

## CONSIDERAȚII PRACTICE CU PRIVIRE LA CERCETAREA DISCIPLINARĂ PREALABILĂ A SALARIAȚILOR

*Prof. univ. emerit dr. Ion Traian ȘTEFĂNESCU*

### **Abstract**

*By means of numerous court rulings passed in settling certain labour disputes on the appeal against disciplinary sanctions, the acts of sanctioning were cancelled given the employer's failure to observe the rules that govern the disciplinary investigation. The herein study analyses the order of the legal operations that must be undertaken in the stage of the previous disciplinary investigation and brings about observations and suggestions for the practical activity.*

*Finally, in order to fill the gaps of the Labour code on this matter, it is proposed to approve by means of an order issued by the Minister of Labour, a general pattern of the internal regulation, which however should not have a compulsory character, being only a guide for the employers.*

**Keywords:** *disciplinary liability, disciplinary investigation, disciplinary sanctions.*

### **Rezumat**

*Prin numeroase hotărâri ale instanțelor judecătorești pronunțate în soluționarea unor litigii de muncă având ca obiect contestație formulată împotriva deciziei de sancționare disciplinară au fost anulate actele de sancționare disciplinară, dată fiind nerespectarea de către angajator a regulilor ce guvernează cercetarea disciplinară. În prezentul studiu este analizată succesiunea operațiunilor juridice care trebuie întreprinse în etapa cercetării disciplinare prealabile și sunt evidențiate observații și sugestii pentru activitatea practică.*

*În final, pentru a se acoperi lacunele Codului muncii în această materie, se propune ca să se aprobe, prin ordin al ministrului muncii, model-cadru al regulamentului intern, care nu ar urma să aibă un caracter obligatoriu, ci numai de orientare pentru angajatori.*

**Cuvinte-cheie:** *răspundere disciplinară, cercetare disciplinară, sancționare disciplinară.*

Cercetarea disciplinară constituie una dintre fazele procedurii disciplinare prealabile actului unilateral al sancționării disciplinare a salariatului. Din practica judecătorească rezultă că, frecvent, constatându-se încălcarea regulilor specifice cercetării disciplinare, instanțele hotărăsc anularea măsurii disciplinare dispuse de către angajator.

Este motivul principal pentru care ne-am propus să prezentăm, concis, cu precizările și circumstanțierile necesare, etapele cercetării disciplinare prealabile.

1. În temeiul prerogativei sale disciplinare, consacrată de art. 247 alin. (1) C. mun., angajatorul are posibilitatea ca, odată săvârșită o abatere disciplinară, să îl sancționeze sau nu pe salariat. Rezultă că, numai în cazul în care apreciază că afectarea stării disciplinare din unitatea sa impune luarea unei măsuri disciplinare, se pune problema declanșării cercetării disciplinare prealabile reglementată de art. 251 C. mun.

2. Sesizarea și, pe cale de consecință, și învestirea angajatorului se pot realiza:

- prin autoînvestire (când angajatorul constată prin prezența sa nemijlocită săvârșirea unei abateri disciplinare);
- prin aducerea faptei la cunoștința angajatorului de către un alt salariat (de regulă, un superior ierarhic al făptuitorului);
- prin semnalarea faptei de către un terț (cum ar fi, spre exemplu, Curtea de Conturi sau un client al angajatorului).

Sesizarea se poate referi la faptă și la autorul ei sau numai la faptă, autorul fiind necunoscut și, în consecință, urmând să fie stabilit cu urmare a cercetării disciplinare.

Este de reținut că momentul sesizării angajatorului trebuie consemnat în scris pentru a se putea calcula termenul de maximum 6 luni calendaristice de la săvârșirea faptei în care salariatul poate fi sancționat disciplinar, potrivit art. 252 alin. (1) C. mun.

3. a) Declanșarea obligatorie a cercetării disciplinare vizează aplicarea sancțiunilor disciplinare, cu excepția avertismentului scris – excepție reglementată expres de art. 251 alin. (1) C. mun. În pofida acestui text legal, dacă angajatorul consideră că este necesar, suntem de părere că poate să dispună și cercetarea unei abateri mai puțin grave care, orientativ, s-ar solda doar cu aplicarea unui avertisment scris.

Chiar dacă s-ar aprecia că ar fi necesar, angajatorul nu poate dispune suspendarea contractului individual de muncă pe durata cercetării disciplinare prealabile<sup>1</sup>.

b) În toate cazurile, trebuie să existe cel puțin o persoană împuternicită de angajator să efectueze cercetarea disciplinară [art. 251 alin. (2)]. Logic este ca împuternicitul să aibă, de regulă, un nivel al studiilor, o calificare și o experiență profesională compatibile cu cele pe care le are salariatul cercetat disciplinar.

Dacă, excepțional, angajatorul are un singur salariat, care săvârșește o abatere, cercetarea se face, firește, de către chiar angajatorul respectiv.

c) Dacă sunt mai mulți salariați, angajatorul poate desemna o comisie formată, de regulă, din 3 persoane (la care se pot adăuga și 3 membri supleanți). Este recomandabil ca din comisie să facă parte un salariat din serviciul resurse umane, unul de la cel juridic și celălalt care să aibă calitatea de șef ierarhic al salariatului presupus autor al abaterii disciplinare. La inițiativa angajatorului sau la cererea sindicatului, acceptată de către angajator, din comisie poate să facă parte și un reprezentant al sindicatului respectiv.

Este de domeniul logicii juridice elementare cerința ca membrii comisiei să nu fi fost sancționați disciplinar.

d) O problemă care poate stârni controverse este aceea a posibilității numirii unui specialist (avocat, expert în legislația muncii) în cadrul comisiei de cercetare disciplinară, dacă, prin ipoteză, în colectivul de salariați nu există personal de specialitate, respectiv

---

<sup>1</sup> Soluția decurge din cuprinsul Deciziei Curții Constituționale nr. 261/2016 (publicată în M. Of. nr. 511 din 7 iulie 2016), prin care s-a stabilit că art. 52 alin. (1) lit. a) C. mun. – care permitea suspendarea contractului individual de muncă pe durata cercetării disciplinare – este neconstituțional. În esență, argumentele Curții au fost: inexistența unor criterii obiective, ceea ce nu asigură garanții suficiente pentru ca o astfel de măsură să nu aibă caracter abuziv; faptul că suspendarea nu întrunește caracterul proporțional în raport cu asigurarea dreptului la muncă.

consilier juridic. Răspunsul, din punctul nostru de vedere, este pozitiv și rezultă din luarea în considerare a următoarelor argumente:

– referindu-se la „persoana împuternicită de angajator”, art. 251 alin. (2) C. mun. nu precizează că ea ar trebui să facă parte numai dintre salariații angajatorului respectiv;

– în „pereche”, simetric deci, așa cum salariatul poate fi asistat de un avocat pe parcursul cercetării disciplinare, și angajatorului trebuie să i se recunoască posibilitatea de a opta pentru un specialist din afara unității sale.

Atât împuternicitul, cât și comisia, se pot desemna: cu titlu permanent (ceea ce este recomandabil), doar pentru o anumită perioadă sau numai pentru cercetarea unei singure abateri disciplinare.

În practică s-a ridicat problema următoare: dacă actul angajatorului, prin care se declanșează cercetarea disciplinară, trebuie comunicat sau nu și salariatului. Răspunsul este, în principiu, negativ, deoarece, legal, o astfel de obligație nu există. Dar, dacă salariatul solicită expres acest act, apare normal ca angajatorul, acționând cu bună-credință, să i-l transmită.

4. Etapa subsecventă este aceea a convocării salariatului care, potrivit art. 251 alin. (2), trebuie: să fie făcută în scris; să precizeze obiectul (ce anume faptă sau fapte se cercetează); să stabilească data, ora și locul întrevederii (care poate fi la locul săvârșirii abaterii, la sediul angajatorului sau la locul de muncă al salariatului).

Practica judecătorească a evidențiat o cerință cert rezonabilă: convocarea salariatului să nu se facă în aceeași zi și nici cu numai o zi înaintea celei în care se va efectua cercetarea disciplinară.

Actul de convocare trebuie să se comunice fie prin semnarea acestuia de către salariat (la locul de muncă ori la domiciliul său), fie prin executor judecătoresc.

În cazul în care pentru continuarea cercetării este necesară o nouă ședință, din punct de vedere procedural nu se impune o nouă convocare scrisă. Este suficient, așadar, ca, în fapt, să i se comunice salariatului, pe care orală, la sfârșitul ședinței de cercetare anterioare.

5. Neprezentarea salariatului, fără motiv obiectiv, la cercetarea disciplinară, naște dreptul angajatorului de a dispune direct sancționarea disciplinară fără efectuarea cercetării prealabile [art. 251 alin. (3) C. mun.]. Legea nu stabilește ce se înțelege prin motiv obiectiv, putându-se considera că întrunesc această condiție: boala, o situație deosebită intervenită în familie, orice ipoteză de caz fortuit sau forță majoră.

O astfel de neprezentare a salariatului a dat naștere în doctrina juridică la puncte de vedere radical opuse, respectiv că ar reprezenta sau nu ar reprezenta o nouă abatere disciplinară. Argumentele pentru unul sau altul dintre aceste puncte de vedere sunt realmente solide, fiind greu de optat pentru unul dintre ele. În atari condiții – deoarece legea nu precizează nimic expres – angajatorul este liber să-și însușească una dintre soluțiile din doctrină, ceea ce va antrena, în anumite circumstanțe (dacă se efectuează, distinct, o nouă cercetare disciplinară, dacă salariatul este sancționat și, ca urmare, se plânge la instanța judecătorească) și obligația instanței de a se plasa pe una dintre cele două soluții teoretic posibile.

6. a) Cu privire la aspectele propriu-zis procedurale, art. 251 alin. (4) C. mun. se referă numai la ceea ce este într-adevăr esențial și anume la modul în care salariatul își poate exercita dreptul la apărare: concret, cel în cauză este îndreptățit să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa, să ofere persoanei împuternicite sau, după caz, comisiei toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și să fie asistat, la cererea sa, de către un avocat sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Cu toate că se referă doar la un reprezentant al sindicatului, în opinia noastră acest text legal nu poate fi interpretat în sensul că salariatul nu ar putea fi asistat și de către unul dintre reprezentanții aleși de salariați [în cazul în care în unitate nu există un sindicat – cerință impusă de art. 221 alin. (1) C. mun.]. Suportul legal îl constituie, pe de-o parte, art. 223 lit. a), care dispune că una dintre atribuțiile principale ale reprezentanților salariaților este aceea de a urmări „respectarea drepturilor salariaților (...)”. Pe de altă parte, este clar că nu este vorba despre o atribuție din categoria celor exclusiv sindicale, la care face referire art. 221 alin. (3).

b) Niciun text din Codul muncii nu reglementează durata maximă a cercetării disciplinare. Ea rezultă, implicit, din „jocul” celor două termene stabilite de art. 252 C. mun. pentru aplicarea sancțiunii disciplinare, respectiv: „(...) 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare” – care este data înregistrării raportului final de cercetare disciplinară la registratura unității (potrivit dec. ÎCCJ nr. 16/2012<sup>2</sup>) – „dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei”.

În legătură cu aceste aspecte, sunt utile următoarele mențiuni:

- numai termenul de 30 de zile calendaristice curge de la data înregistrării raportului de cercetare disciplinară, în timp ce termenul de 6 luni curge de la data săvârșirii faptei (chiar dacă salariatul făptuitor nu este cunoscut de la început);

- cercetarea propriu-zisă poate să aibă o durată diferită în funcție de momentul în care – în interiorul termenului de 6 luni – se prezintă angajatorului raportul de cercetare disciplinară (fără a se depăși, inclusiv pentru aplicarea sancțiunii, limita celor 30 de zile calendaristice). Concis: termenul de 30 de zile (care cuprinde obligatoriu cercetarea disciplinară și aplicarea sancțiunii disciplinare) culisează, de la caz la caz, în cadrul termenului de 6 luni, dar fără a-l putea depăși niciodată.

c) Codul muncii nu reglementează procedura concretă de desfășurare a întrevederilor dintre împuternicit/comisie și persoana care a făcut sesizarea, cea cercetată disciplinar și martori.

Din practică rezultă că este util să fie avute în vedere cel puțin următoarele: se poate cere, pentru început, o declarație scrisă a salariatului cu privire la fapta sa; în completare, se poate solicita de la salariat o notă scrisă ca răspuns la întrebările celui/ceilor care efectuează cercetarea disciplinară. Tot practica demonstrează că este necesar să se poarte un dialog, de sine stătător, în legătură cu afirmațiile salariatului. De observat că se impune ca dialogul să fie consemnat într-un proces-verbal semnat de salariat, cu sau fără observații, cu precizarea că astfel de observații se pot prezenta și ulterior.

---

<sup>2</sup> Publicată în M. Of. nr. 817 din 5 decembrie 2012.

Dacă salariatul refuză semnarea procesului-verbal, documentul trebuie să fie semnat de împuternicit/comisie, consemnându-se refuzul semnării.

În cazul în care, în fapt, nu s-au elucidat toate aspectele, menținându-se anumite neclarități, așa cum am arătat mai sus, salariatul poate fi convocat din nou într-un interval rezonabil.

7. Împuternicitul sau comisia de cercetare disciplinară – dacă este cazul – trebuie să propună angajatorului aplicarea sau neaplicarea unei sancțiuni disciplinare (oricare dintre ele, inclusiv avertismentul scris). Evident, votul membrilor comisiei trebuie să întrunească cel puțin regula majorității persoanelor care o compun.

Dacă propunerea înaintată angajatorului nu i s-a transmis în scris, ci fie verbal, fie ca înregistrare pe suport magnetic, înregistrare video sau alte mijloace electronice, în opinia noastră, desfășurarea cercetării disciplinare nu poate fi pusă în cauză, rămâne integral valabilă, fără a se pune problema nulității acestei cercetări.

Pentru a se stabili care sancțiune să fie propusă spre a fi aplicată, trebuie să fie avute în vedere aceleași criterii precizate de art. 250 C. mun. pentru angajator (împrejurările săvârșirii faptei, gradul de vinovăție a salariatului; consecințele abaterii disciplinare; comportarea generală în serviciu; eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către salariat). De semnalat că aceste criterii legale se impune a fi aplicate cumulativ.

Cu toate că această enumerare apare ca exhaustivă, este posibil și util să fie avute în vedere și atitudinea salariatului ulterioară săvârșirii abaterii disciplinare (dacă își recunoaște vinovăția de la bun început, dacă regretă fapta și consecințele acesteia, dacă se angajează să nu săvârșască astfel de fapte în viitor).

Esențial este de reținut că prerogativa disciplinară aflată la dispoziția angajatorului îi conferă acestuia inclusiv libertatea de a se conforma sau nu propunerii de sancționare formulată de către împuternicit sau de comisie. Chiar dacă nu i s-a propus sancționarea salariatului, angajatorul îl poate sancționa, nefiind obligat, ca în cazul funcționarului public, să-și motiveze o astfel de opțiune.

8. O remarcă necesară: dacă reprezintă un adevăr faptul că răspunderea disciplinară se poate cumula cu răspunderea contravențională și, respectiv, cu cea penală, tot un adevăr îl constituie necesitatea ca, în toate cazurile, după ce salariatul a fost sancționat contravențional sau penal, aplicarea în cumul a unei sancțiuni disciplinare să se facă numai după ce se desfășoară, distinct, o cercetare disciplinară. Din acest punct de vedere este elocvent cuprinsul art. 251 alin. (1) C. mun.: „Sub sancțiunea nulității absolute (...) *nicio măsură* nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea cercetării disciplinare prealabile” (subl. ns. – I.T.Ș.).

9. Din cele de mai sus se desprinde o concluzie clară: prezintă o importanță deosebită art. 242 lit. g) C. mun., care stabilește, pentru conținutul regulamentului intern, reglementarea unor „reguli referitoare la procedura disciplinară”. De remarcat că legiuitorul nu lasă la latitudinea împuternicitului/comisiei prescrierea acestor reguli și, concomitent, ele nici

nu pot fi stabilite ad-hoc de la caz la caz, de către angajator. Obligația sa legală este de a statornici, cu precizie, regulile procedurale în vederea cercetării disciplinare prealabile.

La redactarea acestor reguli din cuprinsul regulamentului intern pot fi avute în vedere, ca sursă de inspirație, ca repere orientative, normele cuprinse în H.G. nr. 1344/2007 privind organizarea și funcționarea comisiilor de disciplină<sup>3</sup>, emisă în aplicarea Legii nr. 188/1999 referitoare la Statutul funcționarilor publici<sup>4</sup>. Precizarea imediat anterioară ține seama că această hotărâre guvernamentală se referă exclusiv la funcționarii publici și, ca urmare, nu se poate aplica, prin analogie, și salariaților (nici chiar celor din autoritățile și instituțiile publice).

**10.** În contextul abordării problemelor de mai sus, nu ne vom referi, pe larg, *hic et nunc*, la următoarea problemă: este suficient să se constate câte aspecte ridică din punct de vedere practic fie și numai cercetarea disciplinară prealabilă, pentru a se înțelege cât de util ar fi dacă Ministerul Muncii ar elabora un regulament intern-cadru, cu titlu de recomandare pentru angajatori, syndicate și, după caz, reprezentanții salariaților. Nu este singurul caz în care s-ar putea proceda astfel, ceea ce ar reprezenta un sprijin deosebit pentru partenerii sociali din cadrul unităților sociale, economice, culturale. Este, în opinia noastră, o opțiune necesară, în condițiile în care Codul muncii a fost conceput și a rămas, în multe materii, la nivel de reglementări generale lipsite de concretețe pentru a se putea aplica în mod corespunzător. Cu titlu de exemple referitoare la regulamentul intern, sunt de reținut următoarele: art. 242 lit. b) („reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității”), lit. d) („procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților”), lit. g) („reguli referitoare la procedura disciplinară”) și lit. i) („criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților”). În toate aceste cazuri, ar fi de mare folos reglementarea unor precizări orientative.

În sfârșit, cum se poate explica faptul că, în timp ce pentru contractul individual de muncă există un model-cadru aprobat de minister, pentru alte situații așa ceva nu există? Sau există temeiuri ca pentru regulile de procedură disciplinară în cazul funcționarilor publici să se fi aprobat o hotărâre de Guvern specială (care cuprinde 60 de articole), iar în cazul salariaților să producă efecte în materie procedurală doar două articole din Codul muncii (art. 251 și art. 252)? Este greu de răspuns atunci când nu sunt și nu se pot da explicații raționale.

<sup>3</sup> Publicată în M. Of. nr. 768 din 13 noiembrie 2007, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>4</sup> Republicată în M. Of. nr. 365 din 29 mai 2007, cu modificările și completările ulterioare.

# **OBSERVAȚII REFERITOARE LA MODIFICAREA DE CĂTRE ANGAJATOR A CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ PRIN MUTAREA SEDIULUI UNITĂȚII ÎNTR-O ALTĂ LOCALITATE**

*Prof. univ. dr. Ovidiu ȚINCA  
Universitatea „Agora” din Oradea*

## **Abstract**

*The individual labour contract includes both information clauses and also clauses stipulated by the parties' agreement. The clause of the job or position is generally formulated and has informative value for the employee so that the employer can change the workplace in the same unit and the same locality by a unilateral disposition. The modification of the clause establishing a precisely determined job requires the agreement of the parties to the individual labour contract, according to Art. 41 Labour Code.*

*Moving the headquarters of the unit to another locality by the unilateral decision of the employer does not oblige the employee to perform the work in that locality. As in this case there is a change of the place of work in a different locality than that envisaged by the parties at the conclusion of the employment contract, the employee's agreement is required.*

**Keywords:** *individual employment contract, specific clauses, the modification of workplace, the moving of the headquarters of the employer.*

## **Rezumat**

*În contractul individual de muncă sunt incluse atât clauze informative, cât și clauze stipulate prin acordul părților. Clauza locului de muncă formulată la modul general are valoare informativă pentru salariat, astfel că angajatorul poate schimba printr-o dispoziție unilaterală locul muncii în aceeași unitate și aceeași localitate. Modificarea clauzei care stabilește un loc de muncă precis determinat necesită acordul părților contractului individual de muncă, conform art. 41 C. mun.*

*Mutarea sediului unității într-o altă localitate prin decizia unilaterală a angajatorului nu îl obligă pe salariat să presteze munca în localitatea respectivă. Deoarece în acest caz are loc o modificare a locului muncii într-o altă localitate decât cea avută în vedere de părți la încheierea contractului de muncă este necesar acordul salariatului.*

**Cuvinte-cheie:** *contract individual de muncă, clauze specifice, modificarea locului muncii, mutarea sediului angajatorului.*

**1.** Codul muncii, în art. 41, stabilește regula generală conform căreia contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților. Printre „elementele” a căror modificare semnifică *modificarea contractului individual de muncă* este nominalizat și *locul muncii*<sup>1</sup>. Elementele la care se face referire în art. 41 alin. (3) constituie clauzele în

---

<sup>1</sup> Art. 41: „(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în condițiile prevăzute de prezentul cod.

temeiul cărora este negociat și încheiat contractul individual de muncă, astfel că acestea dau naștere unor drepturi și obligații specifice raportului juridic de muncă<sup>2</sup>. Locul muncii reprezintă unul dintre elementele esențiale ale contractului individual de muncă deoarece este indisolubil legat de prestarea efectivă a muncii și de salariu<sup>3</sup>. Pentru a obține salariul convenit, salariatul prestează o anumită activitate în folosul angajatorului, iar activitatea respectivă trebuie prestată într-un anumit loc sau în diverse locuri, care, ca regulă generală, aparține angajatorului (unității)<sup>4</sup>. Angajatorul este obligat prin acest element esențial al contractului să pună la dispoziția salariatului un loc de muncă (afară de cazul în care munca se prestează la domiciliul celui în cauză)<sup>5</sup>. Desigur, părțile pot conveni și alte clauze care au legătură cu elementele ce formează nucleul dur (partea convențională a contractului). Aceste din urmă clauze sunt incluse de părți în contract în legătură cu elementele nominalizate la art. 41 alin. (3) C. mun.

2. Angajatorului îi revine obligația, instituită de art. 17 C. mun., de a informa persoana selectată pentru a încheia contractul individual de muncă sau pe salariatul aflat deja în curs de executare a contractului cu elementele (clauzele) esențiale pe care intenționează să le înscrie sau să le modifice în acel contract. Dispozițiile din art. 17 din Cod transpun în legislația națională prevederile cuprinse în art. 2 (Obligația de informare) din Directiva 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991, obligatorie pentru statele membre ale Uniunii Europene<sup>6</sup>. Art. 2, în par. 1 și 2, din actul legislativ comunitar stabilește obligația angajatorului de a-l informa pe salariat cu „*elementele esențiale*” (termen preluat și de art. 17 C. mun.) ale contractului sau relației de muncă, nominalizând, printre altele, identitatea părților, locul de muncă iar în lipsa unui loc de muncă fix sau predominant principiul că lucrătorul este ocupat în diverse locuri, precum și sediul sau, când este cazul, domiciliul angajatorului [par. 2 lit. b)]<sup>7</sup>. Obiectivul Directivei 91/533 este protecția lucrătorilor

---

(3) Modificare contractului individual de muncă se referă la oricare dintre 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”.

<sup>2</sup> În doctrina franceză, se consideră că salariul, funcția, locul de muncă și timpul de muncă reprezintă nucleul dur („noyau dur”) în jurul căruia se constituie contractul de muncă (A. Mazeaud, *Droit du travail*, Montchrestien, 2012, p. 450). „Socul contractual” este format din salariu, calificarea (felul muncii), timpul de muncă, locul de muncă. A se vedea J.-E. Ray, *Les relations individuelles de travail*-2016, Wolters Kluwer, 2015, p. 193-221.

<sup>3</sup> În accepțiunea Codului muncii, „socul” contractului individual de muncă este alcătuit din elementele menționate la art. 41 alin. (3) lit. a)-f).

<sup>4</sup> G. Auzero, D. Baugard, E. Dockes, *Droit du travail*, Dalloz, 2017, p. 272. („Salariatul prestează munca în mod obișnuit la angajator sau în localurile întreprinderii acestuia, la postul care i-a fost încredințat.”)

<sup>5</sup> G. Auzero, D. Baugard, E. Dockes, *op. cit.*, p. 781.

<sup>6</sup> Directiva relativă la obligația angajatorului de a-l informa pe lucrător cu condițiile aplicabile contractului sau relației de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) L 288 din 28.10.1991.

<sup>7</sup> Pentru transpunerea Directivei 91/533 în dreptul național, v. O. Ținca, *Obligația angajatorului de a-l informa pe salariat cu privire la elementele esențiale ale contractului individual de muncă*, în *Dreptul nr. 10/2004*, p. 54.

A se vedea și S. Hennion, M.L. Barbier, M.D. Sol, J.-P. Lhernould, *Droit social europeen et international*, Presses Universitaires de France, 2017, p. 421-425; P. Rodiere, *Droit social de Union Europeenne*, LGDJ, 2014, p. 502-508; B. Teyssie, *Droit europeen du travail*, LexisNexis, 2013, p. 223-226; *Code annote europeen du travail*, Collection les Codes RF, Groupe Revue Fiduciaire, 2010, p. 224-231.

împotriva unor eventuale nerecunoașteri a drepturilor lor, astfel că „fiecare lucrător salariat trebuie să dispună de un document scris care să conțină informații cu privire la elementele esențiale ale contractului său sau ale relației sale de muncă”<sup>8</sup>. De aceea, în vederea protejării interesului lucrătorilor salariați de a obține un document, orice modificare a elementelor esențiale ale contractului sau relației de muncă trebuie prezentată în scris la cunoștința lor<sup>9</sup> [dispoziție preluată în alin. (5) din art. 17 C. mun.]. Rezultă că elementele esențiale enunțate în actul legislativ comunitar sunt cele care constituie pentru părți obiectul și cauza contractului la încheierea acestuia, adică prestarea muncii și plata salariului, precum și cele care stabilesc „perimetrul raportului contractual”<sup>10</sup>, în care este inclus și locul de muncă.

3. Se poate observa că în contractul individual de muncă scris prezentat salariatului, se includ, în virtutea legii, în mod obligatoriu *clauze informative*, care nu sunt negociate de părți, dar care sunt calificate de lege esențiale, așa cum sunt unele din cele nominalizate în art. 17 alin. (3) C. mun. (care a preluat elementele indicate în art. 2 par. 2 al Directivei 91/533). De exemplu, valoare informativă are elementul esențial menționat la art. 17 alin. (3) lit. m) C. mun. referitor la indicarea contractului colectiv de muncă care stabilește condițiile de muncă ale salariatului. În dreptul național, clauzele cuprinse în contractul colectiv de muncă aplicabil produc efecte pentru toți salariații din unitate, contractul fiind negociat și încheiat de către angajator și organizația sindicală reprezentativă, astfel că nu este posibilă modificarea vreunei clauze prin negociere între părțile contractului individual de muncă<sup>11</sup>. Mai au un conținut informativ elemente cum sunt: identitatea părților [lit. a)]; sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului [lit. c)]; criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului [lit. e)]; riscurile specifice postului [lit. f)]<sup>12</sup>.

În acest sens a fost interpretată dispoziția din art. 17 alin. (3) lit. c) C. mun., apreciindu-se că „sediul angajatorului este doar un *element de informare* (s.n. – O.Ț.) în relația contractuală între cele două persoane”<sup>13</sup>. Adică, este un element esențial al contractului individual de muncă în înțelesul art. 17 C. mun. care are doar o valoare informativă.

<sup>8</sup> Considerentele Directivei 91/533.

<sup>9</sup> *Ibidem*.

<sup>10</sup> B. Teyssie, *op. cit.*, p. 223.

<sup>11</sup> G. Auzero, E. Dockes, *Droit du travail*, Dalloz, 2014, p. 642 [„Este greu de imaginat că ea (directiva 91/533 – n.n. O.Ț.) impune pe viitor sistemelor de drept naționale să considere convențiile colective ca un element al contractului”].

<sup>12</sup> M. Gheorghe, *Codul muncii și Legea dialogului social. Comentarii și explicații*, coord. I.T. Ștefănescu, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 52 [„Dintre elementele enumerate de art. 17 alin. (3), unele au doar rol de informare în vederea consimțământului și nu pot fi supuse negocierii individuale (cele enumerate la lit. a), lit. c), lit. n)] în timp ce altele pot forma obiectul negocierii individuale”].

A se vedea și J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, Dalloz, 2008, p. 756 (Curtea de Casație distinge printre clauzele – sau mai exact mențiunile – înscrisului întocmit pentru a constata contractul de muncă: unele sunt „contractuale” și altele numai „informative”).

<sup>13</sup> C. Ap. București, s. a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 1290/R din 5 martie 2014, prezentată de L. Uță (coord.), V. Filipescu, în *Încheierea și modificarea contractului individual de muncă. Practică judiciară. Norme procedurale*, Ed. Universul Juridic, București, 2016, p. 52.

În același sens, M. Gheorghe, *op. cit.*, p. 98.

Dar în contractul individual de muncă, alături de clauze informative, sunt stipulate clauze prin care părțile stabilesc drepturi și obligații, în primul rând clauzele care constituie cauza și obiectul contractului pentru salariat, respectiv pentru angajator. Atât art. 17 alin. (3), cât și art. 41 alin. (3) nominalizează salariul, durata contractului, felul muncii, timpul de muncă și timpul de odihnă. Toate aceste clauze sunt stabilite prin acordul părților, stipulând drepturi și obligații bine definite, clare și precise. De exemplu, nivelul salariului negociat de părți nu poate fi înscris în contract printr-o stipulație cu caracter general informativ, prin care angajatorul se obligă să remunereze periodic salariatul pentru munca prestată<sup>14</sup>. Tot fără echivoc și concretă este clauza care stabilește durata concediului de odihnă al salariatului, care nu poate fi negociată de părți sub limita minimă stabilită de lege (art. 145 C. mun.).

Așadar, în contractul individual de muncă se includ atât clauze informative, cât și clauze stabilite prin acordul părților. Clauzele negociate de către angajator și salariat, stabilind drepturi și obligații pentru aceștia, pot fi modificate numai prin acordul lor, așa cum stabilește art. 41 alin. (1) C. mun. În același sens, art. 41 alin. (3) C. mun. nominalizează elementele care constituie soclul contractului individual de muncă. Tot numai prin acordul părților pot fi modificate și alte clauze stipulate în contract care stabilesc drepturi și obligații pentru acestea și care nu au caracter informativ.

Rezultă că nivelul (conținutul) drepturilor și obligațiilor negociate de părțile contractului individual de muncă constituie elemente esențiale ale contractului, pentru modificarea cărora este necesar acordul celor care le-au negociat. Totodată, în contract sunt incluse, așa cum obligă art. 17 C. mun., și alte elemente esențiale cu caracter informativ, acelea nefiind negociate de părți. Nu toate elementele care, în temeiul art. 17 alin. (3) C. mun., se introduc în mod obligatoriu în contractul individual de muncă, deși sunt esențiale, necesită acordul părților în vederea modificării lor. Pe de altă parte, modificarea elementelor esențiale negociate de părți necesită acordul acestora. Spre deosebire de clauzele negociate din contractul individual de muncă, clauzele informative nu obligă părțile contractului<sup>15</sup>.

Art. 41 alin. (3) lit. a)-f) C. mun. nominalizează elementele din nucleul dur a căror modificare constituie o modificare a contractului individual de muncă, iar printre acestea este inclus și locul muncii [lit. b)].

4. Dar art. 41 C. mun. nu enunță o definiție a locului muncii, chiar dacă în mai multe articole se face referire la acest element<sup>16</sup>. Ca urmare, se impune a se stabili sfera locului de muncă din clauza concretă inclusă în contractul individual de muncă, adică în ce măsură clauza respectivă este o clauză informativă care poate fi modificată de angajator în mod unilateral, ori are caracterul unei clauze obligatorii pe care nu o poate modifica decât cu acordul salariatului, așa cum stabilește art. 41 alin. (1) C. mun.

---

<sup>14</sup> Salariul minim este stabilit printr-o dispoziție legală la o valoare concretă evaluată în bani, iar art. 162 alin. (2) C. mun. precizează: „Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat”.

<sup>15</sup> A. Mazeaud, *op. cit.*, p. 324.

<sup>16</sup> Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (publicată în M. Of. nr. 103 din 6 februarie 2002), în art. 5, definește locul de muncă în felul următor: „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”.

Potrivit doctrinei, sfera locului de muncă, element esențial al contractului individual de muncă, cuprinde *unitatea și localitatea* în care lucrează salariatul<sup>17</sup>.

Clauza privind locul de muncă al salariatului formulată la modul general, în cazul în care se stipulează în contract că persoana în cauză este angajată la unitatea respectivă conform pregătirii sale profesionale, îl obligă pe angajator să asigure un loc de muncă salariatului. O asemenea clauză are un caracter informativ deoarece nu stabilește precis un loc de muncă și în consecință locul muncii poate fi stabilit și modificat în mod unilateral de către angajator<sup>18</sup>. Într-o asemenea ipoteză, decizia unilaterală a angajatorului de a schimba locul de muncă al salariatului în aceeași unitate, în aceeași localitate, menținându-i salarizarea și felul muncii, nu intră în sfera interdicției instituită de art. 41 alin. (3) lit. b) C. mun. Angajatorul, în temeiul prerogativei sale de dispoziție și de organizare a activității unității<sup>19</sup>, este îndreptățit să schimbe locul muncii salariatului, cu menținerea felului muncii și a salariului, fără ca această schimbare să constituie o modificare a contractului individual de muncă<sup>20</sup>.

Schimbarea locului de muncă în aceeași localitate<sup>21</sup>, în cadrul aceleiași unități, prin dispoziția unilaterală a angajatorului, întemeiată pe prerogativa de a da dispoziții obligatorii și de

<sup>17</sup> A. Țiclea, *Codul muncii comentat și adnotat cu legislația conexă și jurisprudența relevantă*, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 134; R. Gidro, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Ed. Universul Juridic, București, 2013, p. 73; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2012, p. 307; L. Dima, în *Codul muncii. Comentarii pe articole*, vol. I, *Articolele 1-107*, de Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, Ed. C.H. Beck, București, 2007, p. 222; Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii*, Ed. All Beck, București, 2005, p. 60; R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă-prezent și perspective*, Ed. Tribuna Economică, București, 2005, p. 127; S. Ghimpu, I.T. Ștefănescu, Ș. Beli-grădeanu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii. Tratat*, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1987, p. 298; V.I. Câmpăneanu, *Dreptul muncii*, Ed. Didactică și Pedagogică, București, 1967, p. 148.

<sup>18</sup> M. Volonciu, în *Codul muncii. Comentarii pe articole*, vol. I, *Articolele 1-107*, de Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, Ed. All Beck, București, 2007, p. 86 (informarea referitoare la locul de muncă „... nu presupune identificarea efectivă a unui anumit loc de muncă, ci o identificare generică a spațiului în care urmează ca salariatul să presteze munca”).

<sup>19</sup> Pentru dezvoltări, O. Ținca, *Poziția angajatorului în raport cu salariatul său în cadrul contractului individual de muncă*, în RRDM nr. 2/2004, p. 48-55.

<sup>20</sup> Curtea de Apel Galați, în dec. nr. 330 din 13 februarie 2013, (prezentată în G. Gâlcă, *Codul muncii comentat și adnotat*, ed. 2015, Ed. Rosetti, p. 191) a apreciat că „Nu poate fi acceptată ideea că reprezintă o schimbare a locului de muncă, mutarea salariatului de la o secție la alta... Legiuitorul a avut în vedere ca să protejeze salariații de modificări unilaterale esențiale și nu să împiedice pe angajatori să-și administreze unitatea prin mutarea salariaților de la o secție la alta”.

Camera socială a Curții de Casație franceze a decis că o clauză prin care este indicat locul de muncă la o anumită adresă, cu menționarea străzii și a numărului imobilului, are valoarea unei informări (decizia din 21 ianuarie 2004, citată în *Les contrats de travail et leurs clauses. Collection Les Essentielles RF*, Groupe Revue Fiduciaire, 2006, p. 54).

În aceeași interpretare a clauzei locului de muncă din contractul de muncă, în doctrina franceză se consideră că o mențiune cu caracter general permite angajatorului să schimbe locul de muncă al salariatului în cadrul unității, în aceeași localitate, fără să fie necesar acordul celui în cauză, deoarece în această situație schimbarea locului de muncă semnifică o modificare a *condițiilor de muncă* pe care el se stabilește pentru salariat (A. Mazeud, *op. cit.*, p. 457).

<sup>21</sup> L. Dima, în *Codul muncii. Comentarii pe articole*, vol. I, *Articolele 1-107*, de Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *loc. cit.*, p. 222 („Nu are loc o modificare a contractului individual de muncă în cazul în care salariatul este mutat dintr-un birou în altul, dintr-o secție în altă secție a unității sau de la un sediu secundar la altul, în cadrul aceleiași localități, angajatorul având dreptul să-și organizeze cum consideră mai eficient activitatea”).