

**MAGDA VOLONCIU  
LUIZA LUNGU**

# **Dreptul muncii**

# Cuprins

<b>CAPITOLUL I. INTRODUCERE ÎN DREPTUL MUNCII</b>	<b>1</b>
<i>Secțiunea 1. Despre noțiunea de „muncă” și „dreptul muncii”</i>	1
<i>Secțiunea a 2-a. Izvoarele dreptului muncii</i>	5
<b>CAPITOLUL II. PRINCIPIILE FUNDAMENTALE</b>	
<b>ALE DREPTULUI MUNCII</b>	<b>11</b>
<i>Secțiunea 1. Libertatea muncii și dreptul la muncă</i>	11
§1. Dimensiunea constituțională și europeană a principiului	14
§2. Jurisprudența CEDO	14
§3. Dreptul fundamental la muncă și la libera alegere a locului de muncă (art. 9 C. muncii) – libera circulație	15
<i>Secțiunea a 2-a. Egalitatea de tratament și nediscriminarea</i>	17
§1. Formele de discriminare prevăzute de Codul muncii	17
§2. Răspunderea juridică pentru discriminare	19
§3. Jurisprudența Curții Constituționale și exemple practice	20
<i>Secțiunea a 3-a. Dreptul la liberă asociere</i>	24
<i>Secțiunea a 4-a. Principiul consensualismului         și al bunei-credințe (art. 8 C. muncii)</i>	27
§1. Principiul consensualismului	27
§2. Principiul bunei-credințe	28
<b>CAPITOLUL III. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ.</b>	
<b>PĂRȚILE CONTRACTULUI</b>	<b>29</b>
<i>Secțiunea 1. Contractul individual de muncă. Definiție</i>	29
<i>Secțiunea a 2-a. Părțile contractului individual de muncă</i>	29
§1. Salariatul	29
§2. Angajatorul	31
§3. Autoritatea angajatorului. Subordonarea salariatului față de autoritatea angajatorului său	33

<i>Secțiunea a 3-a. Caracteristicile/Trăsăturile contractului individual de muncă</i>	35
§1. Contractul individual de muncă este un contract bilateral, sinalagmatic și cu titlu oneros	35
§2. Contractul individual de muncă este un contract comutativ	38
§3. Contractul individual de muncă este calificat ca un contract cu prestații succesive	39
§4. De regulă, contractul individual de muncă este un contract pur și simplu, neafectat de modalități	39
§5. Contractul individual de muncă – contract <i>intuitu personae</i>	40
§6. Contractul individual de muncă presupune obligația de a da și de a face	42
§7. Contractul individual de muncă și alte forme de prestare a muncii	45

#### **CAPITOLUL IV. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ.**

<b>CONDIȚIILE GENERALE ȘI SPECIALE</b>	<b>46</b>
<i>Secțiunea 1. Capacitatea părților</i>	47
§1. Capacitatea salariatului	47
§2. Capacitatea angajatorului	48
<i>Secțiunea a 2-a. Consimțământul</i>	49
<i>Secțiunea a 3-a. Obiectul și cauza</i>	50
<i>Secțiunea a 4-a. Forma contractului individual de muncă</i>	51
§1. De la consensualism la exigența formei scrise	51
§2. Modelul-cadru și caracterul contractului	52
§3. Limba contractului	52
§4. Semnătura electronică și digitalizarea relațiilor de muncă	53
§5. Înregistrarea contractului în Revisal	53
§6. Efectele asupra vechimii în muncă	55
§7. Noțiunea de muncă nedeclarată (art. 15 <sup>1</sup> C. muncii) și muncă subdeclarată (art. 15 <sup>2</sup> C. muncii)	56
<i>Secțiunea a 5-a. Durata contractului de muncă</i>	57

<i>Secțiunea a 6-a. Examinarea medicală la angajare și pe parcursul raportului de muncă</i>	58
---	----

## **CAPITOLUL V. CONȚINUTUL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ** \_\_\_\_\_ **60**

<i>Secțiunea 1. Clauzele esențiale ale contractului individual de muncă. Obligația de informare</i>	60
---	----

§1. Conținutul obligației de informare	61
--	----

§2. Obligația de informare și efectele asupra contractului individual de muncă	66
--	----

§3. Modificarea contractului și actul adițional	66
---	----

§4. Dreptul la asistență	67
--------------------------	----

§5. Contractul de confidențialitate	67
-------------------------------------	----

§6. Jurisprudența privind obligația de informare	68
--	----

§7. Sancțiunile pentru nerespectarea obligației de informare	69
--	----

<i>Secțiunea a 2-a. Clauze facultative</i>	70
--	----

§1. Clauza de neconcurență	70
----------------------------	----

1.1. Indemnizația de neconcurență	74
-----------------------------------	----

1.2. Durata și efectele clauzei de neconcurență	75
---	----

1.3. Situațiile de excepție	75
-----------------------------	----

1.4. Rațiunea limitării duratei	76
---------------------------------	----

1.5. Limitele și protecțiile salariatului în aplicarea clauzei de neconcurență	77
--	----

1.6. Determinarea terților și a ariei geografice	77
--	----

1.7. Rolul instanței în diminuarea efectelor clauzei	78
--	----

1.8. Sancțiunile și efectele nerespectării clauzei de neconcurență	79
--	----

1.9. Încetarea efectelor clauzei	80
----------------------------------	----

§2. Clauza de mobilitate	81
--------------------------	----

2.1. Condițiile de încheiere și natura juridică	81
---	----

2.2. Efectele clauzei și diferențele față de alte instituții	82
--	----

2.3. Drepturile salariatului și prestațiile compensatorii	82
---	----

2.4. Limitele clauzei	83
-----------------------	----

2.5. Neexecutarea clauzei	83
---------------------------	----

§3. Clauza de confidențialitate _____	84
3.1. Forma și durata clauzei _____	85
3.2. Nerespectarea obligației de confidențialitate _____	85
<i>Secțiunea a 3-a. Perioada de probă _____</i>	<i>86</i>
§1. Perioada de probă – instrument de verificare a aptitudinilor _____	86
§2. Natura juridică: perioada de probă ca o „clauză de dezicere” _____	87
§3. Durata perioadei de probă _____	87
§4. Încetarea contractului în perioada de probă _____	88
<i>Secțiunea a 4-a. Drepturile și obligațiile părților _____</i>	<i>89</i>
§1. Principalele drepturi ale salariatului _____	89
1.1. Dreptul la salarizare pentru munca depusă _____	90
1.2. Dreptul la repaus zilnic și săptămânal și dreptul la concediul de odihnă _____	90
1.3. Dreptul la egalitate de șanse și de tratament _____	91
1.4. Dreptul la demnitate în muncă _____	92
1.5. Dreptul de a presta activitatea în condiții de securitate și sănătate _____	93
1.6. Dreptul la pregătire profesională _____	94
1.7. Dreptul la informare și consultare _____	94
1.8. Dreptul de a participa la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă _____	95
1.9. Dreptul la protecție în caz de concediere _____	96
1.10. Dreptul la negociere _____	97
1.11. Dreptul de a participa la acțiuni colective _____	97
1.12. Dreptul de a constitui sau adera la un sindicat _____	98
1.13. Dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant mai favorabil _____	99
1.14. Alte drepturi prevăzute de lege sau contractele colective _____	99
§2. Principalele obligații ale salariatului _____	100
2.1. Obligația de a realiza norma de muncă sau de a îndeplini atribuțiile din fișa postului _____	100
2.2. Obligația de a respecta disciplina muncii _____	100

2.3. Obligația de a respecta regulamentul intern, contractul colectiv și contractul individual de muncă _____	101
2.4. Obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu _____	102
2.5. Obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate în muncă _____	103
2.6. Obligația de a respecta secretul de serviciu _____	104
2.7. Alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile _____	104
§3. Principalele drepturi ale angajatorului _____	105
3.1. Prerogativa organizatorică – a stabili organizarea și funcționarea unității _____	105
3.2. A stabili atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat _____	107
3.3. Să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor _____	108
3.4. Să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu _____	109
3.5. Să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare _____	110
3.6. Obiectivele de performanță și criteriile de evaluare _____	111
§4. Principalele obligații ale angajatorului [art. 40 alin. (2) C. muncii] _____	112
4.1. Să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și a elementelor raportului de muncă _____	112
4.2. Să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la normarea muncii _____	113
4.3. Să acorde salariaților toate drepturile legale și convenționale _____	114
4.4. Să comunice periodic situația economico-financiară _____	114
4.5. Să se consulte cu sindicatul/reprezentanții salariaților _____	114
4.6. Să plătească contribuțiile și impozitele, respectiv să rețină și să vireze sumele datorate de salariați _____	115

4.7. Să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege _____	115
4.8. Să elibereze, la cerere, documente care atestă calitatea de salariat _____	116
4.9. Să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților _____	116
4.10. Să răspundă motivat, în scris, în 30 de zile, la cererea de trecere pe un post vacant cu condiții mai favorabile _____	116
<i>Secțiunea a 5-a. Teoria drepturilor câștigate în dreptul muncii. Interpretarea art. 38 C. muncii _____</i>	<i>117</i>
<b>CAPITOLUL VI. CONTRACTE SPECIFICE _____</b>	<b>121</b>
<i>Secțiunea 1. Contractele individuale de muncă pe durată determinată _____</i>	<i>121</i>
§1. Cazurile în care se poate încheia contractul pe durată determinată (art. 83 C. muncii) _____	122
§2. Durata maximă, prelungirea și succesiunea _____	125
§3. Sancțiuni și efecte _____	126
<i>Secțiunea a 2-a. Contractul pe timp parțial _____</i>	<i>126</i>
§1. Forma și natura juridică a contractului _____	127
§2. Salariatul comparabil _____	128
§3. Conținutul contractului de muncă cu timp parțial _____	128
§4. Drepturile salariatului cu timp parțial _____	128
§5. Interdicția efectuării orelor suplimentare _____	129
§6. Transferul și informarea salariaților _____	129
§7. Jurisprudența CJUE _____	129
<i>Secțiunea a 3-a. Munca la domiciliu _____</i>	<i>130</i>
§1. De la „locul clasic al muncii” la domiciliul salariatului _____	130
§2. Formele contractului _____	130
§3. Egalitatea de tratament și obligațiile corelative _____	131
§4. Organizarea timpului de muncă: autonomie și rezultat _____	131
§5. Conținutul obligatoriu al CIM pentru munca la domiciliu _____	131
§6. Munca la domiciliu vs. telemunca _____	132

<i>Secțiunea a 4-a. Telemunca</i>	134
§1. Clauzele obligatorii în CIM	135
§2. Regimul sancționator	135
§3. Sănătate și securitate în muncă (SSM) în telemuncă	136
§4. Obligațiile specifice ale părților în telemuncă	137
<i>Secțiunea a 5-a. Munca prin agent de muncă temporară</i>	138
§1. Cine poate fi agent de muncă temporară	139
§2. Contractele implicate	140
§3. Durata misiunii. Prolungiri	142
§4. Egalitatea de tratament față de salariații utilizatorului	142
§5. Organizarea muncii, pontaj, salarizare și SSM	143
§6. Încetarea misiunii și a raporturilor	144

## **CAPITOLUL VII. MODIFICAREA CONTRACTULUI**

<b>INDIVIDUAL DE MUNCĂ</b>	<b>145</b>
<i>Secțiunea 1. Regula în materia modificării contractului de muncă. Obiectul modificării</i>	145
§1. Obiectul modificării contractului individual de muncă	146
<i>Secțiunea a 2-a. Limitele modificării contractului individual de muncă</i>	147
§1. Interdicția modificării unilaterale cu caracter definitiv	147
§2. Limitele materiale ale modificării contractului	148
§3. Raportul dintre clauzele esențiale și prerogativa angajatorului de direcție	148
<i>Secțiunea a 3-a. Modalități de modificare a contractului de muncă</i>	149
§1. Modificarea poate interveni prin acordul părților, prin lege (de drept) sau unilateral	149
<i>Secțiunea a 4-a. Delegarea și detașarea</i>	150
§1. Delegarea	150
§2. Detașarea	152
<i>Secțiunea a 5-a. Schimbarea temporară a locului și felului muncii</i>	155
§1. Cazurile de aplicare – forța majoră	156
§2. Sancțiunea disciplinară	157
§3. Măsura de protecție a salariatului	157

**CAPITOLUL VIII. SUSPENDAREA CONTRACTULUI**

<b>INDIVIDUAL DE MUNCĂ</b>	<b>159</b>
<i>Secțiunea 1. Noțiune și efecte</i>	159
<i>Secțiunea a 2-a. Suspendarea de drept a contractului individual de muncă</i>	161
§1. Cazurile de suspendare de drept (art. 50 C. muncii)	161
1.1. Concediul de maternitate	161
1.2. Incapacitatea temporară de muncă (concediul medical)	162
1.3. Carantina	163
1.4. Exerțarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești	164
1.5. Îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat	164
1.6. Forța majoră	165
1.7. Arestarea preventivă a salariatului	165
1.8. Expirarea avizelor/autorizațiilor/atestărilor necesare exercitării profesiei	166
1.9. Alte cazuri prevăzute de lege	167
§2. Efecte specifice ale suspendării de drept	167
<i>Secțiunea a 3-a. Suspendarea pentru motive ce țin de persoana salariatului</i>	168
§1. Concediul pentru creșterea copilului [lit. a)]	168
§2. Concediul pentru îngrijirea copilului bolnav [lit. b)]	170
§3. Concediul paternal [lit. c)]	171
§4. Concediul pentru formare profesională [lit. d)]	171
§5. Concediul de acomodare în vederea adopției și concediul de îngrijitor	172
§6. Participarea la grevă [lit. f)]	173
§7. Absența nemotivată	174
<i>Secțiunea a 4-a. Suspendarea din inițiativa angajatorului</i>	175
§1. Șomajul tehnic (reducerea sau întreruperea temporară a activității)	175
§2. Suspendarea în temeiul art. 52 alin. (1) lit. b) C. muncii	178
§3. Detașarea	180

§4. Suspendarea avizelor, autorizațiilor sau atestărilor [art. 52 alin. (1) lit. e) C. muncii] _____	181
§5. Efectele suspendării _____	182
<i>Secțiunea a 5-a. Suspendarea prin acordul părților</i> (art. 54 C. muncii) _____	182

## CAPITOLUL IX. ÎNCETAREA CONTRACTULUI

<b>INDIVIDUAL DE MUNCĂ</b> _____	<b>184</b>
<i>Secțiunea 1. Încetarea de drept</i> _____	185
<i>Secțiunea a 2-a. Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților</i> _____	196
<i>Secțiunea a 3-a. Încetarea contractului individual de muncă pentru motive ce țin de persoana salariatului [art. 61 lit. a)-d) C. muncii]</i> _____	199
§1. Concedierea disciplinară – art. 61 lit. a) C. muncii _____	199
§2. Arest preventiv sau arest la domiciliu mai mare de 30 de zile – art. 61 lit. b) C. muncii _____	200
§3. Inaptitudine fizică și/sau psihică – art. 61 lit. c) C. muncii _____	201
§4. Necoresponderea profesională – art. 61 lit. d) C. muncii _____	202
§5. Aspecte procedurale _____	204
<i>Secțiunea a 4-a. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului – art. 65 și urm. C. muncii</i> _____	206
<i>Secțiunea a 5-a. Interdicțiile de concediere (art. 59-60 C. muncii)</i> _____	233
§1. Interdicții absolute _____	233
1.1. Efectele juridice și consecințele practice _____	234
1.2. Exercițarea drepturilor sindicale și a dreptului la grevă _____	235
§2. Interdicții relative (temporare) _____	236
2.1. Incapacitatea temporară de muncă _____	237
2.2. Carantina _____	237
2.3. Sarcina (graviditatea) _____	237
2.4. Concediul de maternitate _____	238

2.5. Concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului.	
Alte tipuri de protecție _____	238
2.6. Protecția liderilor sindicali _____	239
2.7. Concediul de odihnă _____	239
§3. Excepții de la interdicțiile de concediere	
[art. 60 alin. (2) C. muncii] _____	239
3.1. Protecția liderilor sindicali și testul de	
proporționalitate _____	241
3.2. Protecția maternității și egalitatea de tratament _____	241
3.3. Protecția sănătății și incapacitatea temporară	
de muncă _____	242
<b>CAPITOLUL X. DEMISIA _____</b>	<b>243</b>
<i>Secțiunea 1. Definiție, natură juridică și principii _____</i>	<i>243</i>
<i>Secțiunea a 2-a. Termenul de preaviz _____</i>	<i>246</i>
<i>Secțiunea a 3-a. Momentul încetării contractului _____</i>	<i>247</i>
<b>CAPITOLUL XI. JURISDICȚIA MUNCII _____</b>	<b>248</b>
<i>Secțiunea 1. Definiție _____</i>	<i>248</i>
<i>Secțiunea a 2-a. Părțile în conflictul de muncă _____</i>	<i>248</i>
<i>Secțiunea a 3-a. Termene pentru formularea cererilor _____</i>	<i>249</i>
<i>Secțiunea a 4-a. Competența instanțelor _____</i>	<i>250</i>
<b>CAPITOLUL XII. RĂSPUNDEREA JURIDICĂ</b>	
<b>ÎN DREPTUL MUNCII _____</b>	<b>252</b>
<i>Secțiunea 1. Regulamentul intern _____</i>	<i>252</i>
§1. Noțiune și natură juridică _____	252
§2. Obiectul Regulamentului intern și al	
Regulamentului de organizare și funcționare _____	253
§3. Competența de elaborare. Consultarea partenerilor	
sociali și echipa de redactare _____	254
§4. Problema sancțiunii pentru lipsa consultării	
a generat controverse _____	254
§5. Conținutul minim obligatoriu (art. 242) _____	255
§6. Informarea salariaților și opozabilitatea (art. 243) _____	257

§7. Modificarea Regulamentului intern (art. 244) _____	257
§8. Controlul conținutului și procedura de contestare (art. 245) _____	258
§9. Termene pentru întocmire și situații particulare (art. 246) _____	258
<i>Secțiunea a 2-a. Răspunderea disciplinară</i> _____	259
§1. Abaterea disciplinară și prerogativa disciplinară a angajatorului _____	259
§2. Sistemul sancțiunilor disciplinare în dreptul comun (art. 248 C. muncii) _____	261
§3. Interdicția amenzilor și natura reducerilor salariale _____	263
§4. Condițiile răspunderii disciplinare – abaterea disciplinară _____	264
§5. Distincția dintre viața privată și viața profesională _____	265
§6. Cazuri de nerăspundere disciplinară _____	267
§7. Individualizarea sancțiunii (art. 250) _____	268
§8. Rațiunea și rolul cercetării disciplinare _____	268
§9. Etapele cercetării disciplinare prealabile _____	270
9.1. Sesizarea _____	270
9.2. Persoana sau comisia împuternicită _____	271
9.3. Convocarea salariatului _____	272
9.4. Etapa audierii _____	274
9.5. Asistarea salariatului _____	276
9.6. Procesul-verbal și raportul final _____	277
§10. Abaterea disciplinară și vinovăția _____	278
§11. Individualizarea sancțiunii disciplinare (art. 250 C. muncii) _____	279
§12. Decizia de sancționare disciplinară – art. 252 C. muncii _____	281
12.1. Termenele pentru aplicarea sancțiunii [alin. (1)] _____	282
12.2. Natura juridică și calculul termenelor _____	282
12.3. Conținutul deciziei de sancționare – art. 252 alin. (2) C. muncii _____	283
12.4. Comunicarea deciziei și efectele acesteia – art. 252 alin. (3) C. muncii _____	286

12.5. Contestarea deciziei – art. 252 alin. (5) C. muncii	287
12.6. Controlul proporționalității – înlocuirea sancțiunii disciplinare de către instanță	287
<i>Secțiunea a 3-a. Răspunderea patrimonială a angajatorului și a salariatului</i>	288
§1. Condițiile răspunderii angajatorului (art. 253 C. muncii)	288
§2. Răspunderea patrimonială a salariatului (art. 254-259 C. muncii)	289
§3. Restituirea sumelor nedatorate și bunurilor necuvenite	293
§4. Rețineri salariale ca modalitate de recuperare a prejudiciului	293
§5. Situația schimbării angajatorului și continuării reținerilor	294
<i>Secțiunea a 4-a. Răspunderea contravențională în dreptul muncii – art. 260 C. muncii</i>	294
<i>Secțiunea a 5-a. Răspunderea penală în dreptul muncii – art. 264 C. muncii</i>	297
§1. Alin. (1) – Stabilirea repetată a salariului sub nivelul minim brut pe țară	297
§2. Alin. (2) – Refuzul nejustificat de a prezenta documente	298
§3. Alin. (3) – Împiedicarea accesului organelor de control	298
<b>CAPITOLUL XIII. TIMPUL DE LUCRU SI DE ODIHNĂ</b>	<b>300</b>
<i>Secțiunea 1. Timpul de muncă. Definiție</i>	300
<i>Secțiunea a 2-a. Durata timpului de muncă</i>	301
§1. Reguli speciale pentru tineri	301
§2. Repartizarea timpului de lucru	302
§3. Durata maximă și perioadele de referință	303
§4. Activități cu program atipic (ture)	304
§5. Programul de lucru inegal	305
§6. Programul individualizat de muncă	306

<i>Secțiunea a 3-a. Munca suplimentară</i>	309
§1. Reglementarea anterioară și diferențele față de actualul Cod al muncii	310
§2. Condițiile efectuării muncii suplimentare	310
§3. Compensarea muncii suplimentare	312
§4. Regimul aplicabil tuturor categoriilor de salariați	312
§5. Interdicții	313
<i>Secțiunea a 4-a. Munca de noapte</i>	313
§1. Durata muncii de noapte și perioada de referință	314
§2. Obligațiile angajatorului	315
§3. Recompensarea muncii de noapte	315
§4. Examenul medical și protecția sănătății	316
§5. Interdicții	316
<i>Secțiunea a 5-a. Repausul săptămânal</i>	317
<i>Secțiunea a 6-a. Concediul de odihnă</i>	320
§1. Natura juridică	320
§2. Consecințele nerespectării regimului legal	321
§3. Durata concediului	321
§4. Perioade asimilate muncii efective	322
§5. Concedii suplimentare	322
§6. Programarea și efectuarea concediului de odihnă (art. 148-149 C. muncii)	323
§7. Indemnizația de concediu – art. 150 C. muncii	323
§8. Întreruperea concediului (art. 151 C. muncii)	323
§9. Alte zile libere și concedii speciale	324
9.1. Evenimente familiale deosebite – art. 152 C. muncii	324
9.2. Concediul de îngrijitor – art. 152 <sup>1</sup> C. muncii	325
9.3. Absențe justificate pentru urgențe familiale – art. 152 <sup>2</sup> C. muncii	325
9.4. Concediul fără plată – art. 153 C. muncii	326
9.5. Concediul paternal – art. 153 <sup>1</sup> -153 <sup>2</sup> C. muncii	326

<b>CAPITOLUL XIV. SALARIUL: NOȚIUNE, STRUCTURĂ,</b>	
<b>REGIM JURIDIC _____</b>	<b>327</b>
<i>Secțiunea 1. Salariul de bază: rolul de nucleu</i>	
<i>al remunerației _____</i>	<i>327</i>
<i>Secțiunea a 2-a. Indemnizațiile: compensații și plăți</i>	
<i>adiționale _____</i>	<i>328</i>
<i>Secțiunea a 3-a. Sporurile: componenta compensatorie,</i>	
<i>variabilă _____</i>	<i>328</i>
<i>Secțiunea a 4-a. Premiile și adaosurile: stimulente</i>	
<i>ale performanței _____</i>	<i>329</i>
<i>Secțiunea a 5-a. Confidențialitatea și prioritatea la plată _____</i>	<i>330</i>
<i>Secțiunea a 6-a. Salariul de bază minim brut pe țară</i>	
<i>garantat în plată _____</i>	<i>330</i>
§1. Obligațiile angajatorului și efectele juridice _____	331
§2. Durata aplicării și diferențierile posibile _____	332
<i>Secțiunea a 7-a. Plata salariului (art. 166 C. muncii) _____</i>	<i>333</i>
<b>BIBLIOGRAFIE _____</b>	<b>337</b>

## CAPITOLUL V

# Conținutul contractului individual de muncă

### ***Secțiunea 1. Clauzele esențiale ale contractului individual de muncă. Obligația de informare***

**Obligația de informare a angajatorului față de salariat constituie una dintre garanțiile fundamentale<sup>1</sup> ale raportului juridic de muncă, având rolul de a asigura transparența condițiilor de angajare și de desfășurare a muncii.**

Obligația de informare îndeplinește o funcție dublă: pe de o parte, protejează salariatul împotriva eventualelor abuzuri sau dezechilibre contractuale, iar pe de altă parte, contribuie la consolidarea securității juridice și la prevenirea conflictelor de muncă. Ea se aplică atât în faza precontractuală, atunci când persoana selectată urmează să fie angajată, cât și pe parcursul executării contractului, ori de câte ori se intenționează modificarea clauzelor sale.

**Art. 17 C. muncii** instituie obligația angajatorului de a-l informa pe salariat sau pe viitorul salariat cu privire la clauzele esențiale ale contractului individual de muncă. Această dispoziție transcrie, într-o formă adaptată, standardele europene privind dreptul la informare al lucră-

---

<sup>1</sup> Curtea Constituțională a reținut că, la momentul încheierii contractului individual de muncă, obligația de informare a angajatorului privind clauzele esențiale este realizată prin însăși forma scrisă a contractului, conform art. 17 C. muncii. În schimb, pe parcursul executării raportului de muncă, legea nu impune o formă determinată pentru îndeplinirea acestei obligații, lăsând angajatorului libertatea de a stabili modalitatea de informare, individual sau prin negocierea contractului colectiv de muncă. Eventualele consecințe negative nu decurg din reglementare, ci din lipsa de diligență a angajatorului în probarea îndeplinirii obligației sale (Curtea Constituțională, Decizia nr. 659/2011, M. Of. nr. 532 din 28 iulie 2011).

torilor, prevăzute de Directiva 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991<sup>1</sup>.

Totuși, legiuitorul român a mers mai departe decât cadrul european, impunând ca informarea să fie realizată anterior încheierii contractului individual de muncă **și sub forma unei oferte contractuale care să cuprindă toate elementele obligatorii prevăzute de lege**. În acest fel, încheierea contractului în formă scrisă devine în sine o dovadă a îndeplinirii obligației de informare. Spre deosebire de directivă, care permite ca informarea să fie efectuată și ulterior, în termen de cel mult două luni de la începutul activității, Codul muncii român consacră un mecanism mai protector pentru salariat<sup>2</sup>.

În plus, textul legal prevede că obligația de informare operează **nu doar la momentul angajării, ci și ulterior**, în situația în care angajatorul intenționează să modifice contractul individual de muncă. În aceste cazuri, salariatul trebuie informat cu privire la elementele vizate, iar modificarea propriu-zisă se realizează, de regulă, prin act adițional.

În jurisprudența sa<sup>3</sup>, Curtea Constituțională a confirmat că această obligație are un caracter general, fiind aplicabilă tuturor raporturilor de muncă, indiferent dacă acestea se desfășoară în mediul public sau privat. Totodată, instanța a subliniat că statul are dreptul să intervină prin lege în raporturile de muncă existente, modificând anumite elemente esențiale, cum ar fi durata concediului de odihnă sau salariul minim, fără a fi necesară încheierea unui act adițional individual.

## §1. Conținutul obligației de informare

Codul muncii, prin art. 17 alin. (3), enumeră în mod expres elementele cu privire la care angajatorul are obligația să îl informeze pe salariat, înainte de încheierea contractului individual de muncă. Această

---

<sup>1</sup> Directiva Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă 91/533/CEE.

<sup>2</sup> A. ATHANASIU, M. VOLONCIU, L. DIMA, O. CAZAN, *op. cit.*

<sup>3</sup> Deciziile Curții Constituționale nr. 96/2016 și nr. 1265/2011.

listă trebuie interpretată în lumina jurisprudenței și doctrinei, **pentru a se înțelege sensul și rolul fiecărui element.**

### **a) Identitatea părților**

Primul element privește identificarea angajatorului și a salariatului. Informarea trebuie să cuprindă datele de identificare ale ambelor părți, întrucât contractul individual de muncă este o convenție sinalagmatică, iar determinarea precisă a subiectelor raportului juridic este esențială. Doctrina<sup>1</sup> subliniază că aceste informații sunt nu doar o formalitate, ci și o condiție pentru stabilirea răspunderii fiecărei părți în eventualitatea unui litigiu.

### **b) Locul de muncă**

Un alt element fundamental îl constituie precizarea locului de muncă. Conform art. 16<sup>1</sup> C. muncii, acesta se definește ca locul unde salariatul își desfășoară activitatea, aflat în perimetrul asigurat de angajator, fie la sediul principal, fie la alte puncte de lucru. Dacă locul nu poate fi fixat cu exactitate, angajatorul are obligația să menționeze posibilitatea ca salariatul să lucreze în diverse locuri, specificând în acest sens natura activității mobile. Jurisprudența<sup>2</sup> a confirmat că lipsa mențiunii locului de muncă poate conduce la incertitudine și litigii privind drepturile salariatului la decontarea cheltuielilor de deplasare.

### **c) Sediul angajatorului**

În mod distinct de locul muncii, angajatorul trebuie să indice și adresa sediului său. Această informare are relevanță pentru exercitarea controlului de către autorități și pentru determinarea instanței competente în eventualitatea unui litigiu.

---

<sup>1</sup> I.T. ȘTEFĂNESCU ș.a., *op. cit.*, p. 52.

<sup>2</sup> I.C.C.J., Decizia nr. 37/2016.

#### **d) Funcția/ocupația și atribuțiile postului**

Salariatul trebuie să fie informat cu privire la funcția sau ocupația pentru care este angajat, precum și la fișa postului care detaliază atribuțiile specifice. Informarea completă asupra conținutului muncii este indispensabilă<sup>1</sup> pentru formarea unui consimțământ valid, întrucât acesta trebuie să vizeze o prestație determinată și concretă. În doctrină s-a subliniat că lipsa precizării atribuțiilor poate conduce la nulitatea contractului pentru lipsa obiectului determinat.

#### **e) Criteriile de evaluare a activității profesionale**

În ceea ce privește criteriile de evaluare a salariatului, acestea trebuie să fie obiective, verificabile și transparente, pentru a evita arbitrarul. Practica judiciară<sup>2</sup> a arătat că lipsa acestor criterii din contract poate fi sancționată, întrucât afectează posibilitatea de a contesta o evaluare subiectivă.

#### **f) Riscurile specifice postului**

Angajatorul are obligația să informeze salariatul cu privire la riscurile specifice postului, în conformitate cu principiile securității și sănătății în muncă. Această obligație are o dimensiune preventivă, protejând salariatul împotriva accidentelor și bolilor profesionale. Nerespectarea acestei cerințe poate angaja răspunderea civilă și chiar penală a angajatorului.

#### **g) Data începerii activității și, dacă este cazul, durata contractului**

Pentru validitatea contractului este esențială menționarea datei de la care salariatul începe să presteze activitate, precum și, în cazul contractelor pe durată determinată, indicarea termenului final sau a condiției de încetare. Totodată, și doctrina<sup>3</sup> reține că omiterea acestor date echivalează cu lipsa certitudinii obiectului contractului.

---

<sup>1</sup> A. ATHANASIU ș.a., *op. cit.*, p. 76.

<sup>2</sup> I.T. ȘTEFĂNESCU ș.a., *op. cit.*, p. 53.

<sup>3</sup> A. ȚICLEA, L. GEORGESCU, *op. cit.*, p. 51.

### **h) Durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul**

Codul muncii stabilește un minim legal de 20 de zile lucrătoare, dar angajatorul trebuie să precizeze durata exactă prevăzută în contract, care poate fi superioară minimului legal. Jurisprudența<sup>1</sup> a confirmat că informarea privind concediul de odihnă este o garanție a dreptului la repaus și la recreere, iar lipsa acesteia atrage nulitatea clauzei.

### **i) Condițiile de acordare a preavizului**

Salariatul trebuie să fie informat atât despre situațiile în care preavizul este aplicabil, cât și despre durata lui, care nu poate fi mai mică de 20 de zile lucrătoare la concediere și de 20 de zile lucrătoare la demisie pentru funcțiile de execuție (mai mare pentru cele de conducere). Informarea clară previne eventuale dispute la încetarea raportului de muncă.

### **j) Salariul și structura acestuia**

Un element central al obligației de informare îl constituie salariul, care trebuie detaliat nu doar ca sumă brută, ci și prin toate componentele sale: salariu de bază, sporuri, adaosuri, prime sau alte beneficii. Se subliniază<sup>2</sup> că transparența remunerației este o condiție a respectării principiului egalității de tratament.

### **k) Durata normală a muncii**

Angajatorul trebuie să informeze salariatul asupra duratei normale a timpului de muncă, exprimată în ore/zi și ore/săptămână. Această precizare permite respectarea principiului repausului și a limitării timpului de muncă, consacrat de art. 41 alin. (2) din Constituție și de Directiva 2003/88/CE<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Decizia Curții Constituționale nr. 96/2016, publicată în M. Of. nr. 346 din 5 mai 2016.

<sup>2</sup> L. UȚĂ, F. ROTARU, S. CRISTESCU, *op. cit.*, p. 61.

<sup>3</sup> Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

**l) Indicații privind contractul colectiv de muncă aplicabil**

În cazul în care există un contract colectiv de muncă la nivel de unitate, grup de unități sau sector, angajatorul are obligația de a indica salariatului dispozițiile aplicabile. Această mențiune are rolul de a asigura accesul salariatului la drepturi suplimentare față de cele prevăzute în Codul muncii, consolidând principiul favorabilității.

**m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului**

Dacă la nivelul Angajatorului sau sectorului de activitate este aplicabil un contract colectiv de muncă, acest aspect se va menționa.

**n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există**

Perioada de probă trebuie stabilită în limitele și condițiile prevăzute de Codul muncii (art. 31 ), este aplicabilă doar dacă este menționată în mod expres în contract și se desfășoară cu respectarea tuturor drepturilor și obligațiilor specifice raportului de muncă.

**o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate****p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator**

Formarea profesională poate fi realizată prin programe organizate de angajator, prin furnizori de formare autorizați ori prin alte modalități convenite de părți, iar menționarea acestor elemente în contractul individual de muncă sau în acte adiționale permite stabilirea expresă a duratei, a costurilor, a modalității de participare și, după caz, a obligațiilor pe care salariatul și le asumă în legătură cu pregătirea profesională oferită.

**q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din ini-**

țiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

## **§2. Obligația de informare și efectele asupra contractului individual de muncă**

Elementele de informare prevăzute la art. 17 alin. (3) C. muncii trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă, cu excepția celor menționate la lit. m), o) și p), care au o natură distinctă. Această cerință are rolul de a asigura transparența raporturilor de muncă și de a conferi ambilor cocontractanți garanția unei informări clare asupra condițiilor de muncă.

## **§3. Modificarea contractului și actul adițional**

Potrivit alin. (5) al art. 17, orice modificare a elementelor supuse obligației de informare atrage, ca regulă, încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii efective a modificării. Trebuie precizat că această normă vizează etapa executării contractului, nu momentul inițial al încheierii.

Se consideră că nu este necesar un act adițional în următoarele ipoteze:

- (i) când modificarea contractului decurge dintr-o modificare unilaterală permisă de lege (art. 424<sup>8</sup> C. muncii);
- (ii) când intervine o modificare legislativă cu aplicabilitate directă (*modificare de drept*);
- (iii) când drepturile superioare sunt stabilite printr-un contract colectiv de muncă aplicabil.

În aceste cazuri<sup>1</sup>, angajatorul emite acte unilaterale – decizii, dispoziții, note de informare – fără a fi necesar acordul salariatului. În

---

<sup>1</sup> I.T. ȘTEFĂNESCU, M. EZER, M. GHEORGHE, I. ȘORICA, B. TELEOACĂ-VARTOLOMEI, A.G. ULUITU, V. VOINESCU, *op. cit.*, p. 57.

schimb, dacă angajatorul nu întocmește actul adițional atunci când acesta este obligatoriu, se poate considera că modificarea nu produce efecte față de salariat, iar contractul continuă să se execute potrivit clauzelor inițiale.

#### **§4. Dreptul la asistență**

Alin. (6) consacră posibilitatea ca oricare dintre părți – atât salariațul, cât și angajatorul – să fie asistată, la negocierea, încheierea sau modificarea contractului ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, de un consultant extern specializat în legislația muncii sau de un reprezentant sindical. Norma<sup>1</sup> răspunde necesității de a echilibra raportul juridic, marcat printr-o inegalitate structurală între angajator și salariat. Tertul poate proveni din unitate (reprezentant sindical, alt salariat) sau din afara ei (avocat, expert în legislația muncii), după cum părțile apreciază util.

#### **§5. Contractul de confidențialitate**

În ceea ce privește informațiile furnizate prealabil încheierii contractului sau pe parcursul executării lui, legea prevede posibilitatea încheierii unui contract de confidențialitate între părți [alin. (7)]. Această convenție<sup>2</sup> are o existență distinctă de eventuala clauză de confidențialitate inserată ulterior în CIM, dar servește ca punct de plecare pentru elaborarea acesteia.

Chiar și în absența unui asemenea contract, reglementările Codului civil asigură protecția informațiilor. Potrivit art. 1184 C. civ., informațiile confidențiale comunicate în cursul negocierilor (etapa precontractuală) impun celeilalte părți obligația de a nu le divulga și de a nu le utiliza în interes propriu, indiferent dacă în final contractul se încheie sau nu<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> A. ȚICLEA, L. GEORGESCU, *op. cit.*, p. 123.

<sup>2</sup> R. DIMITRIU, *Contractul individual de muncă. Prezent și perspective*, Ed. Tribuna Economică, București, 2005, p. 88.

<sup>3</sup> I.T. ȘTEFĂNESCU ș.a., *op. cit.*, p. 56.

Totodată, doctrina<sup>1</sup> a subliniat că și persoana selectată pentru angajare sau salariatul are obligația de a furniza angajatorului datele personale și profesionale necesare pentru încheierea contractului: acte de identitate, documente de studii, certificate de calificare, dovezi ale vechimii în muncă. Aceste informații permit angajatorului să aprecieze aptitudinile și capacitatea profesională a candidatului.

Pentru a facilita aplicarea unitară a legislației muncii, Inspekția Muncii pune la dispoziția angajatorilor și angajaților modelul-cadru de contract individual de muncă, aprobat prin ordin al ministrului muncii și publicat pe site-ul instituției. Toate elementele de informare prevăzute de art. 17 alin. (3) se regăsesc în acest model [alin. (8)-(9)]. Acest cadru standardizat asigură uniformitatea și previne omisiunile, dar nu transformă contractul într-un act de adeziune, întrucât clauzele pot fi negociate.

## **§6. Jurisprudența privind obligația de informare**

Instanțele naționale, dar și cele europene, au statuat în mod constant asupra importanței obligației de informare a salariatului.

Astfel, Înalta Curte de Casație și Justiție<sup>2</sup> a stabilit că lipsa formei scrise a contractului individual de muncă nu împiedică salariatul să dovedească existența raportului de muncă prin orice mijloace de probă, putând solicita constatarea acestuia și după încetarea efectivă a relației de muncă. Această jurisprudență întărește rolul consimțământului liber și conștient, dar confirmă totodată necesitatea formei scrise ca garanție a drepturilor salariatului.

Curtea Constituțională a subliniat, prin Decizia nr. 383/2011<sup>3</sup>, că forma scrisă a contractului individual de muncă și obligația angajatorului de a informa salariatul reprezintă garanții fundamentale pentru respectarea demnității în muncă și a dreptului la protecție socială.

---

<sup>1</sup> *Ibidem*, p. 58.

<sup>2</sup> Decizia I.C.C.J. nr. 37/2016, M. Of. nr. 114 din 10 februarie 2017.

<sup>3</sup> M. Of. nr. 281 din 21 aprilie 2011.

Lipsa informării complete poate genera dezechilibre între părți, ceea ce justifică reglementarea imperativă a obligației angajatorului.

În plan european, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a subliniat, în interpretarea Directivei 91/533/CEE privind obligația angajatorului de a informa salariatul asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă, că lipsa informării sau informarea incompletă echivalează cu o limitare a dreptului la protecție efectivă. Prin urmare, statele membre trebuie să prevadă sancțiuni eficiente și proporționale împotriva angajatorilor care omit această obligație.

### **§7. Sancțiunile pentru nerespectarea obligației de informare**

Nerespectarea obligației de informare are consecințe juridice semnificative.

În primul rând, **încălcarea obligației de informare atrage nulitatea relativă** a contractului individual de muncă, în măsura în care lipsa informării privește un element esențial ce afectează consimțământul salariatului<sup>1</sup>.

În al doilea rând, angajatorul **răspunde contravențional, potrivit art. 260 C. muncii**, pentru neîndeplinirea obligațiilor ce țin de încheierea și comunicarea contractului în formă scrisă. Această sancțiune pecuniară are rolul de a descuraja conduita ilicită și de a proteja salariații împotriva muncii nedeclarate.

De asemenea, în doctrină<sup>2</sup> s-a arătat că nerespectarea obligației de informare poate conduce la **răspunderea civilă a angajatorului**, prin acordarea de daune-interese salariatului prejudiciat. Prejudiciul poate consta în lipsa unor drepturi salariale, imposibilitatea de a beneficia de concediu sau de alte prestații sociale, ori chiar în stresul și insecuritatea juridică generate de lipsa informării.

Nu în ultimul rând, instanțele au admis că **angajatorul poate răspunde și penal**, în situațiile în care omiterea încheierii contractului sau ascunderea unor elemente esențiale constituie fapte de evaziune fis-

---

<sup>1</sup> I.T. ȘTEFĂNESCU ș.a., *op. cit.*, p. 53.

<sup>2</sup> A. ATHANASIU ș.a., *op. cit.*, p. 77.

cală sau de încălcare a legislației muncii, prin folosirea muncii nedecarate.

Obligația de informare a angajatorului față de salariat constituie unul dintre pilonii fundamentali ai dreptului muncii contemporan. Ea reflectă principiile transparenței, buneii-credințe și echilibrului între părți, având rolul de a asigura că relația de muncă se naște și se desfășoară în cunoștință de cauză. Prin acest mecanism, salariatul – parte aflată într-o poziție de subordonare juridică și economică – este protejat împotriva eventualelor abuzuri și se bucură de garanția respectării drepturilor sale.

## **Secțiunea a 2-a. Clauze facultative**

### **§1. Clauza de neconcurență**

Clauza de neconcurență este reglementată de art. 21 și urm. C. muncii și reprezintă un instrument juridic de protecție a angajatorului, prin care salariatul consimte ca, după încetarea raportului de muncă, să nu desfășoare activități aflate în concurență cu cele ale fostului angajator, fie în interes propriu, fie în interesul unui terț. În schimbul acestei abțineri, angajatorul îi plătește salariatului o indemnizație lunară de neconcurență, pe întreaga durată convenită între părți.

Scopul esențial al acestei clauze este protejarea intereselor legitime ale angajatorului împotriva riscului concurențial postcontractual, inclusiv a situațiilor în care fostul salariat ar putea presta munca pentru un concurent direct. Întrucât această clauză restrânge temporar libertatea dreptului la muncă, compensația financiară negociată între părți are rolul de a restabili echilibrul între interesele lor<sup>1</sup>.

Clauza de neconcurență este facultativă și se bazează exclusiv pe acordul de voință al părților. Ea îl privește în mod direct pe salariat, care își asumă voluntar obligația de a nu concura fostul angajator<sup>2</sup>. Redacta-

---

<sup>1</sup> A. ȚICLEA, L. GEORGESCU, *op. cit.*, 2017, p. 132.

<sup>2</sup> *Ibidem*, p. 65.