

CAPITOLUL I.

NOȚIUNEA DREPTULUI MUNCII CA RAMURĂ A DREPTULUI

1. Munca și dreptul muncii

Munca este o trăsătură esențială a activității umane, omul fiind singura ființă care depune efort în mod conștient în vederea obținerii unor foloase. În același timp, munca reprezintă o condiție a traiului, deoarece fără a presta muncă nu se pot obține bunurile necesare vieții. De cele mai multe ori, munca depusă reprezintă și o măsură a bunăstării indivizilor. Munca constituie pentru economiști factor de producție, o activitate prin care oamenii utilizează aptitudinile lor, fizice și intelectuale, în scopul obținerii de bunuri și beneficii.

Dezvoltarea societății umane a determinat normativizarea relațiilor de muncă. Dacă la începutul organizării societății umane prestarea muncii se făcea în folos propriu, pe parcursul evoluției structurilor etatice, munca s-a prestat și în folosul altor indivizi. Ulterior, cei care beneficiau de pe urma muncii altora au abuzat de drepturile lor, munca devenind pentru o mare parte a membrilor societății muncă zilnică.

Dreptul modern a adus mutații în sfera dreptului în general, punând și bazele apariției dreptului muncii ca știință și disciplină juridică. O dată cu conturarea drepturilor fundamentale ale omului s-au afirmat idei călăuzitoare și pentru dreptul muncii cum ar fi: dreptul la muncă, interzicerea muncii silnice, remunerație muncii prestate etc. (sfârșitul sec. al XIX-lea).

Trecerea de la feudalism la capitalism și industrializarea la scară largă a proceselor de producție a determinat organizarea muncitorilor în sindicate care sa le apere drepturile legate de relațiile de muncă. Mișcările sindicale de la începutul sec. al XX-lea, de multe ori chiar agresive și soldate cu victime, au grăbit conturarea dreptului muncii ca o disciplină juridică autonomă.

Cu privire la înțelesul noțiunii de dreptul muncii, în doctrină s-au formulat mai multe definiții. De exemplu, dreptul muncii este *acea ramură a sistemului de drept din țara noastră alcătuit din ansamblul normelor juridice care reglementează relațiile individuale și colective de muncă dintre patroni și salariați*.¹

Într-o altă opinie, dreptul muncii reprezintă totalitatea regulilor aplicabile relațiilor individuale și colective care se nasc între angajatori și salariați care muncesc sub autoritatea lor, cu ocazia prestării muncii în baza unui contract individual de muncă, precum și acele reglementări care se suprapun sau condiționează relațiile de muncă.²

Concluzionăm că **dreptul muncii** este ramura de drept care se ocupă cu studierea normelor juridice ce reglementează relațiile care se nasc între salariați și angajatori în legătură cu prestarea muncii.

2. Obiectul și metoda de reglementare a disciplinei

Dreptul muncii s-a dezvoltat ca o ramură de drept autonomă, având atât obiect propriu cât și metodă de reglementare proprie.

În ceea ce privește obiectul de reglementare al dreptului muncii, art. 1 din Codul Muncii stabilește că acesta reglementează:

- totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă;
- modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă;
- precum și jurisdicția muncii.

¹ Sanda Ghimpu, Alexandru Ticlea, *Dreptul muncii*, ediția a II-a, Ed. Allbeck, București, 2001, p. 6

² Liviu Filip, *Curs de dreptul muncii*, Casa de editură Venus, Iași, 2003, p. 5

Detaliind sfera de aplicabilitate a normelor dreptului muncii, cuprinse prioritar în Codul Muncii, art. 2 din cod prevede că dispozițiile codului se aplică:

- Cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;
- Cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă 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;
- Cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României;
- Persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii;
- Ucenicilor care prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;
- Angajatorilor, persoane fizice sau juridice;
- Organizațiilor sindicale și patronale.

Așa cum s-a reliefat în doctrina de specialitate, obiectul de reglementare al dreptului muncii se circumscrie în primul rând sferei raporturilor juridice de muncă ce se nasc din încheierea unui contract de muncă.³ În al doilea rând, sfera de reglementare proprie dreptului muncii cuprinde și unele raporturi juridice conexe (pregătirea profesională, protecția și igiena muncii, organizarea, funcționarea și atribuțiile sindicatelor și patronatelor, jurisdicția muncii), denumite astfel pentru că derivă din încheierea contractului de muncă ori sunt grefate pe acesta, servind la organizarea muncii și la asigurarea condițiilor pentru desfășurare a ei.

Din cadrul acestor raporturi conexe au făcut parte și cele ce priveau asigurările sociale, însă, ca urmare a transformărilor intervenite și în domeniul dreptului muncii începând cu anul 1990, a revenirii acestuia în categoria ramurilor de drept privat, asigurările sociale sunt integrate unei noi ramuri de drept, **dreptul securității sociale**, așa cum este de altfel în toate țările dezvoltate ale lumii.

3. Locul disciplinei în sistemul științelor juridice

Sistemul de drept român este un sistem unitar, alcătuit din ramurile juridice distincte. Autonomia fiecărei ramuri de drept este dată de obiectul propriu de reglementare și metoda de reglementare specifică.

Funcție de criteriul poziției pe care se află partenerii care încheie un raport juridic, sistemul de drept român se subdivide în dreptul privat și dreptul public.

În cazul dreptului privat, participanții la raporturile juridice se situează de poziție de egalitate (de exemplu dreptul civil, dreptul familiei, dreptul comercial). Dimpotrivă, în situația dreptului public, participanții la raporturile juridice se situează pe poziții diferite, unul dintre subiecți fiind supraordonat celuilalt (de exemplu dreptul constituțional, dreptul administrativ, dreptul financiar).

Încadrarea dreptului muncii în una din cele două subdiviziuni ale sistemului de drept a stârnit polemici de-a lungul timpului. În perioada regimului comunist, dreptul muncii a fost încadrat în mod artificial în categoria dreptului public. Într-adevăr, în această perioadă, angajatorul avea o poziție privilegiată față de angajat, raportul dintre aceștia nefiind rezultatul întâlnirii cererii cu oferta de muncă pe o piață liberă. Economia centralizată presupunea inclusiv încadrarea pe bază de repartiție nu pe baza acordului de voință dintre angajat și angajator.

³ Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op.cit.*, p. 7

Actualmente, dreptul muncii este considerat în mod unanim de autori ca fiind o ramură a dreptului privat. Polemici însă mai apar datorită particularităților care caracterizează această disciplină juridică.

Astfel, din punctul de vedere al poziției pe care se situează participanții la raportul juridic de dreptul muncii, observăm o serie de nuanțări specifice în ceea ce privește poziția angajatului față de angajator. Ne referim strict la dreptul angajatorului de a dispune cu privire la activitatea angajatului, ceea ce îi oferă acestuia o poziție privilegiată. În literatura de specialitate se vorbește despre un raport de autoritate care caracterizează relațiile juridice de muncă. Existența acestei particularități cu privire la raportul juridic de dreptul muncii nu conduce însă la situarea acestei ramuri de drept în sfera dreptului public.

Raporturile dreptului muncii cu celelalte ramuri de drept sunt de interdependență.

Dreptul constituțional cuprinde norme fundamentale pentru întreaga activitate juridică. Implicit, dispozițiile dreptului constituțional se referă și la norme caracteristice raporturilor juridice de muncă. Aceste norme au valoare de principii ale dreptului muncii, ele conturând întreaga arhitectură a normelor de dreptul muncii, cuprinse în alte acte normative.

Cât privește relația dreptului muncii cu dreptul administrativ, putem aprecia că parte din normele dreptului muncii se regăsesc în acte juridice specifice dreptului administrativ. Ne referim în special la dispozițiile privitoare la activitatea funcționarilor publici. Astfel, deci la angajare acestora li se încheie un contract de muncă, raporturile cu angajatorul nu sunt apreciate funcție de prevederile Codului muncii, ci se face aplicarea normelor cuprinse în Statutul funcționarilor publici, ca izvor specific al dreptului administrativ.

Dreptul muncii se află în legătură și cu dreptul penal, mai ales în ceea ce privește infracțiunile de serviciu sau în legătură cu serviciul.

Ca ramură de drept privat, dreptul muncii îi completează prevederile, ori de câte ori este nevoie cu prevederile dreptului comun pentru toate disciplinele de drept privat și anume dreptul civil. Această completare vizează atât normele dreptului material cât și normele dreptului procesual pentru fiecare materie. În susținerea acestei afirmații facem trimitere la prevederile art. 291 din Codul muncii.

CAPITOLUL II.

ACTELE NECESARE ÎN VEDEREA ÎNCHEIERII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ; CLAUZE OBLIGATORII ALE CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

1. Contractul individual de muncă

1.1. Noțiunea, originea și definiția contractului individual de muncă

În dreptul românesc, contractul individual de muncă își are originea în contractul de locațiune de servicii. Codul civil român consacră trei tipuri de locațiune: locatio rei (locațiunea lucrurilor, a bunurilor), locatio operis faciendi (locațiunea întreprinzătorilor de lucrări și cărașilor) și locatio operarum (locațiunea de servicii). Locațiunea serviciilor reprezintă una dintre cele trei categorii de locațiune a lucrărilor și anume, potrivit art. 1470 pct. 1 din Codul Civil „aceea prin care persoanele se obligă a pune lucrările lor în serviciul altora”⁴.

Contractul individual de muncă este reglementat, în special de Codul Muncii și de Legea nr. 130/1999⁵. Art.1 din Legea nr. 130/1999 prevede: „încadrarea în muncă a unei persoane se realizează prin încheierea unui contract individual de muncă între o persoană care prestează munca și o persoană fizică sau persoană juridică care angajează. Persoana încadrată în muncă dobândește calitatea de salariat și are drepturile și obligațiile prevăzute de legislația muncii, de contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă”.

Codul Muncii cuprinde o definiție a contractului individual de muncă, potrivit 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 denumită salariu”⁶.

Din această definiție rezultă elementele acestui contract și anume:

- prestarea muncii;
- salariul;
- subordonarea salariatului față de patronul său;

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

Într-o altă lucrare de specialitate, contractul individual de muncă este definit drept înțelegerea încheiată în scris între o persoană fizică pe de o parte și un patron pe de altă parte, prin care prima se obligă a presta munca prevăzută în contract iar cel de-al doilea să asigure persoanei încadrate condiții corespunzătoare pentru buna desfășurare a activității, deplină protecție și securitate a muncii și să o remunereze în raport cu munca prestată, potrivit clauzelor contractului⁷.

Contractul individual de muncă, izvor al raporturilor juridice de muncă și componentă fundamentală a obiectului dreptului muncii, este reglementat exhaustiv de noul Cod al muncii. În ansamblu, se poate afirma că au fost avute în vedere următoarele repere:

- reglementarea sa în concordanță cu cerințele specifice unei economii de piață;
- încorporarea normelor în materie ale Uniunii Europene și ale Organizației Internaționale a Muncii;
- înlăturarea unor curențe ale Codului Muncii anterior, semnalate în timp de practica judiciară și doctrina judiciară⁸.

⁴ G. Tașcă, *Politica socială a României (Legislația muncitorească)*, București, 1940, p. 181.

⁵ Privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 355 din 27 iulie 1999) modificată prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 36/1999 publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 461 din 23 septembrie 1999.

⁶ Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 138.

⁷ Luminița Țundrea, *Legislația muncii și asistenței sociale – note de curs*, Ed. Mirton, Timișoara, 2003, p. 19.

⁸ Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, *Prezentare de ansamblu și observații critice asupra noului Cod al Muncii*, în revista Dreptul, nr. 4/2003, p.18.

1.2. Scurt istoric al contractului individual de muncă

Contractul individual de muncă a fost reglementat pentru prima dată prin Legea contractelor de muncă din 1929, alături de contractul colectiv de muncă și de contractul de ucenicie. Ulterior, contractul individual de muncă a reprezentat principalul obiect de reglementare atât al Codului Muncii din 1950⁹, cât și al Codului Muncii din 1972¹⁰, dar nici unul dintre acestea nu cuprindea o definiție a contractului individual de muncă, evocând doar conținutul său.

Astfel Codul Muncii din 1950 identifica drept contract individual de muncă înțelegerea scrisă potrivit căreia o parte, angajatul, se obligă a presta munca unei alte părți, acelaia care angajează, în schimbul unei remunerații¹¹.

Nici Codul Muncii din 1972 nu conținea o definiție a contractului individual de muncă. Articolul 64 alin. 1 prevedea că „încadrarea în muncă se realizează prin încheierea unui contract individual de muncă. Contractul individual de muncă se încheie în scris și va cuprinde clauze privind obligația persoanei încadrate în muncă de a-și îndeplini sarcinile ce îi revin, cu respectarea ordinii și disciplinei, a legilor, îndatorirea unităților de a asigura condiții corespunzătoare pentru buna desfășurare a activității, de a o remunera în raport cu munca prestată și de a-i acorda celelalte drepturi ce i se cuvin, precum și alte clauze stabilite de părți”.

În prezent, Codul Muncii în vigoare reglementează exhaustiv instituția contractului individual de muncă, căreia îi consacră întreg Titlul II intitulat „Contractul individual de muncă” (art. 10-107), care cuprinde capitole referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea, încetarea contractului individual de muncă, precum și capitole dedicate contractului individual de muncă pe durată determinată, muncii prin agent de muncă temporară, contractului individual de muncă cu timp parțial și muncii la domiciliu.

1.3. Trăsăturile contractului individual de muncă

Contractul individual de muncă se evidențiază prin anumite trăsături.

- Este un act juridic pentru că reprezintă o manifestare de voință a două persoane în scopul stabilirii de drepturi și obligații reciproce și corelative ce alcătuiesc conținutul unui raport juridic de muncă. Este un act juridic guvernat de principiul libertății de voință.
- Este un act juridic bilateral deoarece validitatea sa presupune manifestarea de voință a două părți: salariatul și angajatorul. Salariatul este cel care se obligă să presteze munca iar angajatorul este cel care va beneficia de pe urma acestei munci în schimbul achitării unui preț numit salariu.
- Contractul individual de muncă este un contract sinalagmatic, având în vedere că părțile se obligă reciproc una față de cealaltă: salariatul să presteze o anumită muncă, patronul să plătească salariul. Cauza obligației fiecăreia dintre ele o constituie executarea obligației celeilalte¹².
- Contractul individual de muncă este un contract oneros și comutativ, întrucât părțile realizează reciproc o contraprestație în schimbul celeia pe care s-au obligat să o efectueze în favoarea celeilalte, ambele prestații fiind cunoscute la încheierea contractului, iar executarea lor nu depinde de un eveniment incert. În consecință, îndeplinirea unei activități onorifice, nu poate avea loc, în temeiul

⁹ Codul Muncii al Republicii Socialiste România din 1950 (Buletinul Oficial, nr. 50 din 8 iunie 1950).

¹⁰ Legea nr. 10/1972 privind Codul Muncii al Republicii Socialiste România (Buletinul Oficial, nr. 40 din 1 decembrie 1972).

¹¹ Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p.123.

¹² Magda Volonciu, *Libertatea muncii, principiu fundamental al dreptului muncii*, în Studii de drept românesc, nr. 3-4/1991, p. 150.

- unui contract de muncă, ci doar în baza unui contract civil întrucât salariul constituie obiectul și respectiv, cauza oricărui contract de muncă.
- Este un act juridic consensual. În acest sens, art. 16 din Codul Muncii afirmă că acest act se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Dacă contractul nu s-a încheiat în formă scrisă, părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă. Prin urmare, cerința încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă nu este o condiție „ad validitatem” ci „ad probationem”.
 - Contractul individual de muncă are un caracter personal, fiind încheiat „intuitu personae”, în considerarea pregătirii aptitudinilor și calității salariatului; eroarea asupra persoanei semnatare a contractului constituie viciu de consimțământ și conduce la anularea contractului. Caracterul personal al contractului vizează ambele părți. În situația încetării contractului prin acordul de voință al părților, consimțământul trebuie exprimat personal de către angajat și nu poate fi dat în mod valabil prin intermediul unui reprezentant¹³. Contractul individual de muncă încetează în momentul decesului salariatului în baza art. 56 alin 1 lit. A din Codul Muncii iar calitatea de salariat nu se transmite împreună cu patrimoniul decedatului către succesorii săi în drepturi.
 - Contractul individual de muncă este un contract cu executare succesivă, prestațiile reciproce și corelative pe care le presupune fiind posibil de realizat numai în timp și nu dintr-o dată. Patronul angajează un salariat pentru ca acesta, succesiv să presteze o anumită muncă de care el să beneficieze într-o perioadă de timp, iar salariatul se angajează pentru ca în schimbul muncii să obțină un salariu permanent plătit la anumite intervale de timp (lunar sau bilunar). În cazul neexecutării sau executării necorespunzătoare de către o parte a obligației ce îi revine, sancțiunea va fi rezilierea care are ca efect desfacerea contractului numai pentru viitor și nu rezoluțiunea sa care desființează contractul cu efect retroactiv.
 - Prin contractul individual de muncă, atât salariatul cât și patronul își asuma o obligație de a face prestarea muncii și plata ei. Această obligație trebuie executată în natură. Având în vedere funcția și rolul contractului respectiv, nu sunt aplicabile în cazul său nici dispozițiile art. 1075 din Codul Civil, nici cele ale art. 1077 din același Cod.
 - Contractul individual de muncă în Legislația română este un act juridic pur și simplu, în sensul că nu poate să fie afectat de modalități¹⁴. Prin modalitate a actului juridic se înțelege acel element al acestui act care constă într-o împrejurare ce are influență asupra efectelor pe care le produce sau trebuie să le producă un asemenea act. Este o împrejurare viitoare de care părțile fac să depindă efectele actului juridic. Prin urmare, efectele sale se produc imediat ce a fost încheiat, dacă nu au fost respectate toate condițiile de validitate.

1.4. Contractul colectiv de muncă și contractul individual de muncă

Potrivit art. 1 alin. 1 din Legea nr. 130/1996, „contractul colectiv de munca este convenția încheiată între patron sau organizația patronală, pe 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”.

¹³ Luminița Țundrea, *op. cit.*, p.25.

¹⁴ Ștefan Rauschi, *Drept civil*, Ed. Fundației Chemarea, Iași, 1993, p. 100.

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).

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 lege¹⁵. 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 mereu în serviciul unității la data încheierii lui, ci și a 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. 263-278).

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.

Legea reglementează, de regulă, un minim de drepturi și obligații pentru subiectele raportului juridic de muncă. Clauzele contractului colectiv pot depăși prevederile cu caracter dispozitiv al legii, fără însă a fi în măsură să aducă o atingere drepturilor minime ale salariaților înscrise imperativ în lege. În contractul individual de muncă, se pot include drepturi în plus, peste cele stipulate în lege și contractul colectiv în afara plafoanelor maxime statornicite imperativ în aceste două reglementări.

2. Încheierea contractului individual de muncă

2.1. Condițiile încheierii 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: angajatorul și salariatul. În literatura juridică s-a apreciat în mod constant că încheierea valabilă a contractului individual de muncă presupune îndeplinirea cumulativă a unor condiții generale, de drept comun, aplicabile în cazul încheierii oricărui contract, precum și a unor condiții specifice reglementate exclusiv pentru situația încheierii unui contract individual de muncă¹⁶.

Aceste condiții pot fi clasificate în mai multe categorii:

- Condiții comune tuturor contractelor: capacitatea, consimțământul, obiectul, cauza, condiții specifice dreptului muncii (existența postului, condițiile de studii, de vechime, de sănătate);
- Condiții de fond și de formă;
- Condiții generale, aplicabile tuturor raporturilor juridice de muncă: condițiile de studii, de vechime în muncă sau specialitate și condiții speciale, aplicabile anumitor categorii de posturi și funcții;

¹⁵ Sanda Ghimpu, Gheorghe Mohanu, *Condițiile încheierii contractului individual de muncă*, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1988, p. 20.

¹⁶ Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *Dreptul muncii*, Ed. All Beck, București, 2005, p.32.