se va face în termen de cel mult 10 zile de la data comunicării.”

Dosarul, precum și motivele de apel, împreună cu copiile certificate de pe înscrisurile anexate care nu au fost înfățișate la prima instanță se comunică intimatului, „punându-i-se în vedere obligația de a depune la dosar întâmpinare în termen de cel mult 15 zile de la data comunicării”.

Întâmpinarea se comunică apelantului, „punându-i-se în vedere obligația de a depune la dosar răspunsul la întâmpinare în termen de cel mult 10 zile de la data comunicării. Intimatul va lua cunoștință de răspunsul la întâmpinare din dosarul cauzei”.

„În termen de 3 zile de la data depunerii răspunsului la întâmpinare, judecătorul fixează prin rezoluție primul termen de judecată, care va fi de cel mult 60 de zile de la data rezoluției, dispunând citarea părților”.

În situația în care întâmpinarea nu a fost depusă în termen sau, după caz, apelantul nu a comunicat răspuns la întâmpinare, „la data expirării termenului corespunzător, judecătorul fixează prin rezoluție primul termen de judecată, care va fi de cel mult 60 de zile de la data rezoluției, dispunând citarea părților” (art. XV din Legea nr. 2/2013).

În afară de apelul propriu-zis, noul Cod de procedură civilă reglementează *apelul incident*, aflat la îndemâna intimatului (art. 472), precum și *apelul provocat*, în caz de coparticipare procesuală (art. 473).

Ele se depun odată cu întâmpinarea la apelul principal. Apelul provocat se comunică și intimatului, acesta fiind dator să depună întâmpinare în termenul legal (art. XVI din Legea nr. 2/2013).

„În cazul în care apelul nu se motivează ori motivarea apelului sau întâmpinarea nu cuprinde motive, mijloace de apărare sau dovezi noi, instanța de apel se va pronunța, în fond, numai pe baza celor invocate la prima instanță” [art. 476 alin. (2)].

Sistemul probator în apel este total diferit de cel utilizat (anterior) în recurs. Într-adevăr, instanța de apel va putea dispune refacerea sau completarea probelor administrate în prima instanță, precum și administrarea unor probe noi [art. 479 alin. (2)].

Apelurile se judecă în complet de 2 judecători. Dacă aceștia nu ajung la un acord asupra hotărârii ce urmează a se pronunța, procesul se judecă din nou în complet de divergență. Acesta se constituie prin includerea, în completul de judecată, a președintelui sau a vicepreședintelui instanței, a președintelui de secție ori a judecătorului din planificarea de permanență [art. 19 și art. 59 alin. (3) din Legea nr. 304/2022].

¹ Corina Negruțu, Claudia Roșu, *Efectele exercitării apelului drept singura cale de atac în cazul conflictelor de muncă*, în Dreptul nr. 10/2013, p. 146.

² Decizia nr. 28/2015, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept (publicată în M. Of. nr. 772 din 16 octombrie 2015).

³ „a) numele și prenumele, codul numeric personal, domiciliul sau reședința părților ori, pentru persoanele juridice, denumirea și sediul lor, precum și, după caz, codul unic de înregistrare sau codul de identificare fiscală, numărul de înmatriculare în registrul comerțului ori de înscriere în registrul persoanelor juridice și contul bancar. Dacă apelantul locuiește în străinătate, va arăta și domiciliul ales în România, unde urmează să i se facă toate comunicările privind procesul;

b) indicarea hotărârii atacate;

c) motivele de fapt și de drept pe care se întemeiază apelul;

d) probele invocate în susținerea apelului;

e) semnătura”.

Lipsa semnăturii se poate acoperi în tot cursul judecării [art. 470 alin. (3), coroborat cu art. 196 alin. (2) din Codul de procedură civilă].

Instanța de apel poate uza de instituția statornicită de art. 519-521 din Codul de procedură civilă, solicitând Înaltei Curți de Casație și Justiție pronunțarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor probleme de drept.

Soluțiile pe care le poate pronunța instanța în apel sunt statornicite la art. 480 din Codul de procedură civilă; hotărârea apelată poate fi *păstrată* ori *schimbată* în tot sau în parte. Cu alte cuvinte, apelul poate fi *admis* sau *respins*. Instanța de apel poate, totodată, constata, după caz, *nulitatea* apelului, *tardivitatea* lui, *perimarea* sau *inadmisibilitatea* acestuia etc.

„În cazul în care se constată că, în mod greșit, prima instanță a soluționat procesul fără a intra în judecata fondului ori judecata s-a făcut în lipsa părții care nu a fost legal citată, instanța de apel va anula hotărârea atacată și va judeca procesul, evocând fondul” [art. 480 alin. (3)], adică va soluționa cauza pe fond. Totuși, nu va proceda astfel, ci va trimite cauza spre rejudecare primei instanțe sau alteia egale în grad cu aceasta din aceleași circumscricții dacă părțile solicită expres *luarea acestei măsuri*, prin cererea de apel ori prin întâmpinare [art. 480 alin. (3), teza a doua]. Trimiterea spre rejudecare însă poate fi *dispusă doar o singură dată în cursul procesului*.

În toate celelalte situații, având în vedere caracterul devolutiv al apelului, instanța *va rejudeca procesul în toate aspectele sale*. În acest sens, conform art. 482 din Codul de procedură civilă, *dispozițiile privind judecata în primă instanță se aplică și instanței de apel*.

De reținut este că apelantului nu i se poate crea în propria cale de atac o situație mai rea decât cea din hotărârea atacată (art. 481 din Codul de procedură civilă).

12. Căi extraordinare de atac. Dispozițiile legislației muncii referitoare la procedura de soluționare a conflictelor individuale de muncă, completându-se corespunzător cu prevederile Codului de procedură civilă (art. 275 din Codul muncii și art. 216 din Legea dialogului social nr. 62/2011), înseamnă că în materia discutată sunt posibile căile extraordinare de atac:

- contestația în anulare (art. 317-321);
- revizuirea hotărârilor (art. 322-328).

13. Test de evaluare

1. Competența materială a instanțelor în cazul conflictelor individuale de muncă este:

- a) tribunalul de la sediul salariatului;
- b) tribunalul de la locul de muncă al salariatului;
- c) judecătoria în a cărei circumscricție se află sediul sau domiciliul reclamantului.

2. Sarcina probei în conflictele de muncă aparține:

- a) salariatului;
- b) reclamantului;
- c) angajatorului.

3. O hotărâre pronunțată de tribunal la fond în conflictele de muncă se poate atca:

- a) cu apel;
- b) cu contestație în anulare;
- b) cu recurs.

Se încercuiesc literele care conțin răspunsurile corecte

14. Bibliografie

1. Constituția României
2. Codul muncii
3. Codul civil
4. Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal;
5. Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor care lucrează în străinătate;
6. Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă;
7. Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora;
8. Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă;
9. Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților;
10. Legea nr. 153/2017 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice;
11. Legea dialogului social nr. 367/2022;
12. Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților;
13. Ordonanța Guvernului nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele și perioadele de odihnă ale conducătorilor auto și utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora;

14. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă;
15. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;
16. Alexandru Țiclea (coordonator), Laura Georgescu, Adelina Duțu, *Codul muncii – comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență*, Editura Universul juridic, București, 2020;
17. Alexandru Țiclea (coord), Laura Georgescu, Dumitru Ilie, Mitică Purcaru, *Noutati legislative, jurisprudențiale și doctrinare*, Editura Universul juridic, București, 2018;
18. Alexandru Țiclea, *Tratat privind încetarea raporturilor de muncă*, Editura Universul juridic, București, 2018;
19. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul muncii Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2022;
20. Alexandru Țiclea, *Tratat privind răspunderea pentru daune în raporturile de muncă*, Editura Universul juridic, București 2019;
21. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul securității sociale. Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2021;
22. Dan Țop, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Mustang, București, 2018;
23. Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2017;
24. Colecția *Revistei române de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2001-2022.

