

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	25
Capitolul II. Principii fundamentale	27
Art. 3. Libertatea muncii. Flexicuritatea muncii	27
Art. 4. Interzicerea muncii forțate. Excepții	31
Art. 5. Egalitatea de tratament. Principiul nediscriminării	33
Art. 6. Protecția socială a salariaților. Protecția datelor cu caracter personal	41
I. Principiul legalității prelucrării datelor cu caracter personal	45
II. Principiul echității	65
III. Principiul transparenței	66
IV. Principiul responsabilității	69
V. Principiul proporționalității și necesității	71
VI. Principiul reducerii la minim a datelor	72
VII. Principiul protecției implicite a datelor	74
VIII. Principiul asigurării protecției datelor începând cu momentul conceperii	75
IX. Principiul accesului public la documente oficiale	75
I. Drepturile persoanelor vizate	77
1. Dreptul la exprimarea consimțământului	77
2. Dreptul la retragerea consimțământului	78
3. Dreptul la rectificarea datelor cu caracter personal inexacte care privesc persoana vizată și dreptul la completarea datelor cu caracter personal care sunt incomplete	79
4. Dreptul persoanei vizate de confirmare și comunicare	79
5. Dreptul de a se opune	80
6. Dreptul la restricționarea prelucrării datelor	83
7. Dreptul la ștergerea datelor	83
8. Dreptul de nu face obiectul unei decizii automate în baza datelor prelucrate	85
9. Dreptul de a depune plângere	87
10. Dreptul persoanei vizate la acoperirea prejudiciilor	88
11. Dreptul de a fi informat	93
II. Obligațiile operatorului și ale persoanei împuternicită de operator	95
Art. 7. Libertatea asocierii	103

Art. 8. Buna-credință și consensualitatea în relațiile de muncă.....	104
Art. 9. Libertatea muncii în U.E. și în alte state	105
TITLUL II. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ.....	107
Capitolul I. Încheierea contractului individual de muncă.....	107
Art. 10. Definiție.....	107
Art. 11. Clauze interzise.....	111
Art. 12. Durata contractului individual de muncă.....	112
Art. 13. Capacitatea juridică de exercițiu a salariatului	114
Art. 14. Capacitatea juridică de exercițiu a angajatorului	115
Art. 15. Interzicerea muncii și a activităților ilicite sau imorale	116
Art. 15 ¹ . Cazurile de muncă nedeclarată	117
Art. 15 ² . Cazurile de muncă subdeclarată.....	121
Art. 16. Consimțământul părților. Forma scrisă și înregistrarea contractului.....	122
Art. 16 ¹ . Locul de muncă al salariatului	130
Art. 17. Informarea prealabilă la încheierea și modificarea contractului	132
Art. 18. Informarea prealabilă a salariaților care vor munci în străinătate	137
Art. 19. Sancțiunea neinformării prealabile.....	138
Art. 20. Clauzele specifice ale contractului individual de muncă.....	139
Art. 21. Clauza de neconcurență. Condiții și efecte	141
Art. 22. Durata efectelor clauzei de neconcurență.....	144
Art. 23. Limitări ale clauzei de neconcurență.....	145
Art. 24. Urmările nerespectării clauzei de neconcurență	146
Art. 25. Clauza de mobilitate. Prestațiile convenite	148
Art. 26. Clauza de confidențialitate. Efecte	150
Art. 27. Obligativitatea certificatului medical la angajare.....	152
Art. 28. Obligativitatea certificatului medical în alte situații.....	154
Art. 29. Verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale	156
Art. 30. Încadrarea pe bază de concurs sau examen	158
Art. 31. Perioada de probă. Durată și efecte	160
Art. 32. Unicitatea perioadei de probă. Excepții.....	165
Art. 33. Limitări ale perioadei de probă.....	166
Art. 34. Registrul general de evidență a salariaților	167
Art. 34 ¹ . Organizarea activității de resurse umane.....	169
Art. 35. Cumulul contractelor individuale de muncă	170
Art. 36. Încadrarea în muncă a cetățenilor străini și apatrizilor	172
Capitolul II. Executarea contractului individual de muncă	175
Art. 37. Negocierea clauzelor contractului de muncă.....	175
Art. 38. Interzicerea renunțării la drepturi	178
Art. 39. Drepturile și obligațiile salariaților	181
Art. 40. Drepturile și obligațiile angajatorului	194

Capitolul III. Modificarea contractului individual de muncă	208
Art. 41. Condiții. Excepții	208
Art. 42. Modificarea unilaterală a locului de muncă.....	211
Art. 43. Delegarea.....	212
Art. 44. Durata delegării. Indemnizația cuvenită salariatului	213
Art. 45. Detașarea.....	216
Art. 46. Durata detașării. Drepturile salariatului detașat	219
Art. 47. Garantarea drepturilor salariatului detașat.....	220
Art. 48. Alte cazuri de modificare temporară a locului și felului muncii.....	222
Capitolul IV. Suspendarea contractului individual de muncă	225
Art. 49. Modalități. Efectele suspendării	225
Art. 50. Suspendarea de drept. Cazuri.....	229
Art. 51. Suspendarea din inițiativa salariatului. Cazuri	235
Art. 52. Suspendarea din inițiativa angajatorului. Cazuri	238
Art. 53. Reducerea temporară și/sau întreruperea activității.....	247
Art. 53 ¹ . Suspendarea temporară a activității și/sau a reducerea acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență.....	248
Art. 54. Suspendarea prin acordul părților	252
Capitolul V. Încetarea contractului individual de muncă	253
Art. 55. Cazuri de încetare	253
<i>Secțiunea 1. Încetarea de drept a contractului individual de muncă</i>	256
Art. 56. Cazuri și situații	256
Art. 57. Nulitatea contractului	268
<i>Secțiunea a 2-a. Concedierea</i>	272
Art. 58. Noțiune. Motivele concedierii.....	272
Art. 59. Interdicții permanente privind concedierea.....	273
Art. 60. Interdicții temporare privind concedierea.....	275
<i>Secțiunea a 3-a. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului</i>	
Art. 61. Cazuri	279
Art. 62. Emiterea deciziei de concediere.....	283
Art. 63. Cercetarea și evaluarea prealabilă	284
Art. 64. Oferirea unui loc de muncă vacant.....	287
<i>Secțiunea a 4-a. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului</i>	289
Art. 65. Concedierea individuală. Desființarea postului.....	289
Art. 66. Tipuri de concediere.....	296
Art. 67. Protecția salariaților concediați	297
<i>Secțiunea a 5-a. Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective</i>	299
Art. 68. Concedierea colectivă	299
Art. 69. Informarea și consultarea salariaților	301
Art. 70. Comunicarea notificării.....	306
Art. 71. Evitarea concedierilor sau diminuarea numărului salariaților concediați	306
Art. 72. Notificarea către I.T.M. și A.T.O.F.M.	307

Art. 73. Amânarea emiterii deciziilor de concediere.....	309
Art. 74. Dreptul salariaților concediați de a fi reîncadrați.....	310
<i>Secțiunea a 6-a. Dreptul la preaviz.....</i>	<i>311</i>
Art. 75. Preavizul în cazul concedierii	311
Art. 76. Cuprinsul deciziei de concediere.....	314
Art. 77. Comunicarea deciziei de concediere.....	320
<i>Secțiunea a 7-a. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale.....</i>	<i>323</i>
Art. 78. Nulitatea deciziei de concediere	323
Art. 79. Interdicția motivării ulterioare.....	324
Art. 80. Anularea deciziei de concediere. Efecte	327
<i>Secțiunea a 8-a. Demisia.....</i>	<i>331</i>
Art. 81. Noțiune. Înregistrare. Tipuri. Efecte	331
Capitolul VI. Contractul individual de muncă pe durată determinată.....	335
Art. 82. Încheiere și prelungire.....	335
Art. 83. Cazuri și situații	336
Art. 84. Durata maximă.....	340
Art. 85. Perioada de probă.....	341
Art. 86. Accesul la locuri de muncă vacante.....	342
Art. 87. Egalitatea de drepturi și tratament.....	343
Capitolul VII. Munca prin agent de muncă temporară	345
Art. 88. Noțiune și definiții	345
Art. 89. Misiunea salariatului temporar.....	348
Art. 90. Durata misiunii.....	348
Art. 91. Încheierea și cuprinsul contractului de punere la dispoziție	349
Art. 92. Drepturile și facilitățile salariatului temporar	351
Art. 93. Interdicție.....	352
Art. 94. Forma și conținutul contractului de muncă temporară	353
Art. 95. Încheierea contractului pentru mai multe misiuni.....	354
Art. 96. Salarizarea și drepturile salariatului temporar.....	357
Art. 97. Perioada de probă.....	358
Art. 98. Asigurarea condițiilor de muncă și protecția salariatului temporar	359
Art. 99. Angajarea salariatului temporar după încetarea misiunii.....	360
Art. 100. Concedierea salariatului temporar	361
Art. 101. Egalitatea de tratament	362
Art. 102. Interdicția perceperii de taxe pentru recrutare	363
Capitolul VIII. Contractul individual de muncă cu timp parțial	364
Art. 103. Salariatul încadrat cu fracțiune de normă	364
Art. 104. Încadrarea salariaților cu fracțiune de normă. Contractul de job-sharing	365
Art. 105. Clauzele speciale obligatorii	368
Art. 106. Drepturile salariatului încadrat cu timp de muncă parțial.....	370
Art. 107. Transferul salariaților la un loc de muncă cu normă întreagă.....	371

Capitolul IX. Munca la domiciliu	373
Art. 108. Salariații cu munca la domiciliu. Telemunca. Munca virtuală.....	373
Art. 109. Forma și conținutul contractului de muncă la domiciliu	384
Art. 110. Drepturi și condiții specifice	385
TITLUL III. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ	387
Capitolul I. Timpul de muncă	387
<i>Secțiunea 1. Durata timpului de muncă</i>	387
Art. 111. Noțiune. Stabilire.....	387
Art. 112. Durata normală a timpului de muncă.....	390
Art. 113. Repartizarea timpului de muncă	391
Art. 114. Durata maximă legală a timpului de muncă. Stabilire.....	393
Art. 115. Stabilirea timpului de muncă în situații speciale. Contractul de tip „on-call”	394
Art. 116. Programul de lucru inegal	398
Art. 117. Comunicarea programului de muncă	398
Art. 118. Programe individualizate de muncă	399
Art. 119. Evidența orelor de muncă	400
<i>Secțiunea a 2-a. Munca suplimentară</i>	403
Art. 120. Noțiune. Efectuarea muncii suplimentare.....	403
Art. 121. Limitarea efectuării muncii suplimentare.....	405
Art. 122. Compensarea prin ore libere plătite	407
Art. 123. Sporul pentru munca suplimentară	408
Art. 124. Interdicții privind munca suplimentară	409
<i>Secțiunea a 3-a. Munca de noapte</i>	410
Art. 125. Noțiune. Durata muncii de noapte	410
Art. 126. Beneficiile salariaților de noapte.....	412
Art. 127. Examinarea medicală a salariaților de noapte	413
Art. 128. Interdicții privind prestarea muncii de noapte.....	414
<i>Secțiunea a 4-a. Norma de muncă</i>	415
Art. 129. Noțiune. Stabilire.....	415
Art. 130. Tipuri de normă de muncă.....	416
Art. 131. Aplicabilitate	417
Art. 132. Elaborarea normelor de muncă	418
Capitolul II. Repausuri periodice	420
Art. 133. Noțiune	420
<i>Secțiunea 1. Pauza de masă și repausul zilnic</i>	422
Art. 134. Pauza de masă. Alte pauze.....	422
Art. 135. Repausul zilnic. Acordare și excepții	423
Art. 136. Munca în schimburi.....	423
<i>Secțiunea a 2-a. Repausul săptămânal</i>	424
Art. 137. Noțiune. Acordare. Excepții	424
Art. 138. Suspendarea repausului săptămânal.....	426

<i>Secțiunea a 3-a. Sărbătorile legale</i>	426
Art. 139. Zilele de sărbătoare legală. Acordare.....	426
Art. 140. Acordarea zilelor libere în unitățile sanitare și de alimentație publică.....	429
Art. 141. Acordarea zilelor libere în unitățile cu foc continuu.....	429
Art. 142. Beneficiile muncii prestate în zilele de sărbătoare legală.....	430
Art. 143. Acordarea altor zile libere	431
Capitolul III. Concediile	432
<i>Secțiunea 1. Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților</i>	432
Art. 144. Dreptul la concediu de odihnă anual.....	432
Art. 145. Durata și acordarea concediului de odihnă.....	433
Art. 146. Efectuarea și compensarea în bani a concediului de odihnă	435
Art. 147. Concediul de odihnă suplimentar.....	437
Art. 148. Programarea individuală și colectivă a concediului de odihnă	439
Art. 149. Efectuarea efectivă a concediului de odihnă.....	440
Art. 150. Indemnizația concediului de odihnă.....	441
Art. 151. Întreruperea concediului de odihnă.....	442
Art. 152. Acordarea zilelor libere plătite.....	443
Art. 153. Acordarea și durata concediului fără plată	444
<i>Secțiunea a 2-a. Concediile pentru formare profesională</i>	445
Art. 154. Dreptul la concediu pentru formare profesională.....	445
Art. 155. Acordarea concediilor fără plată pentru formare profesională	446
Art. 156. Acordarea și durata concediului fără plată pentru formare profesională	447
Art. 157. Concediul plătit pentru formare profesională	448
Art. 158. Asimilarea concediului pentru formare profesională la vechimea în muncă	449
TITLUL IV. SALARIZAREA	450
Capitolul I. Dispoziții generale	450
Art. 159. Noțiune. Stabilire	450
Art. 160. Elementele salariului	452
Art. 161. Plata prioritară a salariului	453
Art. 162. Stabilirea salariului.....	454
Art. 163. Confidențialitatea salariului. Excepții.....	457
Capitolul II. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată	460
Art. 164. Stabilirea și calcularea salariului	460
Art. 165. Beneficii în natură acordate salariatului	463
Capitolul III. Plata salariului	465
Art. 166. Data și modalitatea de plată a salariului	465
Art. 167. Persoanele beneficiare ale salariului	467

Cuprins

Art. 168. Dovada plății salariului.....	468
Art. 169. Reținerile salariale. Condiții	470
Art. 170. Interdicția renunțării la drepturile salariale	472
Art. 171. Prescripția acțiunii pentru recuperarea drepturilor salariale.....	473
Capitolul IV. Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale	475
Art. 172. Reglementare.....	475
Capitolul V. Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia	477
Art. 173. Protecția salariaților transferați.....	477
Art. 174. Informarea și consultarea salariaților transferați.....	480
TITLUL V. SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ.....	481
Capitolul I. Reguli generale.....	481
Art. 175. Obligații ale angajatorului	481
Art. 176. Reglementări cu titlu special.....	482
Art. 177. Principii, reguli și măsuri generale.....	484
Art. 178. Organizarea activităților de sănătate și securitate în muncă.....	487
Art. 179. Asigurarea salariaților împotriva accidentelor de muncă și bolilor profesionale	488
Art. 180. Instruirea salariaților	489
Art. 181. Controlul și garantarea securității și sănătății în muncă	490
Art. 182. Alte obligații privind sănătatea și securitatea în muncă	491
Capitolul II. Comitetul de securitate și sănătate în muncă	493
Art. 183. Constituire și competențe.....	493
Art. 184. Organizare. Atribuții	494
Art. 185. Reglementări legale speciale	495
Capitolul III. Protecția salariaților prin servicii medicale	496
Art. 186. Asigurarea serviciului medical de medicina muncii	496
Art. 187. Organizarea medicinei muncii.....	497
Art. 188. Medicul de medicina muncii.....	497
Art. 189. Atribuțiile medicului de medicina muncii	498
Art. 190. Programe pentru îmbunătățirea mediului de muncă.....	499
Art. 191. Reglementări legale speciale.....	499
TITLUL VI. FORMAREA PROFESIONALĂ.....	500
Capitolul I. Dispoziții generale	500
Art. 192. Obiective. Scop	500
Art. 193. Forme ale formării profesionale.....	503
Art. 194. Obligatorietatea asigurării formării profesionale	504

Art. 195. Planul de formare profesională. Elaborare	506
Art. 196. Efectuarea formării profesionale.....	508
Art. 197. Cheltuielile și beneficiile legate de formarea profesională.....	510
Art. 198. Obligațiile ulterioare ale salariatului	511
Art. 199. Formarea profesională la inițiativa salariatului.....	515
Art. 200. Beneficii în natură pentru formarea profesională.....	516
Capitolul II. Contracte speciale de formare profesională	
organizată de angajator	517
Art. 201. Contractele speciale de formare profesională. Internshipul	517
Art. 202. Contractul de calificare profesională	521
Art. 203. Atestarea activităților de calificare profesională.....	522
Art. 204. Contractul de adaptare profesională.....	523
Art. 205. Durata contractului de adaptare profesională.....	523
Art. 206. Formatorul. Noțiune. Numire.....	524
Art. 207. Obligațiile și atribuțiile formatorului.....	525
Capitolul III. Contractul de ucenicie la locul de muncă	526
Art. 208. Contractul de ucenicie. Durata.....	526
Art. 209. Ucenicul. Noțiune. Dispoziții aplicabile.....	527
Art. 210. Reglementarea legală a activității de ucenicie	528
TITLUL VII. DIALOGUL SOCIAL	529
Capitolul I. Dispoziții generale.....	529
Art. 211. Stabilitatea și pacea socială.....	529
Art. 212. Consiliul Economic și Social.....	530
Art. 213. Comisiile de dialog social	531
Capitolul II. Sindicatele.....	532
Art. 214. Noțiune. Reglementare legală	532
Art. 215. Atribuțiile sindicatelor	533
Art. 216. Libertatea de asociere a sindicatelor	533
Art. 217. Recunoașterea și exercitarea drepturilor sindicale.....	534
Art. 218. Protecția drepturilor sindicale	534
Art. 219. Reprezentarea salariaților în conflictele de drepturi	535
Art. 220. Protecția liderilor sindicali împotriva concedierilor nelegale	536
Capitolul III. Reprezentanții salariaților	538
Art. 221. Desemnare și limitări ale mandatului.....	538
Art. 222. Alegerea și durata mandatului.....	539
Art. 223. Atribuții principale	540
Art. 224. Organizarea activității reprezentanților salariaților.....	541
Art. 225. Timpul alocat activității reprezentanților salariaților.....	542
Art. 226. Protecția împotriva concedierilor nelegale.....	543

Capitolul IV. Patronatul	544
Art. 227. Noțiune. Asociații patronale	544
Art. 228. Reglementare legală.....	545
TITLUL VIII. CONTRACTELE COLECTIVE DE MUNCĂ	546
Art. 229. Noțiunea, negocierea și încheierea	546
Art. 230. Reglementări legale speciale	549
TITLUL IX. CONFLICTELE DE MUNCĂ	551
Capitolul I. Dispoziții generale	551
Art. 231. Noțiune	551
Art. 231 ¹ . Concilierea și soluționarea amiabilă a conflictelor individuale de muncă.....	552
Art. 232. Soluționarea conflictelor colective de muncă	556
Capitolul II. Greva	557
Art. 233. Scopul grevei	557
Art. 234. Definiția și libertatea grevei	558
Art. 235. Protecția salariaților greviști	559
Art. 236. Dispoziții legale speciale	560
TITLU X. INSPECȚIA MUNCII	562
Art. 237. Inspecția Muncii.....	562
Art. 238. Inspectoratele teritoriale de muncă.....	562
Art. 239. Reglementarea legală a Inspecției Muncii	563
Art. 240. Completarea registrului unic de control	564
TITLUL XI. RĂSPUNDEREA JURIDICĂ	565
Capitolul I. Regulamentul intern	565
Art. 241. Întocmirea regulamentului intern	565
Art. 242. Cuprinsul regulamentului intern.....	567
Art. 243. Aducerea la cunoștință a regulamentului intern	571
Art. 244. Modificarea regulamentului intern	573
Art. 245. Contestarea și controlul legalității.....	573
Art. 246. Termenul de întocmire	575
Capitolul II. Răspunderea disciplinară	576
Art. 247. Abaterea disciplinară. Noțiune.....	576
Art. 248. Sancțiunile disciplinare. Aplicare. Radiere.....	583
Art. 249. Interdicția amenzilor disciplinare. Unicitatea sancțiunii.....	588
Art. 250. Individualizarea sancțiunii disciplinare. Criterii	590
Art. 251. Procedura cercetării disciplinare prealabile	595
Art. 252. Aplicarea și cuprinsul deciziei de sancționare. Comunicare. Contestare	603

Capitolul III. Răspunderea patrimonială	613
Art. 253. Răspunderea civilă a angajatorului. Dreptul de regres	613
Art. 254. Răspunderea civilă a salariaților	618
Art. 255. Pagubele produse de mai mulți salariați. Divizibilitatea răspunderii	624
Art. 256. Restituirea sumelor nedatorate și a bunurilor necuvenite	626
Art. 257. Reținerile din salariu. Cuantumul maxim	629
Art. 258. Recuperarea prejudiciilor după încetarea contractului individual de muncă	630
Art. 259. Executarea silită a despăgubirilor datorate de salariat	631
Capitolul IV. Răspunderea contravențională	633
Art. 260. Faptele contravenționale. Sancțiuni	633
Capitolul V. Răspunderea penală	646
Art. 261. (Neexecutarea hotărârii judecătorești privind plata salariilor).....	646
Art. 262. (Neexecutarea hotărârii judecătorești privind reintegrarea în muncă)....	646
Art. 263. (Punerea în mișcare a acțiunii penale).....	647
Art. 264. Infrațiuni	647
Art. 265. Alte infracțiuni. Pedepse complementare aplicabile.....	649
TITLUL XII. JURISDICȚIA MUNCII	652
Capitolul I. Dispoziții generale	652
Art. 266. Obiectul jurisdicției muncii	652
Art. 267. Părțile conflictelor de muncă	656
Art. 268. Termenele de prescripție în conflictele de muncă.....	662
Capitolul II. Competența materială și teritorială	668
Art. 269. Instanțele judecătorești competente material și teritorial.....	668
Art. 270. Taxele judiciare de timbru.....	671
Art. 271. Celeritatea soluționării conflictelor de muncă.....	672
Art. 272. Sarcina probei în conflictele de muncă	672
Art. 273. Celeritatea administrării probelor	677
Art. 274. Caracterul hotărârilor pronunțate în fond	678
Art. 275. Dispoziții legale de procedură	679
TITLUL XIII. DISPOZIȚII TRANZITORII ȘI FINALE	680
Art. 276. Armonizarea cu normele europene și internaționale.....	680
Art. 277. Reglementarea funcțiilor de conducere. Directive europene.....	681
Art. 278. Dreptul comun în raporturile juridice de muncă.....	682
Art. 279. Proba vechimii în muncă.....	683
Art. 280. Dispoziții tranzitorii	685
Art. 281. Intrare în vigoare. Abrogări	685

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

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

funcționarilor publici), ci a 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 O.U.G. nr. 27/2019 privind Codul administrativ³, 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 salariați 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.

drepturi ale angajatorului: dreptul de a da instrucțiuni salariatului cu privire la executarea muncii, dreptul de a controla executarea prestației ori dreptul de a sancționa eventuale neexecutări sau executări necorespunzătoare ale obligațiilor salariatului. Se identifică și criterii adiacente ale acestora, 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 nr. 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. 536 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ (publicată în Monitorul Oficial nr. 555 din data de 5 iulie 2019), cauzele care au ca obiect raportul de serviciu al funcționarului public sunt de competența secției de contencios administrativ și fiscal a tribunalului, cu excepția situațiilor pentru care este stabilită expres prin lege competența altor instanțe.

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 Codului administrativ¹, alte reglementări specifice privind normarea elementelor particulare, dar esențiale, ale raporturilor juridice de muncă².

Codul civil, care „reglementează raporturile patrimoniale și nepatrimoniale dintre persoane, ca subiecte de drept civil”, completează³ 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, Codul administrativ, dar și alte acte normative care reglementează raporturile de muncă fac trimitere, pentru necesara completare, la dispozițiile Codului de procedură civilă⁴.

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 probatoriului⁵, cercetarea judecătorească, căile de atac ordinare și extraordinare care pot fi exercitate de părțile litigante, precum și executarea silită a titlurilor executorii.

Conceptul de muncă, reglementarea muncii, organizarea acesteia, abordările actuale privind munca fizică și creativă a oamenilor impun noi reglementări și interpretări sub

¹ Codul administrativ, adoptat prin O.U.G. nr. 57/2019, publicată în Monitorul Oficial nr. 555 din data de 5 iulie 2019, definește funcționarul public ca fiind „persoana numită, în condițiile legii, într-o funcție publică”, iar noțiunea de funcție publică ca reprezentând „ansamblul atribuțiilor și responsabilităților, stabilite în temeiul legii, în scopul exercitării prerogativelor de putere publică de către autoritățile și instituțiile publice”.

² De exemplu, Legea-Cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial nr. 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 O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

³ „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 nr. 862 din data de 28 octombrie 2016.)

⁴ 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 înlăturării justiției în materie civilă”.

⁵ A se vedea comentariul de la art. 272 privind sarcina probei în litigiile de muncă.

impactul direct al tehnologiei informației și a comunicațiilor (a tehnologiei digitale), al inteligenței artificiale și al biotehnologiei, așa cum și alte concepte au suferit continuu noi valente, cum sunt cele de proprietate, de revoluție ori de evoluție¹.

Specificul actual al derulării relațiilor de muncă constă în integrarea reală și amplă a tehnologiilor digitale și a inteligenței artificiale. Dacă digitalizarea a devenit indispensabilă organizării și funcționării relațiilor de muncă, în ceea ce privește inteligența artificială aspectul fundamental constă în faptul că are toate aptitudinile de a conduce la aceleași rezultate la care, previzibil, ar contribui forța fizică și/sau intelectuală a oamenilor, fără a se putea distinge între rezultatele unui om și ale unei mașini, ajungându-se practic la o înlocuire totală a muncii umane.

Asemănător electricității, inteligența artificială dobândește un evident scop general în organizarea și desfășurarea muncii, ca mijloc de producere a bunurilor și serviciilor necesare satisfacerii nevoilor umane. Astfel, sistemele de inteligență artificială, aflate într-un continuu proces de perfecționare, și autoperfecționare, răspund pe deplin procedurilor de management al resurselor umane, pornind de la procesul de recrutare, continuând cu normarea, repartizarea, monitorizarea și verificarea muncii fiecărui salariat sau a unei categorii de salariați și, nu în ultimul rând, cu evaluarea disciplinară și profesională a lucrătorilor.

De asemenea, în contextul dezvoltării noilor tehnologii informaționale și a îmbunătățirii mijloacelor de producție, printre care și noile sisteme de inteligență artificială, dar și a pandemiei, întrebuințată intens și pentru impunerea distanțării fizice între lucrători și angajatori, s-au creat mecanismele conștientizării și implementării profunde și ireversibile a noilor concepte de muncă și de organizare a acesteia, de evaluare și monitorizare a salariaților, care, toate acestea, la rândul lor, au repercusiuni și în ceea ce privește jurisdicția muncii și în soluționarea conflictelor individuale sau colective de muncă.

Toate aceste din urmă aspecte, succint prezentate, impun ca relațiile de muncă să fie analizate și prin prisma altor valori morale și, de asemenea, și prin raportare mai mare la alte științe, cum ar fi științele sociale sau cele tehnice.

¹ Dacă inițial și până la Revoluția Franceză de la 1789 conceptul de revoluție viza revenirea și restaurația situației anterioare, în prezent aceasta are în vedere un sens opus, de schimbare a sistemului anterior. Astfel, capacitatea noilor tehnologii de a se dezvolta rapid conduce la o evoluție accelerată a piețelor care practic se transformă în reale revoluții succesive. (Marius-Cătălin Preduț, Conferințele UpDateWork, organizate de MCP avocați în parteneriat cu Editura Universul Juridic, aprilie 2020, www.mcp-avocati.ro).

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.

 **COMENTARIU**

Acest articol enumeră categoriile de persoane (salariați, angajatori, organizații sindicale și patronale) cărora le sunt aplicabile dispozițiile Codului muncii, făcând concordantă 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. Articolul 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.	Art. 3. (1) Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.
Flexicuritatea muncii	(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 muncă³ sau de a fi de acord cu

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 „Prevederea în sensul că o anumită perioadă de timp salariatul renunță la dreptul de denunțare unilaterală a contractului individual de muncă este contrară dispozițiilor Codului muncii, care au fost reglementate de către legiuitor în baza principiului fundamental al libertății muncii, în sensul că orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze, nicio persoană nu poate să fie obligată să muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi aceasta (...) Renunțarea salariatului la dreptul de a denunța unilateral contractul individual de muncă, respectiv la dreptul de a alege să muncească într-un anumit loc sau într-o anumită profesie, este contrară principiului fundamental, motiv pentru care obligația înscrisă în actul adițional la contractul individual de muncă a fost înlăturată în mod corect de către instanța de fond prin soluția

modificarea activităților desfășurate. Unul dintre mecanismele create de Codul muncii pentru materializarea și eficientizarea acestui principiu, este acela al interzicerii și lipsirii de efecte o oricărei tranzacții, clauze sau dispoziții unilaterale prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi¹, precum și a oricărei clauze prin care, anticipat, s-ar stabili obligații de plată ale salariatului pentru nerespectarea ori executarea necorespunzătoare a clauzelor contractului individual de muncă².

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.

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 activități⁴. 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 îngădirea 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 părților⁵; suspendarea raporturilor de muncă poate avea loc numai în situațiile expres prevăzute de lege și/sau pentru motive întemeiate⁶; încetarea

pronunțată". (Decizia civilă nr. 2493 din data de 20 mai 2019, pronunțată de Curtea de Apel Pitești, www.mcp-avocati.ro).

¹ A se vedea comentariile de la art. 38 privind interdicția inserării unor clauze prin care salariații ar renunța la drepturile recunoscute de lege și de la art. 57 privind nulitatea contractului individual de muncă sau a unor clauze ale acestuia.

² În acest sens și Decizia nr. 19/2019 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție prin care s-a reținut că stipularea clauzei penale în contractul individual de muncă sau într-un act adițional al acestuia, prin care este evaluată paguba produsă angajatorului de salariat din vina și în legătură cu munca sa, este interzisă și este sancționată cu nulitatea clauzei astfel negociate.

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

⁴ 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.

⁵ A se vedea comentariul de la art. 41 privind cazurile și condițiile de modificare a contractului individual de muncă.

⁶ „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 temeiuri pentru a aprecia că activitatea ilicită a salariatului ar periclita interesele angajatorului, trebuie să se supună unor condiții care să asigure

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 muncă¹, 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”².

În schimb, este legală clauza³ 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

că această măsură nu are un caracter arbitrar”. (Decizia Curții Constituționale a României nr. 279/2015, publicată în Monitorul Oficial nr. 431 din data de 17 iunie 2015.)

¹ „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).

² Sentința civilă nr. 1438 din data de 07 noiembrie 2014, pronunțată de Tribunalul Caraș-Severin, www.mcp-avocati.ro.

³ A se vedea comentariul de la art. 198 privind obligațiile salariatului după formarea profesională.

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 flexicuritate¹.

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 muncă².

¹ 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.

² 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 nestructurate; 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.

**Interzicerea
muncii forțate.
Excepții**

Art. 4. (1) Munca forțată este interzisă.

(2) Termenul muncă forțată desemnează orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare ori pentru care persoana nu și-a exprimat consimțământul în mod liber.

(3) Nu constituie muncă forțată munca sau activitatea impusă de autoritățile publice:

a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;

b) pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;

c) în baza unei hotărâri judecătorești de condamnare, rămasă definitivă, în condițiile legii;

d) în caz de forță majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundații, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte și, în general, în toate circumstanțele care pun în pericol viața sau condițiile normale de existență ale ansamblului populației ori ale unei părți a acesteia.

COMENTARIU

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

¹ Articolul 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