

**ALEXANDRU ȚICLEA**

# **CODUL MUNCII COMENTAT**

**Ediția a II-a, revăzută și adăugită**

**Universul Juridic**

București

-2011-

Editat de **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Copyright © 2011, **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Toate drepturile asupra prezentei ediții aparțin

**S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Nicio parte din acest volum nu poate fi copiată fără acordul scris al

**S.C. Universul Juridic S.R.L.**

**NICIUN EXEMPLAR DIN PREZENTUL TIRAJ NU VA FI  
COMERCIALIZAT DECÂT ÎNSOTIT DE SEMNĂTURA  
AUTORULUI ȘI ȘTAMPILA EDITORULUI, APLICATE PE  
INTERIORUL ULTIMEI COPERTE.**

**Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României**

**ȚICLEA, ALEXANDRU**

**Codul muncii comentat : republicat 18 mai 2011 /**

Prof. univ. dr. Alexandru Țiclea. - Ed. a 2-a, revăzută și adăugită -  
București : Universul Juridic, 2011

ISBN 978-973-127-574-1

349.2(498)

**REDACTIE:** tel./fax: **021.314.93.13**

tel.: **0732.320.666**

e-mail: **redactie@universuljuridic.ro**

**DEPARTAMENTUL** telefon: **021.314.93.15; 0726.990.184**

**DISTRIBUȚIE:** tel./fax: **021.314.93.16**

e-mail: **distributie@universuljuridic.ro**

**www.universuljuridic.ro**

**COMENZI ON-LINE,**

**CU REDUCERI DE PÂNĂ LA 15%**

## CUVÂNT ÎNAINTE

Codul muncii – Legea nr. 53/2003 a suferit de la adoptarea sa și până în prezent mai multe modificări, unele esențiale. Este și cazul celei aduse prin Legea nr. 40/2011, care a vizat aproximativ 120 de articole din 298 ale sale. După republicare, numărul articolelor s-a redus la 281.

Era imperios necesar ca el să fie sistematizat în urma modificărilor și completărilor intervenite, renumerotându-se articolele și alineatele din structura sa. Se justifică astfel (parțial) afirmația conform căreia România **are un nou Cod al muncii**.

Dacă avem în vedere și Legea dialogului social nr. 62/2011, se poate considera că există o nouă opțiune a legiuitorului privind reglementarea raporturilor de muncă.

Într-adevăr, se constată că, urmărindu-se ieșirea din „criză”, „flexibilizarea” pieței muncii, prin orientarea legislativă recentă, s-a dorit, cu precădere, satisfacerea intereselor angajatorilor.

Numai că, și trebuie precizat, chiar nefavorabile salariaților, noile dispoziții ale Codului muncii sunt conforme cu normele europene.

Un aspect pozitiv: prin modificările și completările recente s-au înlăturat o serie de lacune sau erori existente anterior. Astfel, acestea:

- clarifică problema reabilitării disciplinare, care anterior nu era reglementată de Codul muncii (a fost introdusă instituția „radierii sancțiunilor disciplinare”);
- rezolvă (parțial) problema recuperării pagubelor produse angajatorului din culpa angajatului prin acordul părților;
- completează cazurile de încetare de drept a contractului individual de muncă;
- precizează că de fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului individual de muncă intervine o cauză de încetare de drept a acestuia, cauza de încetare de drept prevalează etc.

Din păcate mai persistă și unele lipsuri. De pildă, i se poate reproșa că a devenit *și mai mult un Cod* al contractului individual de muncă. În loc să fie completate dispozițiile sale cu altele referitoare la raporturile colective de muncă, unele din aceste dispoziții au fost abrogate și încorporare unui alt act normativ: Legea dialogului social nr. 62/2011. Se acceptă și se afirmă astfel o fragmentare a sistemului legislației muncii neperformantă pentru o aplicare unitară a ei. Legiuitorul nostru se putea inspira din exemplul practic al Franței, care are încorporată întreaga legislație a muncii într-un Cod, o adevărată operă legislativă.

Mai grav, există necorelări între cele două acte normative adoptate la puțin timp unul de altul și după aceeași „concepție” și chiar între prevederile sale.

Profitând de această nouă ediție, semnalăm și alte contradicții sau paralelisme conținute de noile dispoziții legale.

## TITLUL I

### DISPOZIȚII GENERALE

#### CAPITOLUL I

#### Domeniul de aplicare

**Art. 1. – (1) Prezentul cod reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.**

**(2) Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii.**



#### COMENTARIU

---

Textul se referă la domeniul de aplicare *rationae materiae*<sup>1</sup>.

Alin 1 al acestui articol a fost modificat prin Legea nr. 40/2011, sintagma „totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă” fiind înlocuită cu „domeniul raporturilor de muncă”.

Rațiunea acestei modificări constă în aceea că Legea nr. 53/2003 – Codul muncii nu reglementează „totalitatea” raporturilor individuale de muncă, iar cele colective fac obiectul unui alt act normativ – Legea dialogului social nr. 62/2011.<sup>2</sup>

În plus, Codul muncii – care poate fi considerat o lege a contractului individual de muncă, reglementează, dar numai la nivelul unor principii generale:

- modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă (inspecția muncii, prevăzută în Titlul X, art. 237-240);
- jurisdicția muncii, (Titlul XII, art. 266-275);
- formarea profesională (Titlul VI, art. 192 – 210).

În temeiul art. 1 alin. (2), dispozițiile Codului muncii sunt aplicabile și altor categorii de raporturi în măsura în care legile speciale aplicabile nu conțin norme specifice derogatorii. Este cazul, de exemplu, al raporturilor juridice privind personalul didactic, personalul diplomatic și consular, chiar și ca excepție, al raporturilor de serviciu ale funcționarii publici, cei parlamentari etc.

Așadar, Codul muncii este un drept comun pentru aceste raporturi.

**Art. 2. – Dispozițiile cuprinse în prezentul cod se aplică:**

**a) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;**

---

<sup>1</sup> Alexandru Athanasie, Luminița Dima, *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii - Partea I* -, în „Pandectele Române” nr. 2/2003, p. 241.

<sup>2</sup> Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 322 din 10 mai 2011.

- b) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă și care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;
- c) cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României;
- d) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii;
- e) ucenicilor care prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;
- f) angajatorilor, persoane fizice și juridice;
- g) organizațiilor sindicale și patronale.

---

 COMENTARIU

---

Articolul 2 din Codul muncii privește domeniul de aplicare *rationae personae*<sup>1</sup>. El enumeră deci categoriile de persoane (subiecte de drept) ce intră sub incidența normelor sale. Este vorba, în esență, de toate categoriile de salariați și de angajatori, de ucenici, conform contractelor de ucenicie, de organizațiile salariaților (sindicate) și cele ale angajatorilor (patronate).

Soluția Codului, în concordanță cu dispozițiile unor legi speciale, este că, sub aspectul subiectelor de drept, el se aplică nu numai celor care au calitatea de salariați, cetățeni români sau străini în România, dar și cetățenilor români care lucrează în străinătate, în baza contractelor individuale de muncă încheiate cu angajatori români, cu excepția cazului în care legislația statului unde prestează munca (*lex loci laboris*, care coincide cu *lex loci executionis*) ar fi mai favorabilă<sup>2</sup>.

De precizat este că au fost adoptate acte normative speciale care reglementează atât angajarea străinilor și a cetățenilor Uniunii Europene în țara noastră, cât și protecția românilor care lucrează în străinătate.

În Uniunea Europeană, în situația în care există un conflict de legi, se va aplica Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (cunoscut sub denumirea de „Roma I”)<sup>3</sup>.

Regulamentul nr. 593/2008 urmărește aplicarea unui regim juridic care să nu-l dezavantajeze pe salariatul provenit dintr-un alt stat.

Potrivit art. 8 din acest Regulament, există două posibilități:

---

<sup>1</sup> Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *op. cit.*, p. 243.

<sup>2</sup> Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, *Codul muncii*, Editura Lumina Lex, București, 2003, p. 23; Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, *Prezentarea de ansamblu și observații critice asupra noului Cod al muncii*, în „Dreptul” nr. 4/2003, p. 16; Șerban Beligrădeanu, *Legislația muncii, comentată*, vol. XLVII (vol. 1/2003), Editura Lumina Lex, București, 2003, p. 86.

<sup>3</sup> Acest regulament înlocuiește Convenția de la Roma din 19 iunie 1980 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale. Țara noastră a ratificat această Convenție odată cu Tratatul de aderare la Uniunea Europeană.

- a) dacă părțile nu au ales legea aplicabilă, se va aplica în ordine:
- legea țării unde se desfășoară activitatea;
  - legea angajatorului;
  - legea țării cu care contractul individual de muncă are legătura cea mai strânsă;
- b) dacă părțile au ales legea (subiectiv) aplicabilă, aceasta nu trebuie să fie mai dezavantajoasă pentru salariat decât legea (obiectiv) aplicabilă, determinată în ordinea precizată la lit. a.<sup>1</sup>

## CAPITOLUL II

### Principii fundamentale

**Art. 3. – (1) Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.**

**(2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze.**

**(3) Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.**

**(4) Orice contract de muncă încheiat cu nerespectarea dispozițiilor alin. (1)-(3) este nul de drept.**



### COMENTARIU

---

Observăm că textul de mai sus (ca și cel constituțional – art. 41 alin. 1) nu proclamă în mod direct dreptul la muncă, așa cum o fac importante documente internaționale (Declarația universală a drepturilor omului – art. 23 pct. 1, Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale – art. 6 pct. 1, Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – art. 15 alin. 1).

Suntem de părere că România, ca stat membru al Uniunii Europene, ar trebui să coreleze atât dispoziția constituțională (art. 41 alin. 1), cât și pe cea din Codul muncii (art. 3 alin. 1) cu art. 15 alin. 1 din *Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene*,<sup>2</sup> potrivit căreia „orice persoană are dreptul la muncă și dreptul de a exercita o ocupație aleasă sau acceptată în mod liber”.

Dreptul la muncă presupune, pe de o parte, posibilitatea fiecăruia de a desfășura o activitate profesională, la alegerea sa, iar, pe de altă parte, constă în interdicția obligației de a munci.

În sens larg, el include libertatea alegerii profesiei, a ocupației, a locului de muncă, salarizarea, dreptul la negocieri colective și individuale, stabilitatea în muncă, protecția socială a muncii.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Raluca Dimitriu, *Diversitate versus discriminare în dreptul comunitar al muncii*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2009, p. 27.

<sup>2</sup> Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. C/303/1 din 14 decembrie 2007.

<sup>3</sup> Curtea Constituțională a reținut că cea mai importantă garanție pentru exercitarea dreptului la muncă o constituie stabilirea limitativă prin lege a cazurilor în care și a motivelor pentru care încetarea

În sens restrâns, în condițiile economiei de piață, el este conceput ca incluzând, în principal, libertatea muncii.

De reținut este că acel contract încheiat cu nesocotirea dispozițiilor privind libertatea muncii sau neîngrădirea dreptului la muncă este nul de drept.

**Art. 4. – (1) Munca forțată este interzisă.**

(2) Termenul *muncă forțată* desemnează orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare ori pentru care persoana nu și-a exprimat consimțământul în mod liber.

(3) Nu constituie muncă forțată munca sau activitatea impusă de autoritățile publice:

a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu\*);

b) pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;

c) în baza unei hotărâri judecătorești de condamnare, rămasă definitivă, în condițiile legii;

d) în caz de forță majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundații, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte și, în general, în toate circumstanțele care pun în pericol viața sau condițiile normale de existență ale ansamblului populației ori ale unei părți a acesteia.



## COMENTARIU

---

Textul este conform cu art. 5 alin. 2 din *Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene* care statornicește: „Nimeni nu poate fi constrâns să efectueze o muncă forțată sau obligatorie”.

De asemenea, este în concordanță cu art. 1 din *Convenția Organizației Internaționale a Muncii* nr. 105 din anul 1957 care prevede că fiecare membru al organizației care o ratifică se angajează să abolească munca forțată sau obligatorie și să nu recurgă la ea sub nicio formă ca:

– măsură de constrângere sau de educație politică ori ca sancțiune la adresa persoanelor care au exprimat sau exprimă anumite opinii politice sau își manifestă o poziție ideologică față de ordinea politică, socială sau economică stabilită;

– metodă de mobilizare și de utilizare a mâinii de lucru în scopul dezvoltării economice;

– măsură de disciplină a muncii (în sens de sancțiune disciplinară constând în muncă);

– pedeapsă pentru participarea la greve;

---

raporturilor de muncă poate avea loc din inițiativa și din voința unilaterală a angajatorului (Decizia nr. 383/2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 792 din 31 august 2005).

\* A se vedea Legea nr. 395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu și trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.155 din 20 decembrie 2005, cu modificările ulterioare.

– măsură de discriminare rasială, socială, națională sau religioasă.

În consens cu dispozițiile *Convenției pentru protecția drepturilor omului și a libertăților fundamentale*, legea noastră enumeră situațiile care nu constituie muncă forțată.

Dreptul la muncă fiind, sub un anumit aspect, o expresie a libertății și personalității umane, în complexitatea dimensiunilor sale juridice, este firesc ca o persoană să nu poată fi obligată să desfășoare o muncă pe care nu și-a ales-o (sau nu a acceptat-o liber) ori să muncească într-un anumit loc de muncă pe care nu l-a ales sau acceptat liber<sup>1</sup>.

În consecință, libertatea muncii exclude munca forțată sau obligatorie, așa cum se prevede, de altfel, și în art. 42 din Constituție.

Se impune precizat că prin Legea nr. 395/2005<sup>2</sup> începând cu data de 1 ianuarie 2007 a fost desființat serviciul militar obligatoriu. Iar Codul penal incriminează ca infracțiune munca forțată (art. 191).

**Art. 5. – (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.**

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe.

---

## COMENTARIU

---

Textul are la bază dispozițiile generale din Constituție [art. 16 alin. (1) și art. 41 alin. (4)] și sintetizează prevederile altor acte normative interne (Ordonanța Guvernului nr. 137/2000<sup>3</sup> și Legea nr. 202/2002<sup>4</sup>), precum și o serie de norme

---

<sup>1</sup> Mihai Constantinescu, Ion Deleanu, Antonie Iorgovan, Ion Muraru, Florin Vasilescu, Ion Vida, *op. cit.*, p. 51; Elena Simina Tănăsescu, *op. cit.*, p. 89.

<sup>2</sup> Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1155 din 20 decembrie 2005.

<sup>3</sup> A se vedea problematica acestui act normativ, Ștefan Beligrădeanu, *Impactul Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare asupra legislației muncii*, în „Dreptul” nr. 1/2001, p. 3-22.

<sup>4</sup> A se vedea privind această lege: Ion Traian Ștefănescu, *Considerații referitoare la Legea nr. 202/2002 privind egalitate de șanse între femei și bărbați, cu privire specială asupra domeniului*

internaționale, adaptându-le specificului relațiilor sociale de muncă.<sup>1</sup>

Observăm că egalitatea de tratament funcționează atât în ceea ce privește salariații, dar și angajatorii.

Aceștia din urmă nu trebuie să-și discrimineze proprii salariați pe niciun motiv, la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului de muncă. Dar nici organizațiile salariaților (sindicatele) teritoriale, pe grupuri de unități, ramuri sau la nivel național nu trebuie să-i trateze diferit pe angajatori sau asociațiile acestora. Aceleși comportament se cere și angajatorilor ori asociațiilor patronale față de organizațiile sindicale.

La rândul lor, autoritățile publice (Agenția pentru ocuparea forței de muncă, Inspekția muncii, ministerele etc.) trebuie să trateze de pe aceleași poziții de egalitate – fără nicio discriminare – salariații și angajatorii, organizațiile acestora, să nu-i avantajeze pe unii și să-i discrimineze pe alții.

Însă, asigurarea egalității de tratament, fie că este vorba de salariați sau de angajatori, nu înseamnă neapărat uniformitate, neluarea în considerare a particularităților, a situațiilor diferite, a cerințelor specifice.<sup>2</sup>

**Art. 6. – (1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.**

**(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.**

**(3) 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.**

---

## COMENTARIU

---

Prevederile de mai sus se înscriu și ele în ansamblul reglementărilor menite să asigure protecția multilaterală a salariaților și enumeră principalele drepturi ale

---

*muncii*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2002, p. 9-14; Magda Volonciu, *Sesizări, reclamații și plângeri împotriva măsurilor de discriminare pe criteriul sexului*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2003, p. 27-32.

<sup>1</sup> De pildă, potrivit Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene:

- se interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală (art. 21 alin. 1);

- egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea (art. 23 alin. 1).

<sup>2</sup> Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, Editura Universul juridic, București, 2010, p. 76.

acestora, care, în cea mai mare parte a lor, sunt reluate și dezvoltate în alte texte ale Codului ori acte normative speciale.

Privind *demnitatea în muncă*, aceasta derivă din dreptul constituțional prevăzut la art. 1 alin. (3) din Legea fundamentală conform căruia: „România este stat de drept, democratic și social, în care *demnitatea omului (s.n.)* drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic *reprezintă valori supreme (s.n.)*, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate” (s.n.). Articolul 26 din Constituție ocrotește viața intimă familială și privată.

Dreptul la demnitate în muncă este statornicit nu numai de art. 6 alin. (1), dar și de art. 39 alin. (1) lit. e) din Codul muncii.

Necesitatea instituirii și ocrotirii dreptului la demnitate în muncă decurge din relația de subordonare care se stabilește între salariat și angajatorul său. Acesta din urmă are dreptul de a da ordine, instrucțiuni salariatului, de a-i stabili sarcinile de serviciu și de a controla modul de îndeplinire a acestor sarcini. Salariatul este obligat să aducă la îndeplinire sarcinile permise, ordinele și instrucțiunile care i se dau.

Dar, în exercitarea prerogativelor sale, angajatorul nu trebuie să aducă atingere drepturilor fundamentale ale persoanei. Hărțuirea morală sau cea sexuală, discriminarea pe orice motiv etc. reprezintă încălcări ale demnității în muncă<sup>1</sup>. Această încălcare poate avea loc nu numai cu ocazia executării contractului, ci și cu cea a încheierii, modificării sau încetării acestuia.

**Art. 7. – Salariații și angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale.**



## COMENTARIU

---

În temeiul prevederilor legale, pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, salariații se pot asocia în *organizații sindicale*, iar angajatorii în *organizații patronale*, care au, în virtutea legii, calitatea de *parteneri sociali*.

Cea mai elocventă expresie a colaborării lor o constituie încheierea contractelor colective de muncă.

Dar, asocierea salariaților și angajatorilor intervine nu numai pentru a da satisfacție dialogului dintre cele două părți, ci și pentru a facilita raporturile cu alte persoane fizice și juridice, inclusiv cu autoritățile publice (ministere, Guvern etc.).

---

<sup>1</sup> A se vedea Costel Gilcă, *Demnitatea în muncă*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2004, p. 71-73.

**Art. 8. – (1) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe.**

**(2) Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă.**

---

 **COMENTARIU**

---

Principiul consensualității și al bunei-credințe reprezintă, așadar, și o constantă a dreptului muncii, nu numai a dreptului civil<sup>1</sup>.

Contractele de muncă, fie ele individuale sau colective, au un caracter consensual nu doar pentru că se încheie prin acordul părților, ci și pentru că executarea lor presupune colaborarea permanentă a angajatorilor și salariaților.

Exercitarea drepturilor și îndeplinirea obligațiilor pe care le presupun raporturile de muncă trebuie să aibă loc în concordanță cu ordinea de drept și regulile morale, cu respectarea intereselor celeilalte părți, evitându-se reaua-credință, abuzul de drept.

Aceluiași comandament i se subordonează necesitatea informării și consultării reciproce prevăzută de alin. (2).

**Art. 9. – Cetățenii români sunt liberi să se încadreze în muncă în statele membre ale Uniunii Europene, precum și în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului internațional al muncii și a tratatelor bilaterale la care România este parte.**

---

 **COMENTARIU**

---

Libertatea muncii – principiu constituțional – permite cetățenilor români să se încadreze în muncă nu numai în România, ci și în orice alt stat din lume, în primul rând în cele aparținând Uniunii Europene<sup>2</sup>.

În acest sens sunt și normele dreptului european, precum și cele ale Tratatului de aderare a României la Uniunea Europeană.<sup>3</sup>

Astfel, Tratatul asupra Comunităților Europene, consolidat prin Tratatul de la Amsterdam din 1997, dispune (în art. 39) că în vederea asigurării liberei circulații a

---

<sup>1</sup> A se vedea Dumitru Gherasim, *Buna credință în raporturile juridice civile*, Editura Academiei, București, 1981, p. 228.

<sup>2</sup> Reamintim că în scopul protecției cetățenilor români care lucrează în străinătate a fost adoptată Legea nr. 156/2000 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 364 din 4 august 2001), modificată ulterior.

<sup>3</sup> Ratificat de țara noastră prin Legea nr. 154/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 465 din 1 iunie 2005).

lucrătorilor în spațiul comunitar este necesară „eliminarea oricărei discriminări bazată pe cetățenie, între lucrătorii statelor membre, în ceea ce privește ocuparea locurilor de muncă, remunerarea și alte condiții de muncă..., sub rezerva condițiilor referitoare la sănătatea, securitatea și ordinea publică”.

Directiva 2004/38 a Parlamentului European și a Consiliului din 29 aprilie privind libera circulație și de ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora, instituie, în esență, dreptul lor:

- de a părăsi teritoriul unui stat membru pentru a călători în alt stat membru (art. 4 alin. 1), de a intra și locui pe teritoriul acestuia (art. 5 pct. 1, art. 6-2);
- de a se angaja sau de a exercita o activitate independentă în statul respectiv (art. 23);
- de a se bucura de tratament egal cu cel al resortisanților (art. 24 pct. 1).

## TITLUL II

# Contractul individual de muncă

### CAPITOLUL I

## Încheierea contractului individual de muncă

**Art. 10. – 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*.**



### COMENTARIU

---

Din definiția dată contractului individual de muncă rezultă că acesta este un act juridic bilateral, părțile sale fiind salariatul și angajatorul.

Dacă poate avea calitatea de salariat numai persoana fizică, angajator este, de regulă, o persoană juridică.

Obiectul contractului menționat constă în prestarea muncii (de către salariat) și plata salariului (de către angajator).

Între cele două părți contractante există o relație de subordonare în sensul că munca este prestată sub autoritatea angajatorului.

**Art. 11. – Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.**



### COMENTARIU

---

Așadar, art. 11 conține o interdicție extrem de importantă – măsură de protecție a salariaților, conform căreia clauzele contractuale trebuie să fie în concordanță cu legea, iar drepturile salariaților să fie cel puțin egale cu cele stabilite prin diverse acte normative ori prin contractele colective de muncă.

De pildă, prin contractul individual de muncă nu poate fi negociat un salariu inferior salariului minim brut pe țară, stabilit de Guvern prin hotărâre și de partenerii sociali prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

Regula funcționează, de asemenea, și în ceea ce privește durata concediului de odihnă ori cuantumul indemnizației de concediu etc.

**Art. 12. – (1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.**

**(2) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.**

---

 **COMENTARIU**

---

Textul instituie *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.

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.

În Rezoluția Parlamentului European din 29 noiembrie 2007 privind principiile comune de flexibilitate (2007/2209/INI)<sup>1</sup> s-a solicitat ca orice politică comunitară de ocupare a forței de muncă să se orienteze și în viitor după modelul tradițional al contractului pe perioadă nedeterminată, care constituie baza sistemelor de securitate socială în țările membre.

Conform alin. (2), contractul individual pe durată determinată se poate încheia numai în anumite condiții. În art. 83 din Cod sunt enumerate cazurile în care este permisă durata determinată a contractului.

**Art. 13. – (1) Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.**

**(2) Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat și la împlinirea vârstei de 15 ani, 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 profesională.**

**(3) Încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă.**

**(4) Încadrarea în muncă a persoanelor puse sub interdicție judecătorească este interzisă.**

**(5) Încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani; aceste locuri de muncă se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.**

---

<sup>1</sup> <http://www.europarl.europa.eu>

 COMENTARIU

Rezultă din acest text că persoana fizică dobândește capacitatea deplină de a încheia un contract de muncă la *împlinirea vârstei de 16 ani*<sup>1</sup> (spre deosebire de dreptul comun unde capacitatea de exercițiu deplină se dobândește la 18 ani, cu excepția femeii căsătorite anterior acestei vârste)<sup>2</sup>. 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 periclitată sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională<sup>3</sup>.

Dispozițiile art. 13 din Codul muncii creează (teoretic) posibilitatea încheierii unor contracte de muncă pentru activități simple, care nu necesită o pregătire specială, de exemplu, prin școli profesionale sau liceale ori tehnice etc., caz în care vârsta celor în cauză va fi superioară celei de 16 sau chiar 18 ani. Se înțelege, totodată, că în funcțiile (posturile) în cazul cărora se cer studii superioare, chiar dacă există capacitatea de muncă prezumată de lege la 16 (15) ani, vârsta dobândirii calității de salariat va fi mai ridicată, de regula peste 22 de ani etc.

Nu pot încheia contract de muncă minorii în vârstă de până la 15 ani și nici persoanele puse sub interdicție din cauza alienației sau debilității mintale, întrucât acestea nu dispun de capacitatea de exercițiu și le lipsește deci discernământul. În plus, copii de până la 15 ani nu au nici capacitate biologică de muncă. Pentru munci grele, vătămătoare sau periculoase nu au o astfel de capacitate nici tinerii până la 18 ani. Astfel de munci sunt stabilite prin Hotărârea Guvernului nr. 600/2007.

Așa fiind, tinerii cu vârsta cuprinsă între 15 și 18 ani pot fi încadrați doar în munci ușoare, altele decât cele enumerate ca fiind grele, vătămătoare sau periculoase.

**Art. 14. – (1) În sensul prezentului cod, prin *angajator* se înțelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă.**

**(2) Persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalității juridice.**

<sup>1</sup> Art. 13 alin.(1) din Codul muncii.

<sup>2</sup> Art. 8 din Decretul nr. 31/1954 și art. 4 din Codul muncii.

<sup>3</sup> Art. 13 alin. (2) din Codul muncii.

(3) Persoana fizică dobândește capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacității depline de exercițiu.

---

 COMENTARIU

---

În alin. (1) este definit *angajatorul*, adică persoana juridică (în primul rând), precum și persoana fizică ce angajează forță de muncă salariată.

Alineatele (2) și (3) stabilesc momentul de la care o persoană poate avea calitatea de angajator și anume, după caz:

- momentul dobândirii personalității juridice;
- momentul dobândirii capacității de exercițiu.

În ceea ce privește persoana juridică – subiect colectiv de drept –, aceasta dobândește personalitate juridică, rezultat al înființării sale, prin actul de dispoziție al organului competent, după caz, de înființare etc.

De pildă, societățile comerciale și societățile cooperatiste devin persoane juridice de la data înmatriculării (înregistrării) în Registrul comerțului, iar asociațiile și fundațiile de la data înscrierii în Registrul asociațiilor și fundațiilor etc.

Cu privire la persoana fizică, în temeiul art. 8 din Decretul nr. 31/1954, aceasta dobândește capacitatea deplină de exercițiu la împlinirea vârstei de 18 ani.

Drept consecință, persoana fizică, pentru a dobândi calitatea de angajator, trebuie să fi împlinit vârsta menționată.

De menționat este că, în urma modificării Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale,<sup>1</sup> prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 46/2011, *persoanele fizice autorizate* pot avea *calitatea de angajator* fără nicio îngrădire, indiferent deci de activitatea prestată de către angajați.

**Art. 15. – Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.**

---

 COMENTARIU

---

Pentru validitatea contractului este necesar ca obiectul să fie *determinat, licit și moral* (să fie în concordanță cu legea și morala).

*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

---

<sup>1</sup> Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 328 din 25 aprilie 2011, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 46/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 350 din 19 mai 2011).

prestarea unei munci prohibite de lege (care ar atinge grav morala sau ordinea publică) va fi lovit de nulitate absolută.

Potrivit Codului civil, validitatea contractului este condiționată de caracterul ilicit și moral al cauzei sau scopului său (art. 966-968).

Cauza este nelicită când este prohibită de lege, când este contrară bunelor moravuri și ordinii publice.

**Art. 16. – (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.**

**(2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.**

**(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.**

**(4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.**

---

## COMENTARIU

---

Prin Legea nr. 40/2011, de modificare a art. 16 (alin. 1) din Codul muncii, a fost schimbată radical optica privind natura juridică a formei Contractului individual de muncă; aceasta a fost schimbată dintr-o condiție de probă a acestui contract (*ad probationem*) în una de validitate (*ad validitatem*).

Această nouă cerință este însoțită de Curtea Constituțională, care o motivează astfel: „Schimbarea opticii legiuitorului în sensul ca forma scrisă să fie o cerință *ad validitatem* a contractului individual de muncă nu poate duce în niciun caz la concluzia potrivit căreia statul a creat un dezechilibru între părțile cocontractante. Este dreptul exclusiv al legiuitorului de a stabili condițiile cerute în vederea încheierii unui contract indiferent de natura acestuia. Această competență a legiuitorului trebuie corelată cu faptul că stabilirea în materie de contracte a unor excepții de la principiul consensualismului prevăzut de art. 942 din Codul civil trebuie să fie justificată în mod obiectiv și rezonabil. Raportat la acest aspect, Curtea apreciază că încheierea în formă scrisă a contractului de muncă este justificată de combaterea unor practici ale angajatorilor prin care, profitând de faptul că forma scrisă a contractului de muncă era doar un *instrumentum probationis*, se sustrăgeau de la plata impozitelor și taxelor datorate bugetului de stat sau bugetului asigurărilor sociale de stat datorate prin efectul încheierii contractului de muncă. O atare conduită se reflecta negativ și în planul protecției sociale a angajatului care nu beneficia de stagiul de cotizare pentru perioadele lucrate neînregistrate de către angajator la autoritățile competente și nici de asigurare de sănătate sau socială.

Mai mult, legiuitorul a adoptat și măsuri de acompaniere a modificării precizate la art. 16 din Codul muncii, în sensul responsabilizării celor două părți cocontractante. Astfel, dispozițiile art. 276 alin. (1) lit. e) și e<sup>1)</sup> și art. 279<sup>1</sup> alin. (3) din Codul muncii, așa cum sunt reglementate de Legea pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, sancționează ca fiind contravenție ori infracțiune, după caz, încălcarea de către angajator a obligației de a încheia contractul individual de muncă, în condițiile legii.

De altfel, Curtea, în jurisprudența sa, a subliniat importanța prevederilor referitoare la încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă. În acest sens, prin Decizia nr. 418 din 3 mai 2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 346 din 22 mai 2007, a statuat că „existența contractului previne comportamentul abuziv al angajatorului, dar și atitudinea incorectă a salariatului în îndeplinirea sarcinilor pentru care s-a angajat. Încadrarea în muncă doar cu forme legale, pe baza unor contracte individuale de muncă, asigură atât cunoașterea, cât și exercitarea obligațiilor legale ce le revin celor care folosesc forță de muncă salariale”. Practic, și din decizia enunțată transpare necesitatea unei schimbări de optică în privința modului de încheiere a contractului individual de muncă, întrucât sintagma "încadrarea în muncă doar cu forme legale" se distinge de situația în care raporturile de muncă se desfășoară în contra sau cu încălcarea legii. Or, ceea ce se desfășoară împotriva legii nu poate fi acceptat nici în domeniul raporturilor de muncă, unde, pe lângă angajat și angajator, un rol precumpănitor, dar conex, îl are statul prin prisma acordării în viitor a pensiei sau a altor forme de ajutor social, precum și a asistenței medicale.”<sup>1</sup>

În cazul în care angajatorul nu respectă această obligație, fapta lui constituie, după caz, contravenție (art. 260 alin. 1 lit. e din Codul muncii) sau infracțiune (art. 264 alin. 3). Și prestatorul muncii (lucrătorul), la rândul său, săvârșește contra-venția prevăzută și sancționată de art. 260 alin. 1 lit. f din Codul muncii.

În afară de obligația de a încheia contractul individual de muncă în scris, angajatorul mai are două importante obligații ce trebuie respectate anterior începerii activității de către acel salariat:

- să înregistreze contractul în registrul general de evidență al salariaților, care se transmite la inspectoratul teritorial de muncă;
- să înmâneze un exemplar de pe acest document salariatului respectiv.

Rezultă din textul comentat că munca salariată în condițiile inexistenței unui contract individual de muncă nu este posibilă: prestatorul muncii nu are calitatea de salariat și nici beneficiarul acesteia pe cea de angajator.

Ca atare, nici activitatea desfășurată astfel nu reprezintă vechime în muncă

**Art. 17. – (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.**

---

<sup>1</sup> Decizia nr. 383/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 281 din 21 aprilie 2011).

(2) **Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.**

(3) **Persoana selectată în vederea angajării ori salariatului, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:**

- 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 de 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.**

(4) **Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.**

(5) **Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.**

(6) **La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).**

(7) **Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup> Textul de la alin. 2 lit. d și de la alin. 4 a fost modificat, iar cel de la lit. e a fost introdus prin Legea nr. 40/2011.

 COMENTARIU

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 esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice<sup>1</sup>.

Față de Directiva 91/533/CEE observăm simplificarea adusă de legiuitorul român în ceea ce privește modalitatea de realizare a informării, care se justifică prin *obligativitatea formei scrise a contractului* individual de muncă [art. 16 alin. (1) și (2) din Codul muncii] și prin regula conform căreia modificarea acestui contract este posibilă numai prin acordul părților [art. 41 alin. (1)].

Așadar, informarea nu este prealabilă negocierii contractului, nu are legătură cu oferta (act unilateral al angajatorului), ci aceasta (firesc) este ulterioară înțelegerii părților și ea se realizează (împlinește) la momentul semnării formularului (de contract, de act adițional), formular care consfințește învoiala părților, și care trebuie să cuprindă elementele de la art. 17 alin. 3. **Prin urmare, sunt negociate și „criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului”. Dacă salariatul semnează contractul, rezultă că este de acord cu aceste criterii și le-a însușit. Dacă nu este de acord cu criteriile (stabilite unilateral de angajator) și nu semnează contractul, este evident că între cele două părți nu se va naște raportul juridic de muncă.**

În temeiul alin. 6 al art. 17, la negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni.

Este o dispoziție utilă atât pentru persoana selectată sau salariat, cât și pentru angajator. Terțul poate fi din unitate (un alt salariat, un reprezentant sindical etc.), dar și unul din afara ei, de pildă un avocat, un expert etc.

Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, se prevede că între părți, poate interveni un contract de confidențialitate (art. 17 alin. 7). Acest text trebuie interpretat în sensul că un atare contract se va încheia indiferent de rezultatul negocierii (și încheierii) contractului individual de muncă.

Într-adevăr contractul de confidențialitate<sup>2</sup> este complet distinct de un eventual contract de muncă; el nu se confundă nici cu clauza de confidențialitate ce va putea fi compusă într-un atare din urmă contract. Ca natură juridică, contractul în discuție este unul civil.

Deducem din acest text că este vorba de un „contract” ce generează numai obligații unilaterale, pentru salariat; doar el trebuie să păstreze confidențialitatea informațiilor primite. Firesc ar fi ca printr-un atare contract – lăsat la latitudinea

<sup>1</sup> A se vedea în contextul reglementării anterioare a actualului Cod al muncii, Raluca Dimitriu, *Dreptul lucrătorilor la informare și consultare*, în „Studii de drept românesc” nr. 3-4/2000, p. 283 și 284.

<sup>2</sup> Raluca Dimitriu, *Contractul individual de muncă, prezent și perspective*, Editura Tribuna Economică, București, 2005, p. 88.