

Cuprins

Considerentele noii ediții	17
CODUL MUNCII COMENTAT	19
TITLUL I. DISPOZIȚII GENERALE	21
Capitolul I. Domeniul de aplicare	21
Art. 1. Domeniul de reglementare.....	21
Art. 2. Subiectele raporturilor de muncă.....	23
Capitolul II. Principii fundamentale	25
Art. 3. Libertatea muncii. Flexicuritatea muncii	25
Art. 4. Interzicerea muncii forțate. Excepții	28
Art. 5. Egalitatea de tratament. Principiul nediscriminării	29
Art. 6. Protecția socială a salariaților. Protecția datelor cu caracter personal	32
I. Principiul legalității prelucrării datelor cu caracter personal.....	36
II. Principiul echității	54
III. Principiul transparenței.....	55
IV. Principiul responsabilității.....	57
V. Principiul proporționalității.....	59
VI. Principiul reducerii la minim a datelor.....	60
VII. Principiul protecției implicite a datelor.....	61
VIII. Principiul asigurării protecției datelor începând cu momentul conceperii.....	62
IX. Principiul accesului public la documente oficiale	62
I. <i>Drepturile persoanelor vizate</i>	64
1. Dreptul de a-și exprima consimțământul.....	64
2. Dreptul la retragerea consimțământului	65
3. Dreptul la rectificarea datelor cu caracter personal inexacte care privesc persoana vizată și dreptul la completarea datelor cu caracter personal care sunt incomplete.....	66
4. Dreptul persoanei vizate de confirmare și comunicare	66
5. Dreptul de a se opune.....	67
6. Dreptul la restricționarea prelucrării datelor	69
7. Dreptul la ștergerea datelor	70
8. Dreptul de nu face obiectul unei decizii automate în baza datelor prelucrate	71
9. Dreptul de a depune plângere	73
10. Dreptul persoanei vizate la acoperirea prejudiciilor.....	74
11. Dreptul de a fi informat	78
II. <i>Obligațiile operatorului și ale persoanei împuternicită de operator</i>	79
Art. 7. Libertatea asocierii.....	87
Art. 8. Buna-credință și consensualitatea în relațiile de muncă.....	88
Art. 9. Libertatea muncii în U.E. și în alte state	89

TITLUL II. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ	91
Capitolul I. Încheierea contractului individual de muncă	91
Art. 10. Definiție	91
Art. 11. Clauze interzise	94
Art. 12. Durata contractului individual de muncă.....	95
Art. 13. Capacitatea juridică de exercițiu a salariatului.....	96
Art. 14. Capacitatea juridică de exercițiu a angajatorului.....	97
Art. 15. Interzicerea muncii și a activităților ilicite sau imorale.....	98
Art. 15 ¹ . Cazurile de muncă nedeclarată	99
Art. 16. Consimțământul părților. Forma scrisă și înregistrarea contractului.....	102
Art. 16 ¹ . Locul de muncă al salariatului	106
Art. 17. Informarea prealabilă la încheierea și modificarea contractului.....	108
Art. 18. Informarea prealabilă a salariaților care vor munci în străinătate.....	111
Art. 19. Sancțiunea neinformării prealabile.....	112
Art. 20. Clauzele specifice ale contractului individual de muncă	113
Art. 21. Clauza de neconcurență. Condiții și efecte.....	114
Art. 22. Durata efectelor clauzei de neconcurență.....	117
Art. 23. Limitări ale clauzei de neconcurență.....	118
Art. 24. Urmările nerespectării clauzei de neconcurență	119
Art. 25. Clauza de mobilitate. Prestațiile convenite	120
Art. 26. Clauza de confidențialitate. Efecte.....	121
Art. 27. Obligativitatea certificatului medical la angajare	123
Art. 28. Obligativitatea certificatului medical în alte situații.....	125
Art. 29. Verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale.....	127
Art. 30. Încadrarea pe bază de concurs sau examen	128
Art. 31. Perioada de probă. Durată și efecte	130
Art. 32. Unicitatea perioadei de probă. Excepții	133
Art. 33. Limitări ale perioadei de probă.....	134
Art. 34. Registrul general de evidență a salariaților.....	135
Art. 35. Cumulul contractelor individuale de muncă.....	137
Art. 36. Încadrarea în muncă a cetățenilor străini și apatrizilor	138
Capitolul II. Executarea contractului individual de muncă	140
Art. 37. Negocierea clauzelor contractului de muncă.....	140
Art. 38. Interzicerea renunțării la drepturi	141
Art. 39. Drepturile și obligațiile salariaților	142
Art. 40. Drepturile și obligațiile angajatorului.....	151
Capitolul III. Modificarea contractului individual de muncă	162
Art. 41. Condiții. Excepții.....	162
Art. 42. Modificarea unilaterală a locului de muncă.....	164
Art. 43. Delegarea	165
Art. 44. Durata delegării. Indemnizația convenită salariatului.....	165
Art. 45. Detașarea	168
Art. 46. Durata detașării. Drepturile salariatului detașat	170

Cuprins

Art. 47. Garantarea drepturilor salariatului detașat	171
Art. 48. Alte cazuri de modificare temporară a locului și felului muncii.....	173
Capitolul IV. Suspendarea contractului individual de muncă.....	175
Art. 49. Modalități. Efectele suspendării.....	175
Art. 50. Suspendarea de drept. Cazuri	178
Art. 51. Suspendarea din inițiativa salariatului. Cazuri.....	182
Art. 52. Suspendarea din inițiativa angajatorului. Cazuri	185
Art. 53. Reducerea temporară și/sau întreruperea activității	189
Art. 54. Suspendarea prin acordul părților.....	190
Capitolul V. Încetarea contractului individual de muncă	191
Art. 55. Cazuri de încetare.....	191
<i>Secțiunea 1. Încetarea de drept a contractului individual de muncă.....</i>	<i>192</i>
Art. 56. Cazuri și situații	192
Art. 57. Nulitatea contractului.....	201
<i>Secțiunea a 2-a. Concedierea</i>	<i>204</i>
Art. 58. Noțiune. Motivele concedierii	204
Art. 59. Interdicții permanente privind concedierea	205
Art. 60. Interdicții temporare privind concedierea	206
<i>Secțiunea a 3-a. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului</i>	
Art. 61. Cazuri	209
Art. 62. Emiterea deciziei de concediere	212
Art. 63. Cercetarea și evaluarea prealabilă.....	213
Art. 64. Oferirea unui loc de muncă vacant	215
<i>Secțiunea a 4-a. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului</i>	<i>217</i>
Art. 65. Concedierea individuală. Desființarea postului	217
Art. 66. Tipuri de concediere	220
Art. 67. Protecția salariaților concediați.....	221
<i>Secțiunea a 5-a. Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective</i>	<i>222</i>
Art. 68. Concedierea colectivă	222
Art. 69. Informarea și consultarea salariaților	223
Art. 70. Comunicarea notificării.....	227
Art. 71. Evitarea concedierilor sau diminuarea numărului salariaților concediați.....	227
Art. 72. Notificarea către I.T.M. și A.T.O.F.M.....	228
Art. 73. Amânarea emiterii deciziilor de concediere.....	229
Art. 74. Dreptul salariaților concediați de a fi reîncadrați	230
<i>Secțiunea a 6-a. Dreptul la preaviz</i>	<i>231</i>
Art. 75. Preavizul în cazul concedierii.....	231
Art. 76. Cuprinsul deciziei de concediere	233
Art. 77. Comunicarea deciziei de concediere	237
<i>Secțiunea a 7-a. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale.....</i>	<i>240</i>
Art. 78. Nulitatea deciziei de concediere	240
Art. 79. Interdicția motivării ulterioare	241
Art. 80. Anularea deciziei de concediere. Efecte	242

<i>Secțiunea a 8-a. Demisia</i>	244
Art. 81. Noțiune. Înregistrare. Tipuri. Efecte	244
Capitolul VI. Contractul individual de muncă pe durată determinată	247
Art. 82. Încheiere și prelungire	247
Art. 83. Cazuri și situații	248
Art. 84. Durata maximă	251
Art. 85. Perioada de probă	252
Art. 86. Accesul la locuri de muncă vacante	252
Art. 87. Egalitatea de drepturi și tratament	253
Capitolul VII. Munca prin agent de muncă temporară	255
Art. 88. Noțiune și definiții	255
Art. 89. Misiunea salariatului temporar	257
Art. 90. Durata misiunii	257
Art. 91. Încheierea și cuprinsul contractului de punere la dispoziție	258
Art. 92. Drepturile și facilitățile salariatului temporar	260
Art. 93. Interdicție	261
Art. 94. Forma și conținutul contractului de muncă temporară	261
Art. 95. Încheierea contractului pentru mai multe misiuni	262
Art. 96. Salarizarea și drepturile salariatului temporar	263
Art. 97. Perioada de probă	264
Art. 98. Asigurarea condițiilor de muncă și protecția salariatului temporar	265
Art. 99. Angajarea salariatului temporar după încetarea misiunii	266
Art. 100. Concedierea salariatului temporar	267
Art. 101. Egalitatea de tratament	268
Art. 102. Interdicția perceperii de taxe pentru recrutare	268
Capitolul VIII. Contractul individual de muncă cu timp parțial	269
Art. 103. Salariatul încadrat cu fracțiune de normă	269
Art. 104. Încadrarea salariaților cu fracțiune de normă. Contractul de job-sharing	270
Art. 105. Clauzele speciale obligatorii	272
Art. 106. Drepturile salariatului încadrat cu timp de muncă parțial	273
Art. 107. Transferul salariaților la un loc de muncă cu normă întreagă	274
Capitolul IX. Munca la domiciliu	276
Art. 108. Salariații cu munca la domiciliu. Telemunca. Munca virtuală	276
Art. 109. Forma și conținutul contractului de muncă la domiciliu	284
Art. 110. Drepturi și condiții specifice	285
TITLUL III. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ	286
Capitolul I. Timpul de muncă	286
<i>Secțiunea 1. Durata timpului de muncă</i>	286
Art. 111. Noțiune. Stabilire	286
Art. 112. Durata normală a timpului de muncă	288

Cuprins

Art. 113. Repartizarea timpului de muncă.....	289
Art. 114. Durata maximă legală a timpului de muncă. Stabilire	289
Art. 115. Stabilirea timpului de muncă în situații speciale. Contractul de tip „on-call”	291
Art. 116. Programul de lucru inegal.....	293
Art. 117. Comunicarea programului de muncă.....	294
Art. 118. Programe individualizate de muncă.....	294
Art. 119. Evidența orelor de muncă	295
<i>Secțiunea a 2-a. Munca suplimentară</i>	297
Art. 120. Noțiune. Efectuarea muncii suplimentare	297
Art. 121. Limitarea efectuării muncii suplimentare	299
Art. 122. Compensarea prin ore libere plătite.....	300
Art. 123. Sporul pentru munca suplimentară.....	301
Art. 124. Interdicții privind munca suplimentară	301
<i>Secțiunea a 3-a. Munca de noapte</i>	302
Art. 125. Noțiune. Durata muncii de noapte.....	302
Art. 126. Beneficiile salariaților de noapte	303
Art. 127. Examinarea medicală a salariaților de noapte.....	304
Art. 128. Interdicții privind prestarea muncii de noapte	305
<i>Secțiunea a 4-a. Norma de muncă</i>	306
Art. 129. Noțiune. Stabilire.....	306
Art. 130. Tipuri de normă de muncă	307
Art. 131. Aplicabilitate	308
Art. 132. Elaborarea normelor de muncă.....	309
Capitolul II. Repausuri periodice	310
Art. 133. Noțiune	310
<i>Secțiunea 1. Pauza de masă și repausul zilnic</i>	311
Art. 134. Pauza de masă. Alte pauze	311
Art. 135. Repausul zilnic. Acordare și excepții.....	312
Art. 136. Munca în schimburi.....	312
<i>Secțiunea a 2-a. Repausul săptămânal</i>	313
Art. 137. Noțiune. Acordare. Excepții.....	313
Art. 138. Suspendarea repausului săptămânal	314
<i>Secțiunea a 3-a. Sărbătorile legale</i>	315
Art. 139. Zilele de sărbătoare legală. Acordare.....	315
Art. 140. Acordarea zilelor libere în unitățile sanitare și de alimentație publică.....	316
Art. 141. Acordarea zilelor libere în unitățile cu foc continuu.....	317
Art. 142. Beneficiile muncii prestate în zilele de sărbătoare legală.....	318
Art. 143. Acordarea altor zile libere.....	319
Capitolul III. Concediile	320
<i>Secțiunea 1. Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților</i>	320
Art. 144. Dreptul la concediu de odihnă anual.....	320
Art. 145. Durata și acordarea concediului de odihnă.....	321

Art. 146. Efectuarea și compensarea în bani a concediului de odihnă.....	323
Art. 147. Concediul de odihnă suplimentar	324
Art. 148. Programarea individuală și colectivă a concediului de odihnă.....	325
Art. 149. Efectuarea efectivă a concediului de odihnă.....	326
Art. 150. Indemnizația concediului de odihnă.....	326
Art. 151. Întreruperea concediului de odihnă	328
Art. 152. Acordarea zilelor libere plătite.....	328
Art. 153. Acordarea și durata concediului fără plată.....	329
<i>Secțiunea a 2-a. Concediile pentru formare profesională.....</i>	<i>330</i>
Art. 154. Dreptul la concediu pentru formare profesională	330
Art. 155. Acordarea concediilor fără plată pentru formare profesională.....	331
Art. 156. Acordarea și durata concediului fără plată pentru formare profesională	331
Art. 157. Concediul plătit pentru formare profesională.....	332
Art. 158. Asimilarea concediului pentru formare profesională la vechimea în muncă.....	333
TITLUL IV. SALARIZAREA	334
Capitolul I. Dispoziții generale.....	334
Art. 159. Noțiune. Stabilire	334
Art. 160. Elementele salariului	335
Art. 161. Plata prioritara a salariului	336
Art. 162. Stabilirea salariului.....	337
Art. 163. Confidențialitatea salariului. Excepții	339
Capitolul II. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată	341
Art. 164. Stabilirea și calcularea salariului.....	341
Art. 165. Beneficii în natură acordate salariaților.....	343
Capitolul III. Plata salariului.....	345
Art. 166. Data și modalitatea de plată a salariului	345
Art. 167. Persoanele beneficiare ale salariului.....	347
Art. 168. Dovada plății salariului	347
Art. 169. Reținerile salariale. Condiții	349
Art. 170. Interdicția renunțării la drepturile salariale.....	350
Art. 171. Prescripția acțiunii pentru recuperarea drepturilor salariale	351
Capitolul IV. Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale	352
Art. 172. Reglementare	352
Capitolul V. Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia.....	354
Art. 173. Protecția salariaților transferați	354
Art. 174. Informarea și consultarea salariaților transferați	356

Cuprins

TITLUL V. SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ	357
Capitolul I. Reguli generale	357
Art. 175. Obligații ale angajatorului	357
Art. 176. Reglementări cu titlu special.....	358
Art. 177. Principii, reguli și măsuri generale	360
Art. 178. Organizarea activităților de sănătate și securitate în muncă	361
Art. 179. Asigurarea salariaților împotriva accidentelor de muncă și bolilor profesionale	363
Art. 180. Instruirea salariaților	363
Art. 181. Controlul și garantarea securității și sănătății în muncă.....	364
Art. 182. Alte obligații privind sănătatea și securitatea în muncă	365
Capitolul II. Comitetul de securitate și sănătate în muncă	367
Art. 183. Constituire și competențe	367
Art. 184. Organizare. Atribuții	368
Art. 185. Reglementări legale speciale.....	369
Capitolul III. Protecția salariaților prin servicii medicale	370
Art. 186. Asigurarea serviciului medical de medicina muncii.....	370
Art. 187. Organizarea medicinei muncii	370
Art. 188. Medicul de medicina muncii	371
Art. 189. Atribuțiile medicului de medicina muncii.....	372
Art. 190. Programe pentru îmbunătățirea mediului de muncă	373
Art. 191. Reglementări legale speciale.....	373
TITLUL VI. FORMAREA PROFESIONALĂ	374
Capitolul I. Dispoziții generale	374
Art. 192. Obiective. Scop	374
Art. 193. Forme ale formării profesionale	376
Art. 194. Obligativitatea asigurării formării profesionale	377
Art. 195. Planul de formare profesională. Elaborare.....	378
Art. 196. Efectuarea formării profesionale	380
Art. 197. Cheltuielile și beneficiile legate de formarea profesională	382
Art. 198. Obligațiile ulterioare ale salariatului.....	383
Art. 199. Formarea profesională la inițiativa salariatului.....	385
Art. 200. Beneficii în natură pentru formarea profesională.....	386
Capitolul II. Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator	387
Art. 201. Contractele speciale de formare profesională. Internshipul	387
Art. 202. Contractul de calificare profesională	390
Art. 203. Atestarea activităților de calificare profesională	391
Art. 204. Contractul de adaptare profesională.....	392
Art. 205. Durata contractului de adaptare profesională.....	392

Art. 206. Formatorul. Noțiune. Numire.....	393
Art. 207. Obligațiile și atribuțiile formatorului	394
Capitolul III. Contractul de ucenicie la locul de muncă.....	395
Art. 208. Contractul de ucenicie. Durata.....	395
Art. 209. Ucenicul. Noțiune. Dispoziții aplicabile	396
Art. 210. Reglementarea legală a activității de ucenicie.....	397
TITLUL VII. DIALOGUL SOCIAL	398
Capitolul I. Dispoziții generale	398
Art. 211. Stabilitatea și pacea socială.....	398
Art. 212. Consiliul Economic și Social.....	399
Art. 213. Comisiile de dialog social.....	400
Capitolul II. Sindicatele	401
Art. 214. Noțiune. Reglementare legală	401
Art. 215. Atribuțiile sindicatelor	401
Art. 216. Libertatea de asociere a sindicatelor.....	402
Art. 217. Recunoașterea și exercitarea drepturilor sindicale	403
Art. 218. Protecția drepturilor sindicale	403
Art. 219. Reprezentarea salariaților în conflictele de drepturi.....	404
Art. 220. Protecția liderilor sindicali împotriva concedierilor nelegale.....	405
Capitolul III. Reprezentanții salariaților	407
Art. 221. Desemnare și limitări ale mandatului	407
Art. 222. Alegerea și durata mandatului.....	408
Art. 223. Atribuții principale	409
Art. 224. Organizarea activității reprezentanților salariaților	410
Art. 225. Timpul alocat activității reprezentanților salariaților	411
Art. 226. Protecția împotriva concedierilor nelegale	411
Capitolul IV. Patronatul	412
Art. 227. Noțiune. Asociații patronale	412
Art. 228. Reglementare legală	413
TITLUL VIII. CONTRACTELE COLECTIVE DE MUNCĂ.....	414
Art. 229. Noțiunea, negocierea și încheierea.....	414
Art. 230. Reglementări legale speciale	416
TITLUL IX. CONFLICTELE DE MUNCĂ.....	418
Capitolul I. Dispoziții generale	418
Art. 231. Noțiune.....	418
Art. 232. Soluționarea conflictelor colective de muncă	418

Cuprins

Capitolul II. Greva	420
Art. 233. Scopul grevei	420
Art. 234. Definiția și libertatea grevei	421
Art. 235. Protecția salariaților greviști	422
Art. 236. Dispoziții legale speciale	423
TITLU X. INSPECȚIA MUNCII	424
Art. 237. Inspecția Muncii	424
Art. 238. Inspectoratele teritoriale de muncă	424
Art. 239. Reglementarea legală a Inspecției Muncii	425
Art. 240. Completarea registrului unic de control	425
TITLUL XI. RĂSPUNDEREA JURIDICĂ	427
Capitolul I. Regulamentul intern	427
Art. 241. Întocmirea regulamentulului intern	427
Art. 242. Cuprinsul regulamentulului intern	428
Art. 243. Aducerea la cunoștință a regulamentulului intern	431
Art. 244. Modificarea regulamentulului intern	432
Art. 245. Contestarea și controlul legalității	433
Art. 246. Termenul de întocmire	434
Capitolul II. Răspunderea disciplinară	436
Art. 247. Abaterea disciplinară. Noțiune	436
Art. 248. Sancțiunile disciplinare. Aplicare. Radiere	440
Art. 249. Interdicția amenzilor disciplinare. Unicitatea sancțiunii	445
Art. 250. Individualizarea sancțiunii disciplinare. Criterii	446
Art. 251. Procedura cercetării disciplinare prealabile	449
Art. 252. Aplicarea și cuprinsul deciziei de sancționare. Comunicare. Contestare	454
Capitolul III. Răspunderea patrimonială	460
Art. 253. Răspunderea civilă a angajatorului. Dreptul de regres	460
Art. 254. Răspunderea civilă a salariaților	463
Art. 255. Pagubele produse de mai mulți salariați. Divizibilitatea răspunderii	467
Art. 256. Restituirea sumelor nedatorate și a bunurilor necuvenite	468
Art. 257. Reținerile din salariu. Quantumul maxim	470
Art. 258. Recuperarea prejudiciilor după încetarea contractului individual de muncă	471
Art. 259. Executarea silită a despăgubirilor datorate de salariat	471
Capitolul IV. Răspunderea contravențională	473
Art. 260. Faptele contravenționale. Sancțiuni	473
Capitolul V. Răspunderea penală	482
Art. 261. (Neexecutarea hotărârii judecătorești privind plata salariilor)	482
Art. 262. (Neexecutarea hotărârii judecătorești privind reintegrarea în muncă)	482

Art. 263. (Punerea în mișcare a acțiunii penale)	483
Art. 264. Infrațiuni	483
Art. 265. Alte infrațiuni. Pedepse complementare aplicabile	485
TITLUL XII. JURISDICȚIA MUNCII	488
Capitolul I. Dispoziții generale	488
Art. 266. Obiectul jurisdicției muncii	488
Art. 267. Părțile conflictelor de muncă	490
Art. 268. Termenele de prescripție în conflictele de muncă.....	495
Capitolul II. Competența materială și teritorială	499
Art. 269. Instanțele judecătorești competente material și teritorial	499
Art. 270. Taxele judiciare de timbru.....	501
Art. 271. Celeritatea soluționării conflictelor de muncă	501
Art. 272. Sarcina probei în conflictele de muncă	502
Art. 273. Celeritatea administrării probelor	505
Art. 274. Caracterul hotărârilor pronunțate în fond.....	506
Art. 275. Dispoziții legale de procedură	506
TITLUL XIII. DISPOZIȚII TRANZITORII ȘI FINALE	508
Art. 276. Armonizarea cu normele europene și internaționale	508
Art. 277. Reglementarea funcțiilor de conducere. Directive europene	509
Art. 278. Dreptul comun în raporturile juridice de muncă	510
Art. 279. Proba vechimii în muncă.....	511
Art. 280. Dispoziții tranzitorii	513
Art. 281. Intrare în vigoare. Abrogări	513

TITLUL I

Dispoziții generale

Capitolul I

Domeniul de aplicare

Domeniul de reglementare **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

Domeniul principal de reglementare al normelor juridice prevăzute în Codului muncii are în vedere raporturile individuale și colective de muncă, care se stabilesc între o persoană fizică sau juridică, angajator, și o persoană fizică, salariat, precum și între patronate, sindicate sau reprezentanții salariaților și autoritățile publice.

Reglementate prin diferite acte normative, asumate prin contractul individual și, după caz, colectiv de muncă, relațiile sociale de muncă devin raporturi juridice de muncă, a căror specificitate esențială constă în subordonarea, în condițiile legii, a unui individ/grup de indivizi față de o unitate socio-economică, cu o structură organizatorică definită și o ierarhie funcțională acceptată.

Pornind de la această particularitate esențială și definitorie a raporturilor juridice de muncă, se permite diferențierea de situațiile în care persoanele care exercită demnități publice printr-un act de numire, care dețin demnități publice alese (cum ar fi Președintele, deputații și senatorii, primarii și viceprimarii, consilierii locali și județeni etc.) să nu se afle într-un raport de subordonare tipic¹ (precum cel al salariaților și funcționarilor publici), ci a

¹ Astfel, prin Decizia nr. 16/2016, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că „prevederile Codului muncii se aplică raporturilor juridice dintre primar/viceprimar și unitatea administrativ-teritorială, dacă legi speciale nu conțin dispoziții specifice, inclusiv după încetarea mandatelor (...) Subordonarea este o categorie juridică ce desemnează un element structural al raportului de muncă, care se manifestă prin mai multe drepturi ale angajatorului: dreptul de a da instrucțiuni salariatului cu privire la executarea muncii, dreptul de a controla executarea prestației ori dreptul

unei subordonări specifice, de drept public, derivată din actul de alegere și din îndatoririle constituționale și legale ce rezultă din acesta.

Reguli generale referitoare la încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractului colectiv de muncă sunt stabilite și de Codul muncii, însă sunt mai amplu reglementate de Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată¹.

Alineatul (2) stabilește că Legea nr. 53/2003 – Codul muncii reprezintă dreptul comun care normează raporturile juridice de muncă, fiind aplicabil în măsura în care alte acte normative nu cuprind norme speciale sau derogatorii, indiferent de forța juridică a acestora².

Astfel, dispozițiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii completează Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici³, Legea nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare, Legea nr. 1/2005 care reglementează raporturile de muncă ale membrilor cooperatori, normele aplicabile raporturilor de muncă ale consilierilor juridici reglementate prin Legea nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic, situația avocaților salarizați în interiorul profesiei, a notarilor stagiați, a executorilor judecătorești stagiați, Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, precum și alte dispoziții speciale privind raporturi juridice specifice celor de muncă sau de serviciu.

Textele legale mai sus enumerate reprezintă o consecință a transformărilor sociale și organizaționale, a evoluției economice, a realităților demografice și tehnologice, că actele normative care alcătuiesc sistemul dreptului nu sunt și nu trebuie privite izolat, ci se află în corelații și interferențe firești și permanente, într-o continuă remodelare, revizuire și completare. Codul muncii este cel mai important izvor al dreptului muncii, dar legislația din domeniul dreptului muncii și a relațiilor de muncă cuprinde și alte acte normative și, tocmai de aceea, dispozițiile sale este necesar a fi coroborate cu cele ale altor legi speciale, de pildă, cu ale Legii nr. 62/2011 a dialogului social, ale Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, ale Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, alte reglementări specifice privind normarea elementelor particulare, dar esențiale, ale raporturilor juridice de muncă⁴.

de a sancționa eventuale neexecutări sau executări necorespunzătoare ale obligațiilor salariatului. Se identifică și criterii adiacente ale acesteia, cum sunt integrarea salariatului în structura organizatorică a angajatorului, modalitățile de plată a remunerației, respectarea unui program de lucru, iar indicii suplimentare pot fi și acelea că materialele sau echipamentele necesare executării muncii nu aparțin angajatului, precum și dependența economică.”

¹ Republicată în temeiul art. 80 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă și publicată în Monitorul Oficial numărul 365 din 30 mai 2012, dându-se textelor o nouă numerotare.

² „Instanța de jurisdicția muncii nu poate înlătura de la aplicare un act normativ, apreciind pe cale incidentală asupra legalității acestei derogări. Cenzurarea actului administrativ se poate realiza numai prin invocarea excepției de nelegalitate sau prin acțiune directă în fața instanței de contencios administrativ. Astfel, în câmpul de aplicare al art. 1 alin. 2 Codul muncii pot fi cuprinse și dispoziții legale cu forță juridică inferioară legii, ce sunt obligatorii pentru instanța de jurisdicția muncii până la constatarea nelegalității lor. Această lacună în reglementare nu poate fi suplinită prin invocarea principiului simetriei actelor juridice și nici dedusă pe cale de interpretare. Suntem în cercetarea unei excepții de la regulă, când norma specială derogă de la norma generală (*Specialia generalibus derogant*). Se opun regulile de interpretare a normelor de drept civil, potrivit cu care excepțiile trebuie să fie expres prevăzute de lege, fiind de strictă interpretare (*Exceptio est strictissimae interpretationis*).” (Decizia civilă nr. 1573 din data de 28 martie 2016, pronunțată de Curtea de Apel București, www.mcp-avocati.ro.)

³ Potrivit dispozițiilor art. 109 din Legea nr. 188/1999, cauzele care au ca obiect raportul de serviciu al funcționarului public sunt de competența instanțelor de contencios administrativ, cu excepția situațiilor pentru care este stabilită expres prin lege competența altor instanțe.

⁴ De exemplu, Legea-Cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial numărul 492 din data de 28 iunie 2017, stabilește sistemul de salarizare unitar pentru personalul din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului, indiferent dacă acesta își desfășoară activitatea în baza unui contract individual de muncă sau a unui raport de serviciu reglementat de Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici.

Codul civil, care „reglementează raporturile patrimoniale și nepatrimoniale dintre persoane, ca subiecte de drept civil”, completează¹ în mod necesar, sub aspect material, dispozițiile Codului muncii, numai în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă. Aplicarea legislației civile este evidentă și necesară, de exemplu, la încheierea, executarea sau negocierea contractului individual de muncă, în situația reparării prejudiciilor în temeiul răspunderii patrimoniale pentru faptele săvârșite de salariați ori de angajator, a nulității contractului individual de muncă, a prescripției extinctive.

Sub aspect procedural, atât în ceea ce privește judecarea conflictelor de muncă, cât și în ceea ce privește faza de executare silită, Codul muncii, Legea nr. 62/2011 a dialogului social, Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, dar și alte acte normative care reglementează raporturile de muncă fac trimitere, pentru necesara completare, la dispozițiile Codul de procedură civilă². Dispozițiile acestui din urmă cod sunt pe deplin aplicabile și obligatorii în ceea ce privește stabilirea competenței generale, materiale, funcționale și teritoriale a instanțelor de judecată, conținutul și forma cererilor de chemare în judecată, procedura de formulare a apărărilor și de invocare a excepțiilor, administrarea probatoriului³, cercetarea judecătorească, căile de atac ordinare și extraordinare care pot fi exercitate de părțile litigante, precum și executarea silită a titlurilor executorii.

**Subiectele
raporturilor
de muncă**

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.**

¹ „Dreptul civil dă împrumut normele sale altor ramuri de drept, când acestea nu au norme proprii pentru un caz ori aspect”. (Decizia nr. 13/2016, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție, publicată în Monitorul Oficial numărul 862 din data de 28 octombrie 2016.)

² Potrivit art. 1 Codul de procedură civilă, acest cod „stabilește regulile de competență și de judecare a cauzelor civile, precum și cele de executare a hotărârilor instanțelor și a altor titluri executorii, în scopul îndeplinirii justiției în materie civilă.”

³ A se vedea comentariul de la art. 272 privind sarcina probei în litigiile de muncă.



COMENTARIU

Acest articol enumeră categoriile de persoane (salariați, angajatori, organizații sindicale și patronale) cărora le sunt aplicabile dispozițiile Codului muncii, făcând concordanță și cu reglementările speciale privind regimul străinilor în România și ale Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate.

În principal, dispozițiile Codului muncii se aplică cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă care prestează muncă în România. Astfel, Codul muncii reglementează domeniul relațiilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării și respectării normelor specifice raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.

Prin raportare la dispozițiile articolului 1, referitor la domeniul de reglementare al Codului muncii, nu doar cetățenilor români încadrați în baza unui contract individual de muncă li se aplică dispozițiile cuprinse în prezentul cod, ci, într-o mai mică sau mai mare măsură, și cetățenilor care își desfășoară activitatea în baza unui raport de serviciu, așa cum acesta este reglementat de legi sau statute speciale.

La nivel european, sunt incidente dispozițiile Regulamentului (CE) nr. 593/2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale. Potrivit acestui Regulament, contractul individual de muncă este reglementat de legea aleasă de părți, o astfel de alegere neputând să creeze un dezavantaj pentru salariatul originar din alt stat al Uniunii Europene.

Dacă prin contractul individual de muncă nu a fost aleasă legea aplicabilă, contractul va fi reglementat de legea țării în care sau din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea în baza contractului. Art. 3 din Regulamentul (CE) nr. 593 stabilește că alegerea de către părți a legii aplicabile „trebuie să fie expresă sau să rezulte, cu un grad rezonabil de certitudine, din clauzele contractuale sau din împrejurările cauzei. Prin alegerea lor, părțile pot desemna legea aplicabilă întregului contract sau numai unei părți din acesta.”

Dacă, potrivit contractului sau situației de fapt, nu se poate stabili legea aplicabilă, atunci contractul este reglementat de legea țării în care este situat angajatorul.

Existența contractului individual de muncă statornicește între părțile contractante o serie de drepturi și obligații specifice, precum și proceduri speciale¹ privind executarea, modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor juridice de muncă, ce nu se regăsesc în alte ramuri de drept. Acest lucru este impus de necesitatea recunoașterii și protejării drepturilor socio-economice ale salariaților, pentru stabilitatea caracteristică raporturilor de muncă și înlăturarea abuzurilor angajatorilor.

¹ „Sanctiunea disciplinară a desfacerii contractului de muncă se poate aplica doar raporturilor de muncă născute în urma încheierii unui contract individual de muncă între salariat și angajator, nu raporturilor născute în urma încheierii unui contract de management prin care au fost stabilite obiectivele și criteriile de performanță.” (Sentința civilă nr. 804 din data de 11 noiembrie 2014, pronunțată de Tribunalul Teleorman, www.mcp-avocati.ro.)

Capitolul II

Principii fundamentale

Libertatea muncii. Flexicuritatea muncii	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

Reglementarea Codului muncii privind libertatea muncii transpune în legislația ordinară principiul constituțional din art. 41 alin. 1 din Constituția României, care garantează dreptul la muncă.

Primele trei alineate stabilesc că dreptul la muncă include libertatea muncii și stabilitatea în muncă a salariaților.

Libertatea muncii presupune libertatea oricărei persoane de a-și exercita sau nu dreptul la muncă¹, de a-și alege munca pe care dorește să o presteze, locul de muncă, profesia sau meseria², angajatorul la care să își desfășoare activitatea, precum și dreptul de a decide, în orice moment, încetarea raporturilor de muncă sau de a fi de acord cu modificarea activităților desfășurate.

De asemenea, libertatea muncii presupune și include și libertatea de conștiință³ a salariatului în executarea sau neexecutarea sarcinilor de serviciu. Niciun salariat nu poate fi obligat să desfășoare o activitate care este împotriva conștiinței sale, care încalcă libertatea gândirii și a opiniilor, precum și libertatea credințelor religioase, libertăți care sunt garantate de Constituția României (art. 29) și de art. 9 al Convenției Europene a Drepturilor Omului privind dreptul la libertatea de gândire, de conștiință și de religie.

¹ „Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit, munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituind vechime în muncă, astfel că reclamantul este îndreptățit la a considera că perioada cât acesta nu a desfășurat activitate, datorită arestării nelegale, să constituie vechime în muncă.” (Decizia civilă nr. 204 din data de 09 martie 2017, pronunțată de Curtea de Apel Timișoara, www.mcp-avocati.ro.)

² „Felul muncii reprezintă profesia, meseria sau funcția ce este exercitată de salariat în temeiul contractului individual de muncă. Profesia este calificarea obținută de o persoană prin studii, iar funcția este activitatea desfășurată de o persoană într-o ierarhie funcțională de execuție sau de conducere.” (Sentința civilă nr. 334/LMA din data de 06 iunie 2016, pronunțată de Tribunalul Satu Mare, www.mcp-avocati.ro.)

³ A se vedea comentariul de la art. 4 privind interzicerea muncii forțate.

Astfel, dacă salariatului i se impune desfășurarea unor activități vădit și voit împotriva conștiinței sale sau care ar afecta libertățile, drepturile, viața și sănătatea, fizică ori psihică, a altor persoane, poate refuza îndeplinirea acestor tipuri de activități¹. O eventuală sancționare disciplinară a salariatului este lovită de nulitate, tocmai pentru încălcarea libertății muncii, ca principiu fundamental, iar unitatea și/sau persoanele direct responsabile de îngrădirea acestei libertăți pot răspunde patrimonial pentru prejudiciile morale produse sau, după caz, administrativ sau penal.

Pentru protecția socio-economică a salariaților și stabilitatea raporturilor de muncă, Codul muncii instituie o serie de garanții menite să împiedice comportamentul abuziv al angajatorilor: obligativitatea încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă și, de regulă, pe durată nedeterminată; modificarea contractului individual de muncă să fie legal realizată numai prin acordul părților²; suspendarea raporturilor de muncă poate avea loc numai în situațiile expres prevăzute de lege și/sau pentru motive întemeiate³; încetarea contractului individual de muncă poate avea loc în cazurile expres și limitativ prevăzute de Codul muncii, cu protejarea salariaților împotriva concedierilor nelegale și abuzive.

Alineatul 4 al acestui articol stabilește că un contract individual de muncă sau o clauză contractuală care încalcă acest principiu este nul sau nulă, după caz. Se are în vedere, spre exemplu, situația în care prin contractul individual de muncă s-ar introduce o clauză privind interdicția salariatului de a avea inițiativa încetării raporturilor juridice de muncă⁴, în special prin instituirea unei clauze penale (sau clauze de reziliere) pentru încetarea din voința salariatului a contractului de muncă înainte de un termen prestabilit sau prin obligarea salariatului de a restitui anumite sume de bani (cum ar fi sporuri de fidelitate) încasate pe durata contractului individual de muncă dacă salariatul ar lua decizia încetării raporturilor de muncă anterior unei date stabilite.

Este nelegală inserarea unei clauze „care prevede ca angajatul, în speță medicul ce a dobândit calitatea de specialist, să fie obligat la restituirea către angajator a drepturilor salariale încasate pe perioada rezidențiatului [...] întrucât contravine principiului recunoscut în orice legislație, conform căruia pentru munca prestată salariatul are dreptul la o remunerație, neputând renunța la acest drept fundamental, și că această dispoziție, care îmbracă forma unei clauze penale în materia raporturilor de muncă, generează o impunere excesivă și dezechilibrată între drepturile salariatului și cele ale angajatorului, fiind astfel abuzivă și excesivă, nefiind fundamentată pe nicio prevedere legală.”⁵.

¹ Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 29/1930 privind munca forțată sau obligatorie stabilește că munca forțată sau obligatorie înseamnă orice muncă sau serviciu pretins unui individ sub amenințarea unei pedepse oarecare, și pentru care numitul individ nu s-a oferit de bună-voie.

² A se vedea comentariul de la art. 41 privind cazurile și condițiile de modificare a contractului individual de muncă.

³ „Cât privește caracterul proporțional al măsurii reglementate de art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003, respectiv al realizării unui echilibru just între drepturile în concurs, anume dreptul la muncă și dreptul angajatorului de lua măsurile necesare bunei desfășurări a activității economice, Curtea reține că suspendarea contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, atunci când există temeieri pentru a aprecia că activitatea ilicită a salariatului ar periclita interesele angajatorului, trebuie să se supună unor condiții care să asigure că această măsură nu are un caracter arbitrar.” (Decizia Curții Constituționale a României nr. 279/2015, publicată în Monitorul Oficial numărul 431 din data de 17 iunie 2015.)

⁴ „În virtutea art. 38 din Codul muncii, este lovită de nulitate clauza prin care salariatul s-ar obliga să respecte un termen de preaviz mai mare decât cel stabilit maxim de dispozițiile Codului muncii, chiar și în schimbul plății unei indemnizații de către angajator. O asemenea clauză contravine și dispozițiilor art. 3 din Codul muncii, ce consacră libertatea muncii arătând că orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă, orice contract de muncă încheiat cu nerespectarea acestor dispoziții fiind nul de drept.” (Decizia civilă nr. 431 din data de 22 februarie 2017, pronunțată de Curtea de Apel Pitești, www.mcp-avocati.ro).

⁵ Sentința civilă nr. 1438 din data de 07 noiembrie 2014, pronunțată de Tribunalul Caraș-Severin, www.mcp-avocati.ro.

În schimb, este legală clauza¹ cuprinsă în contractul individual de muncă sau un act adițional la acesta prin care salariatul își asumă obligația de restituire a cheltuielilor efectuate de către angajator cu formarea inițială sau continuă a salariatului. Dacă salariatul are inițiativa încetării contractului individual de muncă înaintea unui termen asupra căruia părțile au convenit de comun acord, iar angajatorul face dovada efectuării de cheltuieli pentru formarea profesională a salariatului, acțiunii în antrenarea răspunderii civile contractuale a salariatului nu i se pot opune principiul libertății muncii și principiul alegerii libere a locului de muncă.

Toate aceste principii și reguli care privesc libertatea muncii pot fi concretizate și continuu respectate doar într-un cadru social și economic asigurat, în primul rând, prin politica legislativă internă a statelor, prin modul în care instituțiile și autoritățile statului gestionează și monitorizează derularea relațiilor de muncă, precum și prin implicarea organizațiilor sindicale și patronale în crearea și menținerea unui dialog social, care să aibă ca scop atât securitatea economică și socială a salariaților, cât și interesele pe termen mediu și lung ale angajatorilor.

În acest sens, la nivelul pieței europene a muncii au fost discutate, dezvoltate și adoptate o serie de strategii integrate de consolidare simultană a flexibilității pieței muncii și, totodată, măsuri active privind securitatea indivizilor pe piața forței de muncă, toate coagulate în conceptul de flexicuritate².

La nivel colectiv, cât și la nivel individual, autoritățile statului, organizațiile sindicale și patronale, respectiv, unitățile angajatoare, pentru buna derulare durabilă a raporturilor de muncă, au responsabilitatea de a proiecta și pune în aplicare politici serioase de flexicuritate prin intermediul a cel puțin patru componente: prevederi contractuale individuale și colective flexibile și sigure; strategii cuprinzătoare de învățare pe tot parcursul vieții pentru a asigura adaptabilitatea și capacitatea de inserție profesională a lucrătorilor; politici în domeniul pieței forței de muncă active și eficiente care ajută la reducerea perioadelor de șomaj și facilitează tranzițiile către noi locuri de muncă; politici și măsuri prin care întreprinderile să anticipeze schimbările și cerințele lor în ceea ce privește resursele umane, pentru a planifica programe interne de formare și reciclare pentru angajați; sisteme eficiente de asigurare socială care asigură sprijin financiar efectiv, încurajează ocuparea forței de muncă și înlesnesc mobilitatea pe piața forței de muncă³.

¹ A se vedea comentariul de la art. 198 privind obligațiile salariatului după formarea profesională.

² Flexicuritatea (flexicurity), conceput lansat pentru prima dată în anii 1990 de prim-ministrul Danemarcei Poul Nyrup Rasmussen, încearcă să combine flexibilitatea piețelor muncii în beneficiul angajatorilor și securitatea locului de muncă în beneficiul angajaților în contextul schimbărilor socio-economice, determinate de globalizare, dezvoltarea noilor tehnologii, îmbătrânirea demografică, dezvoltarea segmentată a pieței muncii.

³ Prin Raportul privind principiile comune ale flexisecurității, emis la data de 15 noiembrie 2007 de către Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale, s-a concluzionat că aceste principii trebuie să includă: măsuri pentru prevederi contractuale flexibile și sigure și măsuri împotriva practicilor abuzive, în special în anumite contracte nestandardizate; înlăturarea segmentării pieței muncii prin promovarea siguranței ocupării forței de muncă și îmbunătățirea siguranței locurilor de muncă; toți lucrătorii dețin o serie de drepturi, indiferent de situația lor în ceea ce privește angajarea; reconcilierea muncii cu viața de familie sau privată, precum și promovarea noțiunii de „muncă decentă”; parteneriatul dintre guverne (la nivel local, regional și național), partenerii sociali și societatea civilă în gestiunea schimbării; egalitatea între sexe și promovarea egalității de șanse pentru toți; conceperea și punerea în aplicare a unor abordări naționale, în strânsă consultare cu partenerii sociali, în conformitate cu obiceiurile și practicile naționale; consolidarea adaptabilității societăților și lucrătorilor prin îmbunătățirea securității tranziției; necesitatea unei forțe de muncă calificate și adaptabile, combinând, prin urmare, politici active în domeniul pieței forței de muncă cu investiții în învățarea continuă, pentru a crește șansele de angajare; un cadru macroeconomic pentru o creștere echilibrată și durabilă și locuri de muncă mai multe și mai bune.

<p>Interzicerea muncii forțate. Excepții</p>	<p>Art. 4. (1) Munca forțată este interzisă.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Nu constituie muncă forțată munca sau activitatea impusă de autoritățile publice:</p> <p>a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;</p> <p>b) pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;</p> <p>c) în baza unei hotărâri judecătorești de condamnare, rămasă definitivă, în condițiile legii;</p> <p>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.</p>
---	---



COMENTARIU

Articolul este în concordanță și detaliază dispozițiile art. 42 din Constituția României, care stabilesc că munca forțată este interzisă, enumerând, totodată, și situațiile în care o activitate impusă nu ar constitui muncă forțată.

Munca forțată nu este și nu trebuie privită strict prin raportare la dispozițiile penale¹ care sancționează obligarea unei persoane la a presta sau desfășura o activitate împotriva voinței acesteia, ci se au în vedere situațiile în care salariatului i s-ar impune (prin amenințări, inclusiv cu aplicarea unor sancțiuni) să desfășoare o activitate cu care nu a fost de acord la momentul încheierii sau derulării contractului individual de muncă, să presteze munca în alt loc decât cel stabilit prin contractul individual de muncă sau actele adiționale la acesta, să îndeplinească activități cu caracter imoral ori ilicit sau împotriva conștiinței salariatului.

În temeiul acestor dispoziții legale, salariatul poate refuza executarea unui ordin de serviciu în cazul în care, în mare măsură, ar contraveni conștiinței sale bazată pe rațiuni religioase, morale, ideologice sau politice. Însă, conștiința salariatului nu poate fi justificare pentru desfășurarea, în timpul muncii, a unor activități de prozelitism², în acest caz acțiunile sau inacțiunile salariatului putând fi sancționate disciplinar sau, după caz, penal.

¹ Art. 212 din Codul penal incriminează supunerea la muncă forțată sau obligatorie și o pedepsește cu închisoare de la 1 la 3 ani. Potrivit acestui articol, este infracțiune „fapta de a supune o persoană, în alte cazuri decât cele prevăzute de dispozițiile legale, la prestarea unei munci împotriva voinței sale sau la o muncă obligatorie.”

² „Comisia Farmaceutică din S.U.A., [...], a decis că farmaciștii care se opun terapiei medicamentoase invocând încălcarea libertății de conștiință nu vor fi sancționați, dacă ei dovedesc că și-au informat anterior angajatorii referitor la credințele lor religioase și implicațiile acestora asupra profesiei. [...] Invocarea clauzei de conștiință nu poate justifica utilizarea de către angajator a unor criterii discriminatorii la momentul negocierii contractului individual de muncă, dar, în același timp, ea nu trebuie utilizată abuziv de către angajat, în lipsa unei reglementări convențional acceptate de către părți, sau prin depășirea nejustificată a limitelor acesteia.” (Cristina Rais, Clauza de conștiință, posibilă clauză specifică în contractul de muncă în domeniul farmaceutic, pag. 69, Revista Română de Bioetică, Vol. 8, Nr. 1, Ianuarie – Martie 2010)

Impunerea desfășurării unei munci sau a prestării unui serviciu prin amenințări, presiuni sau violențe psihice dă dreptul persoanei vătămate la a solicita repararea prejudiciilor materiale sau morale suferite, iar dacă munca a fost prestată în urma violențelor angajatorului fapta poate atrage și răspunderea penală a angajatorului sau a persoanelor vinovate.

Cazurile în care o persoană poate fi obligată să presteze o muncă sau o activitate sunt expres și limitativ prevăzute de legea internă și reglementările internaționale, au la bază un interes general și solidaritatea socială și nu pot fi aplicate prin analogie și altor situații.

Articolul 4 al Convenției Europene a Drepturilor Omului interzice sclavia și munca forțată, însă precizează și care sunt cazurile ce nu pot fi considerate ca fiind muncă forțată sau obligatorie: munca prestată de persoanele condamnate penal aflate într-o detenție legală sau în libertate condiționată; munca depusă de persoanele care execută serviciul militar obligatoriu sau forme similare acestui serviciu¹; munca depusă în situații de criză sau de calamități care amenință viața sau bunăstarea comunității; orice muncă ce face parte din obligațiile civice normale.

Articolul 1 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii² nr. 105³ privind abolirea muncii forțate subliniază că munca forțată sau obligatorie este interzisă: 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 opoziția ideologică față de ordinea politică, socială sau economică stabilită; ca metodă de mobilizare și de utilizare a mâinii de lucru în scopul dezvoltării economice; ca măsură de disciplină a muncii; ca pedeapsă pentru participarea la greve; ca măsură de discriminare rasială, socială, națională sau religioasă.

Egalitatea de tratament.

Principiul nediscriminării

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

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

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

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

¹ Prin Legea nr. 395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu și trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat s-a stabilit ca „începând cu data de 1 ianuarie 2007, executarea serviciului obligatoriu, în calitate de militar în termen și militar cu termen redus, se suspendă.”

² Organizația Internațională a Muncii (O.I.M./I.L.O.), creată la 11 aprilie 1919, face parte din sistemul Organizației Națiunilor Unite. Ca semnatară a Tratatului de la Versailles, România este, de drept, membră fondatoare a O.I.M.

³ Adoptată în cadrul Conferinței generale a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la Geneva de Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii și reunită la 5 iunie 1957.



COMENTARIU

Consacrat și de art. 16 din Constituția României, acest principiu este dezvoltat de o serie de acte normative interne, fiind înființate instituții ale statului și organizații (non)guvernamentale, care au competențe de a verifica, monitoriza, investiga, constata și sancționa¹ orice forme ale discriminării, inclusiv cea de la locul de muncă.

Principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii este o consfințire a principiului egalității în fața legii (art. 16 din Constituția României). Prin Decizia nr. 794/2016 Curtea Constituțională a României a statuat că „principiul constituțional al egalității în fața legii presupune instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite (...)”.² Or, din moment ce situația juridică a personalului bugetar de același grad, gradație, vechime în funcție sau în specialitate și aceleași studii este identică, atunci și tratamentul juridic aplicabil – salariul de bază/indemnizația de încadrare-trebuie să fie același”, nefiind permis ca lucrătorii care sunt încadrați și dețin „același grad, gradație, vechime în funcție sau în specialitate și aceleași studii, să aibă indemnizații de încadrare diferite”.

Această interpretare reconfirmă și întărește necesitatea respectării dispozițiilor Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice³ care, în domeniul relațiile de muncă din sectorul public, consacră principiul nediscriminării, în sensul eliminării oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție; și principiul egalității, prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală. Pentru identitate de situații de fapt⁴, și în mediul privat pot fi avute în vedere aceste raționamente juridice în demersurile de eliminare a eventualelor discriminări și tratamente diferite între salariați aflați în situații identice, care ocupă aceleași funcții și prestează muncă de aceeași cantitate și calitate.

În funcție de cauzele care o generează și/sau de momentul apariției acestora, discriminarea este directă, indirectă, hărțuirea, ordinul de a discrimina⁵ și victimizarea. Discriminarea directă apare atunci când tratamentul discriminatoriu este generat în mod intenționat, într-o anumită situație, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, cu repercusiuni directe asupra unei persoane sau categorii de persoane, în timp ce discriminarea indirectă apare atunci când acest tratament are la bază decizii inechitabile luate anterior de angajator sau chiar de instituțiile publice centrale și locale ale statului⁶.

¹ A se vedea comentariul de la art. 272 privind sarcina probei în litigiile de muncă.

² A se vedea și Decizia nr. 1/1994, publicată în Monitorul Oficial al României numărul 69 din data de 16 martie 1994.

³ Publicată în Monitorul Oficial numărul 492 din data de 28 iunie 2017.

⁴ Conform principiului *ubi eadem est ratio, eadem solutio esse debet*, identitatea de raționament juridic și analogia operează în cazul în care nu există o normă juridică care să reglementeze în concret cazul dat. Completarea lacunelor legii se face prin recurgerea, fie la normele juridice civile, ipoteză în care se vorbește despre analogia legii (*analogia legis*), fie la principiile dreptului civil, ipoteză în care se vorbește despre analogia dreptului (*analogia iuris*). În funcție de situația concretă dedusă judecătii, instanța de judecată este obligată să recurgă la analogia legii sau, după caz, la analogia dreptului, art. 4 alin. (4) din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, modificată și completată prin Legea nr. 242/2018, publicată în Monitorul Oficial numărul 868 din data de 15 octombrie 2018, dispunând că „judecătorii nu pot refuza să judece pe motiv că legea nu prevede, este neclară sau incompletă”.

⁵ Potrivit art. 2 alin. 2 lit. d) din Directiva 2000/43/CE din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, „instigarea la discriminare față de persoane pe baza rasei sau originii etnice se consideră a fi discriminare”.

⁶ „La locul de muncă discriminarea ar putea să apară în cadrul mai multor etape, la interviu sau la angajare, la stabilirea condițiilor de muncă, a responsabilităților, a salariului, formarea și dezvoltarea profesională, sau în cazul concedierilor

Hărțuirea, ca formă de discriminare, de nerespectare a principiului egalității de tratament, are loc în situația manifestării, directe sau indirecte, cu intenție sau fără, a unui comportament nedorit legat de un criteriu de discriminare¹, având drept scop sau efect violarea demnității unei persoane sau crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

Victimizarea presupune orice formă de tratament ostil sau de răzbunare a angajatorului (concedierea, refuzul promovării, neacordarea concediului de odihnă, șicanarea la locul de muncă), ca reacție la depunerea unei plângeri la instituțiile competente de către o persoană care urmărește valorificarea pe cale legală a dreptului de a nu fi supus discriminării sau a participat ca martor într-un caz de discriminare împotriva angajatorului.

O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare² stabilește că sunt discriminatorii³ orice prevederi, criterii și practici aparent neutre, care dezavantajează anumite persoane, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, precum și orice alt criteriu care are ca scop restrângerea unor drepturi.

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei⁴ are în vedere eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferile vieții publice din România.

Conform art. 7 alin. 1 lit. f) din Legea nr. 202/2002, prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă „se înțelege accesul nediscriminatoriu la condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere.”⁵

Prin diminuarea substanțială a salariului avut anterior fără nicio explicație „se încalcă principiul nediscriminării prevăzut de art. 5 din Codul muncii, în cadrul relațiilor de muncă trebuind să funcționeze principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.”⁶

Reglementările legale interzic nu numai aplicarea unui tratament având ca scop discriminarea, „conduita care, având aparent alt obiectiv, ar produce totuși un efect discriminatoriu.”⁷, dar și orice acțiuni sau inacțiuni menite să destabilizeze confortul și bunăstarea psihică a salariatului la locul de muncă.

individuale sau colective.” (Sentința civilă nr. 1349 din data de 30 iunie 2016, pronunțată de Tribunalul Gorj, www.mcp-avocati.ro.)

¹ În legislația națională sunt considerate criterii de discriminare rasa, naționalitatea, etnia, limba, religia, categoria socială, convingerile, sexul, orientarea sexuală, vârsta, handicapul, boala cronică necontagioasă, infectarea HIV, apartenența la o categorie defavorizată.

² Republicată în temeiul O.U.G. nr. 19/2013, publicată în Monitorul Oficial al României numărul 183 din 2 aprilie 2013, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 189/2013, publicată în Monitorul Oficial al României numărul 380 din 27 iunie 2013.

³ „Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.” (Decizia civilă nr. 823 din data de 14 februarie 2017, pronunțată de Curtea de Apel București, www.mcp-avocati.ro.)

⁴ Republicată în temeiul O.U.G. nr. 83/2012, publicată în Monitorul Oficial al României numărul 839 din 13 decembrie 2012, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 115/2013, publicată în Monitorul Oficial al României numărul 240 din 25 aprilie 2013.

⁵ Sentința civilă nr. 1827 din data de 18 decembrie 2014, pronunțată de Tribunalul Mureș, www.mcp-avocati.ro.

⁶ Sentința civilă nr. 5936 din data de 29 octombrie 2014, pronunțată de Tribunalul Cluj, www.mcp-avocati.ro.

⁷ Sentința civilă nr. 1349 din data de 30 iunie 2016, pronunțată de Tribunalul Gorj, www.mcp-avocati.ro.