

LBRIS

We know
books

Luminița Dima

Alexandra Vâlcălaru

Dreptul muncii

Caiet de seminar



Editura C.H. Beck
București 2024

Cuprins

Abrevieri.....	XI
Capitolul I. Dreptul muncii – ramură de drept.....	1
I. Principalele noțiuni aferente cursului	1
§1. Munca și raporturile juridice de muncă	1
1.1. Munca prestată în afara și sub incidența dreptului muncii.....	1
1.2. Criterii de identificare a raporturilor juridice ce intră sub incidența dreptului muncii.....	2
§2. Dreptul muncii: definiție, obiect și metodă de reglementare	4
§3. Caracterele dreptului muncii.....	5
§4. Izvoarele dreptului muncii.....	7
§5. Principiile dreptului muncii	10
II. Activități de seminar	14
Bibliografie pentru seminar	17
Capitolul II. Contractul individual de muncă – noțiune, trăsături caracteristice	19
I. Principalele noțiuni aferente cursului	19
§1. Caracterele contractului individual de muncă („CIM”).....	19
§2. Noi forme de prestare a muncii	22
II. Activități de seminar	25
Bibliografie pentru seminar	28
Capitolul III. Încheierea contractului individual de muncă – condiții de valabilitate.....	29
I. Principalele noțiuni aferente cursului	29
§1. Condiții de valabilitate.....	29
1.1. Condiții generale.....	29
1.2. Condiții specifice	31
§2. Dosarul personal	34
II. Activități de seminar	34
Bibliografie pentru seminar	37

Capitolul IV. Conținutul contractului individual de muncă.**Forme ale contractului individual de muncă. Munca****prin agent de muncă temporară. Telemunca38**

I. Principalele noțiuni aferente cursului 38

§1. Conținutul contractului individual de muncă..... 38

1.1. Conținutul legal 38

1.2. Conținutul negociat..... 39

1.3. Tipuri de clauze 39

§2. Munca prin agent de muncă temporară – art. 88-102

C.muncii 45

II. Activități de seminar 45

Bibliografie pentru seminar 49

Capitolul V. Modificarea și suspendarea contractului**individual de muncă51**

I. Principalele noțiuni aferente cursului 51

§1. Modificarea contractului individual de muncă 51

§2. Suspendarea contractului individual de muncă 53

2.1. Suspendarea de drept (art. 50 C.muncii)..... 54

2.2. Suspendarea din inițiativa salariatului
(art. 51 C.muncii) 552.3. Suspendarea din inițiativa angajatorului
(art. 52 C.muncii) 58

2.4. Suspendarea prin acordul părților (art. 54 C.muncii)..... 59

II. Activități de seminar 59

Bibliografie pentru seminar 63

Capitolul VI. Încetarea contractului individual de muncă.**Încetarea de drept, prin acordul părților, prin demisie 64**

I. Principalele noțiuni aferente cursului 64

§1. Încetarea de drept a contractului individual de muncă 64

§2. Încetarea contractului individual de muncă prin
acordul părților [art. 55 lit. b) C.muncii] 71

§3. Demisia (art. 81 C.muncii) 71

II. Activități de seminar 72

Bibliografie pentru seminar 74

Capitolul VII. Încetarea contractului individual

de muncă prin concediere	76
I. Principalele noțiuni aferente cursului	76
§1. Interdicții la concediere	77
§2. Tipuri de concediere	79
§3. Preavizul în caz de concediere.....	82
§4. Decizia de concediere.....	83
4.1. Conținutul deciziei de concediere.....	83
4.2. Comunicarea deciziei de concediere.....	84
4.3. Forma deciziei de concediere	85
4.4. Revocarea deciziei de concediere	85
§5. Aplicare art. 64 C.muncii	85
II. Activități de seminar	86
Bibliografie pentru seminar	88

Capitolul VIII. Timpul de muncă și timpul de odihnă

I. Principalele noțiuni aferente cursului	91
§1. Timpul de muncă.....	92
1.1. Durata timpului de muncă.....	92
1.2. Programul de muncă	93
1.3. Norma de muncă.....	94
1.4. Evidența muncii	94
1.5. Munca suplimentară.....	95
1.6. Munca de noapte.....	96
§2. Timpul de odihnă.....	98
2.1. Repausuri periodice	98
2.2. Concediu de odihnă	101
2.3. Concediu pentru formare profesională.....	103
2.4. Concediu de îngrijitor	103
2.5. Concediul paternal	104
2.6. Absentarea de la locul de muncă în situații neprevăzute.....	104
2.7. Alte forme ale timpului de odihnă	104
II. Activități de seminar	104
Bibliografie pentru seminar	106

Capitolul IX. Salarizarea.....

I. Principalele noțiuni aferente cursului	108
§1. Principiile salarizării.....	109

§2. Forme de salarizare.....	110
2.1. Salarizarea în acord.....	110
2.2. Salarizarea în regie/după timpul lucrat	111
§3. Reținerile din salariu.....	111
§4. Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale	112
§5. Tichetele de masă, tichetele cadou și de creșă și voucherele de vacanță.....	112
II. Activități de seminar	113
Bibliografie pentru seminar	115

Capitolul X. Formarea profesională. Sănătatea și securitatea

în muncă. Inspecția muncii. Răspunderea juridică 116

I. Principalele noțiuni aferente cursului	116
§1. Formarea profesională a salariaților	116
1.1. Forme.....	116
1.2. Obiectivele formării profesionale a salariaților	117
1.3. Formarea profesională a salariaților în sistemul național al formării profesionale a adulților	117
1.4. Formarea profesională a salariaților organizată de către angajator.....	117
1.5. Ucenicia la locul de muncă.....	118
1.6. Stagiul	118
§2. Sănătatea și securitatea în muncă	119
2.1. Drepturi și obligații privind asigurarea securității și sănătății în muncă	119
2.2. Accidentele de muncă și bolile profesionale	120
§3. Inspecția muncii.....	121
§4. Răspunderea juridică	121
4.1. Răspunderea disciplinară.....	121
4.2. Răspunderea patrimonială.....	123
4.3. Răspunderea contravențională	123
4.4. Răspunderea penală	123
II. Activități de seminar	124
Bibliografie pentru seminar	125

Capitolul XI. Conflictele individuale de muncă.

Jurisdicția muncii 127

I. Principalele noțiuni aferente cursului	127
§1. Obiectul conflictelor individuale de muncă.....	128

§2. Părțile conflictului individual de muncă.....	128
§3. Competența instanțelor în cazul conflictelor individuale de muncă.....	129
§4. Compunerea completului de judecată pentru soluționarea conflictelor individuale de muncă.....	129
§5. Termenele de sesizare a instanței în cazul conflictelor individuale de muncă.....	129
§6. Reguli privind desfășurarea judecătii în cazul conflictelor individuale de muncă.....	130
§7. Aspecte privind hotărârea pronunțată în cadrul conflictelor individuale de muncă.....	130
II. Activități de seminar.....	131
Bibliografie pentru seminar.....	133

Capitolul XII. Dialogul social și partenerii sociali.

Negocierea colectivă și contractul colectiv de muncă..... 134

I. Principalele noțiuni aferente cursului.....	134
§1. Dialogul social.....	134
§2. Negocierea colectivă.....	135
2.1. Obiectul negocierilor colective.....	136
2.2. Limitele negocierilor colective.....	136
2.3. Reprezentarea părților la negocierea colectivă.....	136
2.4. Procedura negocierii colective.....	141
§3. Contractul colectiv de muncă.....	142
3.1. Conținut.....	143
3.2. Durata.....	143
3.3. Formă, înregistrare, publicitate.....	143
3.4. Efectele CCM.....	144
3.5. Modificarea CCM.....	145
3.6. Încetarea CCM.....	145
II. Activități de seminar.....	145
Bibliografie pentru seminar.....	147

Capitolul XIII. Conflicte colective de muncă..... 148

I. Principalele noțiuni aferente cursului.....	148
§1. Conflictul colectiv de muncă.....	148
1.1. Niveluri de declanșare ale conflictelor colective de muncă.....	149

1.2. Obiect conflictelor colective de muncă.....	150
1.3. Reprezentare	150
1.4. Cazuri de declanșare a conflictelor colective de muncă.....	150
1.5. Procedura de declanșare a conflictelor colective de muncă.....	151
§2. Concilierea.....	152
§3. Medierea și arbitrajul.....	152
II. Activități de seminar	153
Bibliografie pentru seminar	154
Capitolul XIV. Greva.....	156
I. Principalele noțiuni aferente cursului	156
§1. Obiectul grevei	157
§2. Tipuri de grevă	158
§3. Procedura grevei.....	158
§4. Suspendarea grevei	159
§5. Încetarea grevei.....	160
§6. Greva nelegală sau neconformă.....	161
§7. Răspunderea juridică în cazul grevei.....	161
II. Activități de seminar	161
Bibliografie pentru seminar	163

Capitolul I

Dreptul muncii – ramură de drept

„Munca nu este o marfă”¹



I. Principalele noțiuni aferente cursului

Conceptele cheie

- ✓ Munca și raporturile juridice de muncă
- ✓ Dreptul muncii și obiectul său de reglementare
- ✓ Caracterele dreptului muncii
- ✓ Izvoarele dreptului muncii
- ✓ Principiile dreptului muncii

§1. Munca și raporturile juridice de muncă

1.1. Munca prestată în afara și sub incidența dreptului muncii



Munca reprezintă o activitate specifică oamenilor – manuală și/sau intelectuală – prin care ei utilizează aptitudinile lor (fizice și intelectuale) în scopul producerii bunurilor și serviciilor necesare satisfacerii trebuințelor lor.

¹ Declarația de la Philadelphia, adoptată de Conferința Generală a OIM, reunită în a 26-a sesiune, în Philadelphia, la 10 mai 1944. Trebuie să se țină cont de următoarele caracteristici ale forței de muncă: (i) inseparabilă de persoana care o prestează, (ii) imposibil să fie păstrată, (iii) imposibil să fie sporită cantitativ, (iv) imposibil să fie schimbată cu un bun, (v) determinată numeric, ca persoane apte de muncă, în principal prin legile demografice și (vi) relativ greu deplasabilă de la o zonă la alta. Pe de altă parte, munca prezintă și o serie de trăsături care o apropie de marfă: (i) e influențată cantitativ de cererea și oferta existente pe piață și (ii) în schimbul muncii se plătește un salariu, a se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a 3-a, Ed. Universul Juridic, București, 2014.

Munca poate fi prestată atât în cadrul unor raporturi juridice cărora le sunt aplicabile dispozițiile dreptului muncii, cât și într-un cadru juridic ce excede aplicabilitatea dreptului muncii și este guvernat de normele specifice altor ramuri de drept.

Munca prestată în afara incidenței dreptului muncii	Munca prestată sub incidența dreptului muncii
<ul style="list-style-type: none"> • Contract voluntariat • Aportul în prestații și cunoștințe specific • Executare obligații legale • Munca pentru sine • PFA 	<ul style="list-style-type: none"> • Contractul individual de muncă („CIM”) • Raporturi funcționari publici • Demnitari • Magistrați • Soldați • Preoți • Membrii cooperatori

1.2. Criterii de identificare a raporturilor juridice ce intră sub incidența dreptului muncii

a. Art. 10 C.muncii: *Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.*



b. Ce este subordonarea?

**DIRECȚIE + CONTROL + SANȚIUNE = DEPENDENȚĂ
(ECONOMICĂ + JURIDICĂ) = SUBORDONAREA
SALARIATULUI FAȚĂ DE ANGAJATOR**

• **Înalta Curte de Casație și Justiție:** „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 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.

● **Recomandarea OIM nr. 198/2006** consacră o serie de criterii care ar putea fi avute în vedere de legiuitorii naționali în vederea delimitării unui raport de muncă de alt tip de raport civil:

○ *Criterii care privesc autoritatea angajatorului:* faptul că lucrarea: este efectuată conform instrucțiunilor și sub controlul unei alte părți; presupune integrarea lucrătorului în organizarea întreprinderii; se efectuează exclusiv sau în principal în beneficiul altei persoane; trebuie efectuată personal de către lucrător; se desfășoară în anumite ore de lucru sau la un loc de muncă specificat sau agreed de partea care solicită munca; are o anumită durată și are o anumită continuitate; necesită disponibilitatea lucrătorului; sau implică furnizarea de unelte, materiale și utilaje de către partea care solicită lucrarea;

○ *Criterii care privesc dependența economică a lucrătorului:* plata periodică a remunerației lucrătorului; faptul că o astfel de remunerație constituie singura sau principala sursă de venit a lucrătorului; furnizarea de plăți în natură, cum ar fi hrană, cazare sau transport; recunoașterea drepturilor, cum ar fi repausul săptămânal și concediile anuale; plata de către partea care solicită munca pentru deplasarea întreprinsă de lucrător în vederea efectuării lucrării; sau absența riscului financiar pentru lucrător.

● **Codul fiscal român** consacră distincția dintre activitatea dependentă și cea independentă:

○ *activitate dependentă* = orice activitate desfășurată de o persoană fizică într-o relație de angajare generatoare de venituri;

¹ ICCJ, Completul competent să judece recursul în interesul legii, Decizia nr. 16 din 26 septembrie 2016 (M.Of. nr. 110 din 9 februarie 2017).

○ *activitate independentă* = orice activitate desfășurată de către o persoană fizică în scopul obținerii de venituri, care îndeplinește cel puțin 4 dintre următoarele criterii:

■ persoana fizică dispune de libertatea de alegere a locului și a modului de desfășurare a activității, precum și a programului de lucru;

■ persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea pentru mai mulți clienți;

■ riscurile inerente activității sunt asumate de către persoana fizică ce desfășoară activitatea;

■ activitatea se realizează prin utilizarea patrimoniului persoanei fizice care o desfășoară;

■ activitatea se realizează de persoana fizică prin utilizarea capacității intelectuale și/sau a prestației fizice a acesteia, în funcție de specificul activității;

■ persoana fizică face parte dintr-un corp/ordin profesional cu rol de reprezentare, reglementare și supraveghere a profesiei desfășurate, potrivit actelor normative speciale care reglementează organizarea și exercitarea profesiei respective;

■ persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea direct, cu personal angajat sau prin colaborare cu terțe persoane în condițiile legii.

§2. Dreptul muncii: definiție, obiect și metodă de reglementare



Dreptul muncii – ramura de drept care reglementează raporturile juridice ce se nasc, se modifică și se sting în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă și a contractului colectiv de muncă, precum și raporturile juridice conexe acestora.

Obiectul dreptului muncii îl constituie relațiile sociale individuale sau colective, reglementate de lege, ce iau naștere în legătură cu prestarea unei munci de către o persoană fizică în beneficiul și sub autoritatea unei alte persoane, fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații.

Metoda de reglementare este mixtă – raporturile juridice sunt reglementate atât prin *metoda reglementării directe*, prin norme imperative elaborate de puterea statală, cât și prin *metoda egalității părților*, prin norme negociate de către părțile raportului juridic aflate în cadrul negocierii în poziții de egalitate juridică.

§3. Caracterele dreptului muncii

<p>Imperativ</p>	<p>cea mai mare parte a normelor dreptului muncii au caracter imperativ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Art. 37 C.muncii: <i>„Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor individuale de muncă”</i>. ● Art. 38 C.muncii: <i>„Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate”</i>. ● Art. 100 din Legea nr. 367/2022: <i>„(1) Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege. (2) La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților/lucrătorilor au un caracter minimal. (3) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior. (4) Con-</i>
-------------------------	---	--

		<p><i>tractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.</i></p>
<p>Autonom</p>	<p>autonomia dreptului muncii ca ramură de drept este dată, în principal, de izvoarele specifice dreptului muncii, principiile specifice dreptului muncii și tehnicile juridice specifice¹.</p>	<p>• Art. 278 C.muncii: „(1) Dispozițiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii și, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispozițiile legislației civile. (2) Prevederile prezentului cod se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective”.</p> <p>Art. 2 C.civ.: „(1) Dispozițiile prezentului cod reglementează raporturile patrimoniale și nepatrimoniale dintre persoane, ca subiecte de drept civil. (2) Prezentul cod este alcătuit dintr-un ansamblu de reguli care constituie dreptul comun pentru toate domeniile la care se referă litera sau spiritul dispozițiilor sale”.</p>

¹ A se vedea A. Athanasiu, Manifest pentru autonomia dreptului muncii, în RRDP nr. 4/2019.