

Dan ȚOP

TRATAT DE DREPTUL MUNCII
Doctrină și jurisprudență

Cuprins

CAPITOLUL I. RAPORTUL JURIDIC DE MUNCĂ	5
1. Considerații generale privind raportul juridic	7
2. Premisele raportului juridic de muncă	8
3. Noțiunea și trăsăturile caracteristice raportului juridic de muncă	10
4. Formele raportului juridic de muncă.....	12
4.1. Munca prestată în afara unor raporturi juridice de muncă	13
4.1.1. Munca benevolă (voluntară),	13
4.1.2. Munca desfășurată în baza unor obligații legale.....	14
4.1.3. Munca efectuată în cadrul unui raport juridic civil	14
4.1.4. Munca desfășurată în cadrul unui aport societar	15
4.1.5. Munca persoanelor private de libertate (deținuții).....	15
4.2. Munca persoanelor care practică o profesiune liberă sau o activitate independentă	16
4.2.1. Profesiunile libere (liberale).....	16
4.2.2. Persoanele fizice și întreprinderile familiale care desfășoară activități economice în mod independent	18
4.3. Munca prestată în cadrul unor raporturi juridice de muncă	20
4.3.1. Raporturile de muncă (de serviciu) ale funcționarilor publici	20
4.3.2. Raporturile de muncă ale persoanelor care dețin demnități publice.....	23
4.3.3. Raporturile de muncă ale magistraților (judecători și procurori)	24
4.3.4. Raporturile de muncă ale militarilor	25
4.3.5. Raporturile de muncă ale membrilor cooperatori.....	42
4.3.6. Raportul de muncă al preoților	44
4.3.7. Raporturile juridice născute în baza încheierii contractului individual de muncă	44
4.3.8. Raporturile juridice de muncă ale zilierilor.....	60
4.3.9. Munca avocatului salarizat în interiorul profesiei	77
4.3.10. Raporturile juridice de muncă ale unei categorii socioprofesionale distincte – consilieri juridici	78
4.3.11. Raporturile juridice de muncă ale personalului contractual din cadrul autorităților și instituțiilor publice	80
4.3.12. Raporturile juridice de muncă ale sportivilor de performanță	82
4.3.13. Raporturile de muncă ale pescarilor care se află la bordul navelor de pescuit.....	83
4.3.14. Raporturile de muncă ale lucrătorilor culturali profesioniști	87
4.3.15. Raportul de muncă al asistentului maternal	97
CAPITOLUL II. DREPTUL MUNCII ÎN SISTEMUL DREPTULUI	111
1. Considerații generale	111
2. Obiectul și metoda dreptului muncii	118
3. Izvoarele dreptului muncii	121
4. Principiile dreptului muncii	135
5. Corelația dreptului muncii cu alte ramuri de drept.....	147

CAPITOLUL III. RELAȚIILE COLECTIVE DE MUNCĂ	151
1. Dialogul social	151
2. Sindicatele	157
3. Reprezentanții salariaților	182
4. Patronatele	191
5. Contractele colective de muncă	200
5.1. Considerații generale privind contractele colective de muncă în România	200
5.2. Noțiuni și natură juridică	202
5.3. Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă	204
5.4. Negocierea contractelor colective de muncă	209
5.5. Încheierea și înregistrarea contractelor colective de muncă	218
5.6. Executarea, interpretarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă	223
6. Acordurile colective	206
7. Informarea și consultarea reciprocă a participanților la raporturile de muncă	231
8. Comitetul european de întreprindere	237
CAPITOLUL IV. RELAȚIILE INDIVIDUALE DE MUNCĂ	252
1. Aspecte generale privind contractul individual de muncă	252
2. Încheierea contractului individual de muncă	257
3. Forma și înregistrarea contractului individual de muncă	300
4. Verificarea aptitudinilor profesionale ale persoanei selectate în vederea angajării	318
5. Efectele și conținutul contractului individual de muncă	335
5.1. Considerații generale	335
5.2. Drepturile și obligațiile părților contractului individual de muncă	337
5.3. Clauzele contractului individual de muncă	343
6. Durata contractului individual de muncă	369
6.1. Considerații generale	369
6.2. Contractul individual de muncă pe durată determinată	370
6.3. Contractul individual de muncă cu timp parțial	375
6.4. Contractul de muncă la domiciliu	378
6.5. Telemunca	380
6.6. Contractul de muncă temporară	397
6.7. Cumulul de funcții	409
7. Modificarea contractului individual de muncă	413
7.1. Aspecte generale	413
7.2. Modificarea unilaterală a locului muncii ca efect al delegării	416
7.3. Modificarea unilaterală a locului muncii prin detașare	422
7.4. Modificarea unilaterală a locului și felului muncii prin trecerea temporară în altă muncă	433
8. Suspendarea contractului individual de muncă	436
8.1. Aspecte generale	436
8.2. Suspendarea de drept a contractului individual de muncă	438
8.3. Suspendarea din inițiativa angajatului	445
8.4. Suspendarea din inițiativa angajatorului	463

8.5. Suspendarea prin acordul părților	472
9. Încetarea contractului individual de muncă	474
9.1. Considerații generale	474
9.2. Încetarea de drept a contractului individual de muncă	475
9.3. Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului – concedierea	497
9.3.1. Aspecte generale	497
9.3.2. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului	502
9.3.3. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului	509
9.3.4. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale	524
9.4. Încetarea contractului de muncă prin acordul părților	539
9.5. Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului. Demisia	542
9.6. Încetarea contractului individual de muncă în alte cazuri	546
9.7. Protecția salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia	550
CAPITOLUL V. FORMAREA PROFESIONALĂ	560
1. Considerații generale privind formarea profesională	560
2. Internshipul	562
3. Modalități de formare profesională a salariaților	570
4. Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator	573
5. Contractul de ucenicie la locul de muncă	576
5.1. Considerații generale	576
5.2. Părțile contractului de ucenicie	579
5.3. Conținutul contractului de ucenicie	581
5.4. Coordonatorul de ucenicie	584
5.5. Statutul ucenicului	584
5.6. Organizarea uceniciei la locul de muncă	585
5.7. Susținerea financiară a uceniciei la locul de muncă	587
5.8. Controlul aplicării dispozițiilor legale privind ucenicia la locul de muncă	587
CAPITOLUL VI. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ	589
1. Timpul de muncă	589
1.1. Durata normală a timpului de muncă	589
1.2. Munca suplimentară	602
1.3. Munca de noapte	606
1.4. Munca în schimburi	608
1.5. Normarea muncii	609
2. Timpul de odihnă	610
2.1. Aspecte generale	610
2.2. Repausuri periodice	611
2.3. Zilele de sărbătoare legală	615
2.4. Alte zile libere	619
2.4.1. Zile libere acordate prin Contractul colectiv de muncă	619
2.4.2. Ziua liberă a donatorilor de sânge	620

2.4.3. Ziua liberă pentru îngrijirea sănătății copilului.....	621
2.4.4. Ziua liberă pentru salariații care se autorecenzază	580
2.4.5. Zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ.....	624
2.4.6. Zile libere pentru angajații care se vaccinează împotriva COVID-19....	637
2.4.7. Zile libere acordate de Guvern.....	638
2.4.8. Zile libere în cazul unor evenimente familiale deosebite	639
2.5. Concediul de odihnă anual.....	641
2.5.1. Considerații introductive.....	641
2.5.2. Durata concediului de odihnă anual	642
2.5.3. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat	645
2.5.4. Efectuarea concediului de odihnă.....	646
2.5.5. Indemnizația pentru concediul de odihnă	648
2.5.6. Întreruperea concediului de odihnă	650
2.5.7. Concediile de odihnă suplimentare.....	651
2.6. Alte concedii ale salariaților.....	652
CAPITOLUL VII. SALARIZAREA	664
1. Salariul – noțiune și trăsături caracteristice	664
2. Elementele salariului	665
3. Regimul juridic privind acordarea biletelor de valoare angajaților	670
3.1. Aspecte generale privind biletele de valoare.....	670
3.2. Tichetele de masă.....	672
3.3. Tichete cadou	677
3.4. Tichetele de creșă.....	678
3.5. Tichetele culturale	680
3.6. Tichetele (voucherele) de vacanță	682
3.7. Tichete pentru plata muncilor casnice	639
3.8. Răspunderea juridică	690
4. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.....	691
5. Plata salariului.....	701
6. Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale.....	704
CAPITOLUL VIII. SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ.....	712
1. Reguli generale prevăzute de Codul muncii.....	712
2. Comitetul de securitate și sănătate în muncă	714
3. Protecția salariaților prin servicii medicale	720
4. Legea securității și sănătății în muncă	721
4.1. Considerații generale	721
4.2. Obligațiile angajatorilor privind sănătatea și securitatea în muncă.....	722
4.3. Servicii de prevenire și protecție	729
4.4. Informarea, consultarea și instruirea lucrătorilor	734
4.5. Obligațiile lucrătorilor.....	737
4.6. Supravegherea sănătății lucrătorilor	738
4.7. Răspunderea juridică în cazul încălcării normelor care privesc sănătatea și securitatea în muncă	741

CAPITOLUL IX. RĂSPUNDEREA JURIDICĂ SPECIFICĂ DREPTULUI MUNCII ..	747
1. Considerații generale privind răspunderea juridică	747
2. Răspunderea disciplinară	748
2.1. Noțiuni, natură juridică și trăsături caracteristice	748
2.2. Sancțiunile disciplinare	751
2.3. Constatarea și sancționarea abaterilor disciplinare. Acțiunea disciplinară.....	758
3. Răspunderea patrimonială.....	785
3.1. Răspunderea patrimonială a salariaților	785
4. Obligația de restituire a salariatului	812
5. Răspunderea patrimonială a angajatorului	815
6. Răspunderea contravențională	818
7. Răspunderea penală în dreptul muncii	830
CAPITOLUL X. CONFLICTELE DE MUNCĂ	840
1. Considerații generale	840
2. Conflictelor colective de muncă	843
3. Concilierea conflictelor colective de muncă	848
4. Medierea și arbitrajul	851
5. Greva	853
5.1. Considerații generale.....	853
5.2. Tipuri de greve.....	857
5.3. Declararea și desfășurarea grevei	861
5.4. Suspendarea grevei.....	864
5.5. Încetarea grevei.....	865
5.6. Răspunderea juridică în caz de nerespectare a dispozițiilor legale privind greva.....	867
5.7. Limitări și restrângeri ale dreptului la grevă	870
6. Conflictelor individuale de muncă	873
6.1. Noțiuni și trăsături caracteristice	873
6.2. Jurisdicția muncii	874
6.3. Principiile jurisdicției muncii	876
6.4. Competența instanțelor judecătorești	878
6.5. Părțile conflictelor individuale de muncă.....	888
6.6. Termenele de exercitare a dreptului la acțiune	895
6.7. Procedura de judecată.....	902
6.8. Căile ordinare de atac împotriva hotărârilor prin care se soluționează litigiile de muncă	918
6.9. Căile extraordinare de atac împotriva hotărârilor prin care se soluționează litigiile de muncă	927
6.9.1. Considerații generale.....	927
6.9.2. Contestația în anulare	929
6.9.3. Revizuirea.....	933
6.9.4. Contestația la executare.....	939
6.10. Executarea hotărârilor judecătorești prin care s-au soluționat litigii de muncă.....	941

6.11. Soluționarea conflictelor individuale de muncă prin mediere	943
6.12. Soluționarea conflictelor individuale de muncă prin conciliere	950
CAPITOLUL XI. INSPECȚIA MUNCII	957
1. Considerații generale	957
2. Funcțiile Inspecției Muncii	960
3. Atribuțiile Inspecției Muncii	960
4. Servicii prestate de personalul propriu al Inspecției Muncii	967
5. Organizarea Inspecției Muncii	968
6. Statutul inspectorului de muncă	971
7. Natura juridică a măsurilor luate de inspectorii de muncă	977
8. Procedura aplicării măsurilor și sancțiunilor	978
9. Soluționarea contestațiilor împotriva măsurilor și sancțiunilor contravenționale	981

Dan ȚOP

TRATAT DE DREPTUL MUNCII

Doctrină și jurisprudență

Ediția a VI-a, revăzută și adăugită

Universul Juridic

București

-2025-

Capitolul I

RAPORTUL JURIDIC DE MUNCĂ

1. Considerații generale privind raportul juridic

Normele juridice nu reprezintă un scop în sine, ci au menirea să modeleze comportamente umane și relații sociale; faptele sociale nu capătă semnificație juridică fără aportul normativității juridice, relațiile sociale „se încarcă” juridicește sub acțiunea normelor juridice¹.

Nu toate raporturile sociale sunt raporturi juridice, dar orice raport social este susceptibil de a deveni raport juridic. Prin intermediul reglementării juridice relațiile sociale capătă o fizionomie specifică și devin raporturi juridice.

Ceea ce separă raportul juridic de toate celelalte raporturi sociale îl constituie faptul că această legătură socială este reglementată de o normă specifică, norma de drept².

Conduita prescrisă de o normă devine realitate atunci când se concretizează într-un raport social, stabilit între anumite persoane care dispun de drepturi și obligații conferite de normele juridice³.

Oamenii intră în raporturi juridice urmărind realizarea, de cele mai multe ori, a unor scopuri personale, fie sunt determinați să intre în asemenea raporturi ca rezultat al producerii unor fapte exterioare, independente de voința lor.

Raportul juridic poate fi definit ca acea legătură socială, reglementată de norma juridică conținând un sistem de interacțiune reciprocă între participanți determinați, legătură ce este susceptibilă de a fi apărută pe calea coercițiunii statale⁴.

Raporturile juridice, fiind norme juridice în acțiune, sunt totodată și o treaptă necesară în realizarea și aplicarea dreptului. Fiecare ramură de drept tratează raportul juridic al ramurii respective⁵, existând o multitudine de raporturi de drept, dată, în esență, de multitudinea relațiilor sociale care se stabilesc între membrii unei societăți.

Raportul juridic este definit ca o relație socială, individualizată reglementată de norma de drept, apărută de stat, caracterizată prin existența drepturilor și obligațiilor specifice⁶. Prin urmare, și raportul juridic de muncă este o relație socială, cu caracter precumpănitor patrimonial, reglementată de normele dreptului muncii⁷.

¹ I. Ceterchi, I. Craiovan, *Introducere în teoria generală a dreptului*, Ed. All, București, 1996, p. 95.

² S. Popescu, *Teoria generală a dreptului*, Ed. Lumina Lex, București, 2000, p. 226.

³ D. Țop, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, p. 7.

⁴ N. Popa, *Teoria generală a dreptului*, Ed. Actami, București, 1997, p. 289.

⁵ A. Popescu, *Teoria generală a dreptului*, Ed. Fundației România de Măine, București, 1998, p. 182.

⁶ I. Craiovan, *Tratat de teoria generală a dreptului*, Ed. Universul Juridic, București, 2015, pp. 439-440.

⁷ A. Țiclea, *Tratat privind încetarea raporturilor de muncă*, Ed. Universul Juridic, București, 2018, p. 7.

2. Premisele raportului juridic de muncă

Pentru ca un raport juridic să poată apărea și să se desfășoare este nevoie de existența unor factori premergători, denumiți adesea premise, care trebuie să existe (așa cum arată denumirea) înainte de apariția raportului juridic, și anume: norma juridică, subiectele raportului juridic și faptele juridice¹.

Existența normei juridice, subiectele de drept și faptele juridice sunt considerate de majoritatea autorilor ca premise fundamentale ale apariției raportului juridic. Existența concomitentă a acestor premise, condiții sau elemente dă naștere raporturilor juridice fie ca urmare a îndeplinirii dispoziției normei juridice, fie a aplicării sancțiunii.

Norma juridică reprezintă premisa fundamentală a nașterii unui raport juridic. Realizarea normelor de drept prin intermediul raportului juridic reprezintă latura dinamică a reglementării juridice, raportul juridic reprezentând modalitatea cea mai frecventă prin care energia normelor de drept se inserează în viața socială. În ansamblul premiselor care condiționează raportul juridic, norma juridică exercită rolul fundamental, celelalte premise fiind în strânsă interdependență.

În doctrină s-a menționat că „prestarea muncii se realizează în cadrul unor raporturi sociale care, odată reglementate prin norme de drept, devin, de regulă, raporturi juridice de muncă”².

Codul muncii³ prevede în art. 1 că acesta reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, cu alte cuvinte, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă nu trebuie să cuprindă în conținutul lor dispoziții derogatorii de la această reglementare, cu excepția stabilirii unor situații mai favorabile pentru salariați.

Totodată, prin normele acestuia se asigură și controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii. Acestea reprezintă o garanție a aplicării prevederilor prezentei reglementări multitudinii raporturilor juridice de muncă prezente în societate.

Raporturile de muncă reglementate prin statute sau legi speciale vor fi supuse dispozițiilor Codului muncii numai în măsura în care legile speciale sau statutele profesionale proprii nu conțin dispoziții derogatorii.

Ca o caracteristică generală a normelor juridice care compun legislația muncii, precizăm că de regulă ele sunt dispozitive, adică permit subiectelor de drept să le negocieze, însă legislația muncii este impregnată și cu numeroase norme imperative de la care subiectele nu pot deroga, instituite ca măsuri de protecție.

S-a spus în doctrină că „prima condiție *sine qua non* a raportului juridic de muncă o reprezintă reglementarea unei relații sociale prin norme ce intră în conținutul dreptului muncii. Așadar, dacă orice raport juridic de muncă este o relație socială, nu orice asemenea relație, prin ea însăși, este raport juridic de muncă. Pentru a avea această calitate este absolut necesar să „îmbrace haina juridică”, ceea ce se realizează prin reglementarea ei de către norma de dreptul muncii”⁴.

¹ S. Popescu, *op. cit.*, p. 228.

² I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, ed. a IV-a, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 14.

³ Legea nr. 53/2003, publicată în M. Of. nr. 72 din 5 februarie 2003, cu modificările și completările ulterioare.

⁴ A. Țiclea, *Tratat privind încetarea raporturilor de muncă...*, *op. cit.*, p. 7.