

ALEXANDRU ȚICLEA
CODUL MUNCII COMENTAT
și
Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată

CODUL MUNCII COMENTAT

Cu modificările și completările aduse de Legea nr. 40/2011 și
Legea dialogului social nr. 62/2011 republicată la 31 august 2012
Republicat în Monitorul Oficial al României, Partea I,
nr. 345 din 18 mai 2011.

La elaborarea lucrării de față a colaborat
lector univ. dr. **Laura Georgescu**, Facultatea de drept, Universitatea
Ecologică București – avocat Baroul București

ALEXANDRU ȚICLEA

**CODUL MUNCII
COMENTAT**

și

**Legea dialogului social nr. 62/2011,
republicată**

Ediția a VI-a, actualizată

Universul Juridic

București

-2015-

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

Copyright © 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, **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 / Alexandru Țiclea. - Ed. a 6-a,
actualizată - București : Universul Juridic, 2015

ISBN 978-606-673-525-4

349.2(498)

REDACȚIE: tel./fax: **021.314.93.13**
tel.: **0732.320.666**
e-mail: **redactie@universuljuridic.ro**

DEPARTAMENTUL telefon: **021.314.93.15**
DISTRIBUȚIE: tel./fax: **021.314.93.16**
e-mail: **distributie@universuljuridic.ro**

www.universuljuridic.ro

CUVÂNT-ÎNAINTE

Elaborarea prezentei ediții (a VI-a) a fost determinată, în special, de epuizarea tirajului ediției anterioare.

Profitând de această ocazie, lucrarea de față a fost actualizată, având în vedere, în primul rând, modificările Codului muncii intervenite prin Legea nr. 12/2015. În al doilea rând, au fost aduse îmbunătățiri unor comentarii în considerarea deciziilor Curții Constituționale, a soluțiilor din practica judiciară, precum și a teoriilor doctrinare.

Avem certitudinea că și această nouă ediție a Codului muncii comentat să reprezinte același instrument util și practic de lucru pentru toți cei interesați.

1 februarie 2015

Legea nr. 53/2003
- Codul muncii^{*)} -

^{*)} Republicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, modificat ulterior.

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*¹.

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. 62/2011.²

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);

Desigur, indicat era ca normele cuprinse în Legea nr. 62/2011 să fie încorporate în Codul muncii. S-ar fi eliminat astfel paralelismele nejustificate și contrarietatea dintre unele norme ale celor două reglementări.

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 publice, cei parlamentari etc.

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

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

² Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 31 august 2012, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 255/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 515 din 14 august 2013).

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

- a) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;
- 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*¹. 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 favorabilă².

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”).³

¹ Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *op. cit.*, p. 243.

² 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.

³ 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.

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:

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.¹

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*,² 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.

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

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

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.¹

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 statorește: „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;

¹ 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 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.