

ALEXANDRU ȚICLEA

TRATAT DE DREPTUL MUNCII

Moto

Prin muncă lăsăm în lume o urmă după ce nu vom mai fi,
o operă care ne prelungește existența și după moarte.

LEONARDO DA VINCI

(1452-1519)

Pictor, sculptor, arhitect, om de știință italian

ALEXANDRU ȚICLEA

Academy of Roumanian Scientists

Splaiul independenței 54, 050094, Bucharest, Romania

TRATAT DE DREPTUL MUNCII

- LEGISLAȚIE. DOCTRINĂ. JURISPRUDENȚĂ -

**Ediția a VIII-a
revizuită și adăugită**

Universul Juridic

București

-2014-

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

Copyright © 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, **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 ÎNSOȚIT DE SEMNĂTURA
AUTORULUI ȘI ȘTAMPILA EDITORULUI, APLICATE PE
INTERIORUL ULTIMEI COPERTE.**

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

ȚICLEA, ALEXANDRU

Tratat de dreptul muncii : legislație, doctrină, jurisprudență /

Alexandru Țiclea. - Ed. a 8-a, rev. și adăug. - București :

Universul Juridic, 2014

Bibliogr.

ISBN 978-606-673-159-1

349.2(498)(075.8)

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

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

www.universuljuridic.ro

P a r t e a I

INTRODUCERE ÎN DREPTUL MUNCII

Capitolul I

DREPTUL MUNCII – RAMURĂ ȘI ȘTIINȚĂ A DREPTULUI

§1. Munca și formele sale

1. Semnificația termenului „muncă”. Termenul (provenit din limba slavonă – *monka*)¹ are mai multe sensuri².

Un prim sens, principal, este acela de *activitate productivă* (a presta o muncă eficientă, importantă), dar și de *rezultatul acestei activități* (o muncă reușită, de succes).

Al doilea sens, secundar, este de *loc de muncă* (a avea o muncă, un serviciu, o slujbă), *dar și ansamblul lucrătorilor* (munca opusă capitalului).

Munca poate fi percepută ca o acțiune liberă, creatoare, dar și ca o obligație.

Termenul poate semnifica și *durere*³ ori *suferință* (fizică sau morală), chiar *tortură*⁴.

Însă, manuală sau intelectuală, munca reprezintă o necesitate vitală, sursă de existență, mijloc de realizare a marilor opere de artă, instrument de împlinire și afirmare a personalității umane. Ea se află în centrul societății, fundamentul, condiția existenței acesteia⁵.

Criza socială generată de apariția și existența șomajului ne arată că munca este cel mai important factor de socializare.

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

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

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

Desfășoară activități economice independente *persoanele fizice autorizate, întreprinzătorii persoane fizice titulari ai întreprinderilor individuale, membrii familiilor care constituie întreprinderi familiale*, în temeiul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 44/2008⁶ etc.

¹ În lat. *tripalium*, în fr. *travail*; *emploi* - loc de muncă.

² A se vedea *Dicționarul Explicativ al Limbii Române*, ediția a II-a, Editura Univers Enciclopedic Gold, București, 2009, p. 682.

³ Se vorbește astfel de „durerile facerii” (travaliu).

⁴ De precizat este că în slavonă, *monka* avea semnificația și de „supliciu, martiriu”.

⁵ Antoine Mazeaud, *Droit du travail*, 6^e édition, L.G.D.J. Montchrestien, Paris, 2008, p. 1-2.

⁶ Privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 382 din 25 aprilie 2008), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 4/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 15 din 10 ianuarie 2014).

Pentru a înțelege semnificația noțiunilor de „activitate dependentă” și „activitate independentă” urmează să se aibă în vedere dispozițiile Codul fiscal¹, conform căruia activitatea dependentă este orice activitate desfășurată de o persoană fizică într-o relație de angajare, care se caracterizează prin aceea că:

- beneficiarul de venit se află într-o relație de subordonare față de plătitorul de venit, respectiv față de organele de conducere ale acestuia și respectă condițiile de muncă impuse de acesta (atribuții, locul desfășurării activității, programul de lucru);

- în prestarea activității, beneficiarul de venit folosește exclusiv baza materială a plătitorului de venit (spații, echipament de lucru și de protecție, unelte de muncă etc.) și contribuie cu prestația sa fizică sau cu capacitatea intelectuală (în folosul plătitorului);

- plătitorul de venit suportă, în interesul desfășurării activității, cheltuielile de deplasare ale beneficiarului de venit (cum ar fi indemnizația de delegare-detașare în țară și în străinătate), precum și alte cheltuieli de această natură;

- de asemenea, el suportă indemnizația de concediu de odihnă și cea pentru incapacitate temporară de muncă, în contul beneficiarului de venit [art. 7 alin. (1) pct. 2].

„Nu acționează de o manieră independentă angajații sau orice alte persoane care sunt legate de un angajator printr-un contract individual de muncă sau prin orice alte instrumente juridice care creează un raport angajator/angajat în ceea ce privește condițiile de muncă, remunerarea sau alte obligații ale angajatorului” [art. 127 alin. (3)]².

Per a contrario, toate celelalte activități sunt independente.

Există posibilitatea, prevăzută de același Cod fiscal, ca unele activități, încadrate de părți ca independente, să fie recalificate de organul fiscal ca fiind *dependente* [art. 7 alin. (2.1)].

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

- *expert contabil și contabil autorizat* (Ordonanța Guvernului nr. 65/1994)³;
- *notar public* (Legea nr. 36/1995⁴; Ordinul ministrului justiției nr. 2333/2013⁵);
- *avocat* (Legea nr. 51/1995⁶);
- *medic veterinar* (Legea nr. 160/1998 pentru organizarea și exercitarea profesiei de medic veterinar⁷);

¹ Legea nr. 571/2003 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 927 din 23 decembrie 2003), modificată ulterior.

² A se vedea și Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, ediția a II-a revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2012, p. 15-21; Mihai Niculeasa, *Profesiile liberale. Reglementare. Doctrină. Jurisprudență*, Editura Universul Juridic, București, 2006; Gheorghe Moroianu, *Statutul profesilor liberale*, Editura Universul Juridic, București, 2008.

³ Privind organizarea activității de expertiză contabilă și a contabililor autorizați (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 13 din 8 ianuarie 2008), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 757 din 12 noiembrie 2012). Regulamentul privind accesul la profesia de expert contabil și contabil autorizat a fost aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 227/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 187 din 11 martie 2008).

⁴ Legea notarilor publici și a activităților notariale (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 4 februarie 2013), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 255/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 515 din 14 august 2013).

⁵ Pentru adoptarea Regulamentului de punere în aplicare a legii notarilor publici (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 479 din 1 august 2013; rectificat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 591 din 19 septembrie 2013).

⁶ Pentru organizarea și exercitarea profesiei de avocat (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 98 din 7 februarie 2011), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2012 pentru punerea în aplicare a Codului penal (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 757 din 12 noiembrie 2012).

A se vedea cu privire la analiza reglementărilor privind organizarea și exercitarea profesiei de avocat, Flavius Baias, *Principiile profesiei de avocat în lumina dispozițiilor Legii nr. 51/1995*, în „Dreptul” nr. 10-11/1995, p. 33 și urm.; Șerban Beligrădeanu, *Reglementări ilegale – în raport cu principiile și normele dreptului muncii și ale securității sociale – înscrise în Statutul profesiei de avocat*, în „Dreptul” nr. 1/1996, p. 56-62.

⁷ Pentru organizarea și exercitarea profesiei de medic veterinar (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 209 din 24 martie 2014).

- *auditor financiar* (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 75/1999¹);
- *persoanele care practică servicii publice conexe actului medical* (tehnician dentar, biochimist, logoped, optician etc.); (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2000²);
- *consilier în proprietatea industrială* (Ordonanța Guvernului nr. 66/2000³; Instrucțiunile de aplicare nr. 108/2002, aprobate de directorul general al Oficiului de Stat pentru Invenții și Mărci⁴);
- *expert criminalist* (Ordonanța Guvernului nr. 75/2000⁵);
- *executor judecătoresc* (Legea nr. 188/2000⁶);
- *arhitect* (Legea nr. 184/2001⁷);
- *consultant fiscal* (Ordonanța Guvernului nr. 71/2001⁸);
- *detectiv particular* (Legea nr. 329/2003⁹);
- *psiholog cu drept de liberă practică* (Legea nr. 213/2004¹⁰);
- *trader și consultant de investiții* (Legea nr. 297/2004)¹¹;
- *asistent social* (Legea nr. 466/2004¹²);
- *broker* (Legea nr. 357/2005¹³);

¹ Privind activitatea de audit financiar (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 598 din 2 august 2003), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 149/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 257 din 9 mai 2013).

² Privind organizarea și funcționarea cabinetelor de liberă practică pentru servicii publice conexe actului medical (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 291 din 27 iunie 2000), aprobată prin Legea nr. 598/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 711 din 8 noiembrie 2001).

³ Privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier în proprietate industrială (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1019 din 21 decembrie 2006).

⁴ Publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 826 din 15 noiembrie 2002, modificate prin Ordinul nr. 113/2009 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 633 din 24 septembrie 2009).

⁵ Privind organizarea activității de expertiză criminalistică (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 407 din 29 august 2000), aprobată prin Legea nr. 488/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 578 din 5 august 2002), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 156/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 519 din 22 iulie 2011).

⁶ Privind executorii judecătorești (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 738 din 20 octombrie 2011), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 255/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 515 din 14 august 2013).

⁷ Privind organizarea și exercitarea profesiei de arhitect (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 771 din 23 august 2004), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 2/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 89 din 12 februarie 2013).

În aplicarea acestei legi au fost adoptate Normele metodologice, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 932/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 645 din 16 septembrie 2010). A mai fost aprobat Codul deontologic al profesiei de arhitect (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 447 din 2 iulie 2007) și Regulamentul de organizare și funcționare a Ordinului Arhitecților din România (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 342 din 21 mai 2012).

⁸ Privind organizarea și exercitarea profesiei de consultant fiscal (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 538 din 1 septembrie 2001), aprobată prin Legea nr. 198/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 287 din 29 aprilie 2002), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 8/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 151 din 28 februarie 2014).

⁹ Privind exercitarea profesiei de detectiv particular (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 178 din 12 martie 2014).

¹⁰ Privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 492 din 1 iunie 2004), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 757 din 12 noiembrie 2012).

¹¹ Privind piața de capital (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 571 din 29 iunie 2004), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 757 din 12 noiembrie 2012).

Traderii sunt persoane juridice care efectuează exclusiv în nume și pe cont propriu tranzacții cu instrumente financiare derivate, de natura contractelor futures și cu opțiuni. Ei vor fi autorizați în condițiile prevăzute prin reglementările C.N.V.M. (Consiliul Național al Valorilor Mobiliare) și vor fi înscrși în Registrul C.N.V.M. Pot opera numai cu acordul operatorului de piață și în conformitate cu reglementările respectivei piețe reglementate.

¹² Privind statutul asistentului social (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1088 din 23 noiembrie 2004), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 757 din 12 noiembrie 2012).

¹³ Privind bursele de mărfuri (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1115 din 9 decembrie 2005).

- *medic, medic dentist și farmacist* (Legea nr. 95/2006¹);
- *mediator* (Legea nr. 192/2006)²;
- *practician în insolvență* (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 86/2006)³;
- *tehnician dentar* (Legea nr. 96/2007)⁴;
- *practician de medicină complementară/alternativă* (Legea nr. 118/2007)⁵;
- *asistent medical și moașă* (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 144/2008)⁶ etc.

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

Meseriașul sau artizanul (croitor, tâmplar, fierar etc.), medicul sau farmacistul liber profesionist care își desfășoară activitatea la sediul profesional (atelier, cabinet etc.) pentru diverși clienți sunt supuși normelor dreptului civil în relațiile cu aceștia și nu ale dreptului muncii.

Și munca autonomă (independentă) se realizează în baza unui raport juridic (*locatio operis*) existent între prestator și beneficiar, dar el prezintă anumite caracteristici și anume⁷:

- exclude subordonarea prestatorului față de beneficiar, părțile aflându-se pe poziții de egalitate;
- prestatorul are autonomie de gestiune, dispunând de independență din punct de vedere al timpului, locului și modului de organizare a propriei activități (bineînțeleas în limitele impuse de contract sau de natura prestației);
- desfășurarea activității poate fi încredințată unor împuterniciți sau prepuși, dar unicul responsabil față de beneficiar este prestatorul contractant;
- activitatea prestată în cazul muncii independente este privită unitar (în timp ce în cazul muncii subordonate ea are un caracter succesiv);
- remunerația (prețul muncii) se prezintă tot unitar, global⁸, fiind stabilită pentru rezultatul final al lucrării;
- riscul activității aparține prestatorului etc.

¹ Privind reforma în domeniul sănătății (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 372 din 28 aprilie 2006), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 2/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 104 din 11 februarie 2014).

² Privind medierea și organizarea profesiei de mediator (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 441 din 22 mai 2006), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 255/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 515 din 14 august 2013).

³ Privind organizarea activității practicienilor în insolvență (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 724 din 13 octombrie 2011), modificată ulterior.

⁴ Privind exercitarea profesiei de tehnician dentar, precum și înființarea, organizarea și funcționarea Ordinului Tehnicienilor Dentari din România (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 269 din 24 aprilie 2009).

⁵ Privind organizarea și funcționarea activităților și practicilor de medicină complementară/alternativă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 305 din 8 mai 2007).

⁶ Privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moașă și a profesiei de asistent medical, precum și organizarea și funcționarea Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 785 din 24 noiembrie 2008), modificată ulterior.

⁷ F del Giudice, F. Mariani, F. Izzo, *Diritto del Lavoro*, XXIV Edizione, Edizioni Giuridiche Simone, Napoli, 2007, p. 43-46.

⁸ A se vedea, de exemplu, Legea nr. 109/2005 privind instituirea indemnizației pentru activitatea de liber profesionist a artiștilor independenți sau executanți din România (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 384 din 5 iunie 2009), modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 103/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 703 din 15 noiembrie 2013).

În concluzie, dreptul muncii nu se aplică liberilor profesioniști și nici celorlalte persoane care desfășoară activități independente sau în baza unor legi speciale ori sunt membrii ai consiliilor de administrație, cenzori, consilieri locali și județeni, experți, arbitrii, mediatori, autori etc.¹

3. Munca subordonată. Opusă muncii pentru sine ori celei independente este munca subordonată, adică cea prestată de o persoană fizică pentru un beneficiar persoană juridică sau fizică sub autoritatea acesteia din urmă².

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

Munca subordonată, la rândul său, prezintă caracteristici proprii ce o individualizează, față de munca autonomă sau independentă și anume³:

- angajatul (prestatorul) devine membru al unui colectiv (de angajați) din cadrul angajatorului;
- el se supune normelor de disciplină impuse de beneficiarul muncii și desfășoară activitatea sub supravegherea acestuia, în cadrul unui program de lucru;
- munca trebuie prestată personal (*facendi necessitas*);
- riscul activității îl suportă angajatorul nu angajatul;
- pentru munca prestată (care are un caracter succesiv, în timp), angajatul primește periodic salariu (remunerație) etc.⁴

Forme atipice de muncă subordonată sunt cele prestate de *voluntari*, în temeiul contractului de voluntariat potrivit Legii nr. 195/2001⁵, de zilieri potrivit Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri⁶, precum și cea, consecință a unor obligații legale, de pildă, de:

- persoanele (contravenienți) care execută sau prestează o muncă neremunerată (activitate) în folosul comunității⁷;
- persoanele apte de muncă din familiile pentru care se asigură un venit minim garantat, obligate să presteze lunar diverse activități într-un volum de cel mult 72 de ore⁸.

¹ Alexandru Athanasie, în Alexandru Athanasie, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, *Codul muncii. Comentarii pe articole*, vol. I, Articolele 1-107, Editura C.H. Beck, București, 2007, p. 2-3.

² A se vedea și Ana Ștefănescu, *Discuții privind Dreptul muncii și „Dreptul profesional”*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 3/2013, p. 50-52.

³ F del Giudice, F. Mariani, F Izzo, *op. cit.* p. 35-43.

⁴ Într-o serie de țări europene (Italia, Franța, Anglia, Germania etc.) este cunoscută și așa numita muncă para-subordonată, un hibrid între munca independentă și cea subordonată. Este vorba de lucrători (nesalarizați), dar aflați într-o situație de dependență economică (Tiberiu Țiclea, *Dependența economică și dreptul muncii – probleme actuale și perspective*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 7/2010, p. 76 și urm.).

⁵ Legea voluntariatului (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 276 din 25 aprilie 2007). Asemănător, exercită activități specifice pompierii voluntarii civili, în baza Legii nr. 307/2006 privind apărarea împotriva incendiilor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 633 din 21 iulie 2006), modificată ulterior prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 70/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 444 din 29 iunie 2009).

⁶ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 276 din 20 aprilie 2011, modificată prin Legea nr. 277/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 661 din 29 octombrie 2013).

Pentru amănunte, a se vedea *infra*, pct. 129.

⁷ A se vedea: Ordonanța Guvernului nr. 55/2002 privind regimul juridic al sancțiunii prestării unei activități în folosul comunității (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 642 din 30 august 2002), aprobată prin Legea nr. 641/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 900 din 11 decembrie 2002), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 294/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 645 din 1 octombrie 2009); art. 391 alin. (2) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 410 din 25 iulie 2001), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 80/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 392 din 29 iunie 2013).

⁸ A se vedea Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 410 din 20 iulie 2001), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 42/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 287 din 21 mai 2013).

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 V-a, revăzută și adăugită

Universul Juridic

București

-2014-

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

Copyright © 2011, 2012, 2013, 2014, **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 5-a,
rev. și adăug.. - București : Universul Juridic, 2014
ISBN 978-606-673-413-4

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 și publicarea prezentei ediții (a V-a) au fost determinate, în principal, de modificările aduse Codului muncii prin Legea nr. 187/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 286/2009 privind Codul penal și prin Legea nr. 255/2013 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală și pentru modificarea și completarea unor acte normative care cuprind dispoziții procesual penale.

Prin Legea nr. 187/2012 au fost abrogate art. 261-263 și modificate art. 264 și art. 265 din Codul muncii, iar prin Legea nr. 255/2013 a fost introdus un nou caz de suspendare a contractului individual de muncă [art. 52 alin. (1) lit. c¹) din Codul muncii] și modificat textul de la art. 61 lit. b) care privește concedierea pentru motivul arestării salariatului.

Profitând de această ocazie, au fost aduse îmbunătățiri unor comentarii, având în vedere deciziile Curții Constituționale, soluțiile practicii judiciare, inclusiv cele pronunțate de Înalta Curte de Casație și Justiție în recursurile în interesul legii, precum și teoriile doctrinare.

De asemenea, au fost revizuite și îmbunătățite anexele, constând în diverse acte normative care alcătuiesc legislația muncii.

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

1 iulie 2014

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 publici, cei parlamentari etc.

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

¹ 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.

² Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 31 august 2012, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 248/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 456 din 24 iulie 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 obligatoriu²;

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 statornește: „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).

² 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.