

Septimiu PANAINTE

Facultatea de Drept a Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași

Dreptul individual al muncii

Curs universitar

Cuprins

Capitolul I. Noțiuni introductive	1
<i>Secțiunea 1. Considerații preliminare</i>	1
§1. Privire diacronică asupra dreptului muncii	1
§2. Definiția și obiectul dreptului muncii	3
§3. Trăsăturile caracteristice ale raporturilor juridice individuale de muncă	6
<i>Secțiunea 2. Izvoarele dreptului muncii</i>	7
§1. Izvoarele formale interne	7
1.1. Izvoare comune cu cele ale altor ramuri de drept	7
1.2. Izvoare specifice dreptului muncii	11
§2. Izvoarele internaționale	14
2.1. Acte adoptate la nivelul Organizației Națiunilor Unite	14
2.2. Norme adoptate de Consiliul Europei	15
2.3. Norme adoptate la nivelul Uniunii Europene	16
2.4. Convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii	19
<i>Secțiunea 3. Principiile dreptului muncii</i>	21
§1. Principiul libertății muncii	21
§2. Principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii	22
§3. Principiul protecției salariaților	24
§4. Principiul libertății de asociere a salariaților și angajatorilor	25
§5. Principiul consensualității în relațiile de muncă	26
§6. Principiul bunei-credințe în relațiile de muncă	28
Capitolul II. Contractul individual de muncă	30
<i>Secțiunea 1. Noțiune și reglementare</i>	30
<i>Secțiunea 2. Trăsăturile juridice ale contractului de muncă</i>	31
§1. Caracterele juridice ale contractului de muncă	31
§2. Modalitățile contractului individual de muncă	35
<i>Secțiunea 3. Încheierea contractului individual de muncă</i>	35
§1. Condițiile de validitate a contractului individual de muncă	35
1.1. Clasificarea condițiilor de validitate	35
1.2. Condiții de validitate generale, comune tuturor contractelor	36
A. Capacitatea părților	36
i) Capacitatea persoanei care se încadrează în muncă	36
ii) Capacitatea juridică a angajatorului	41

B. Consimțământul	41
C. Obiectul și cauza contractului individual de muncă	42
1.3. Condiții de validitate specifice contractelor individuale de muncă	43
1.3.1. Condițiile de validitate specifice impuse tuturor contractelor individuale de muncă	43
A. Examenul medical	43
B. Verificarea aptitudinilor profesionale și personale	45
C. Forma scrisă a contractului	47
1.3.2. Condițiile de validitate specifice impuse pentru anumite contracte individuale de muncă	49
A. Condiții privind studiile și vechimea	49
B. Existența unui post vacant sau temporar vacant (în sectorul bugetar)	51
C. Lipsa antecedentelor penale	51
D. Avizul, autorizarea atestarea necesare pentru exercitarea unei profesii/ocuparea unui post	52
§2. Determinarea calităților părților subsecvent încheierii contractului individual de muncă	53
2.1. Perioada de probă	54
2.2. Stagiul	58
§3. Obligația de informare	59
3.1. Aspecte generale și cadrul reglementar	59
3.2. Aspecte relevante privind obligația de informare din perspectiva Directivei 91/533/CEE	62
§4. Procedura ocupării unui post vacant de natură contractuală în sectorul bugetar	70
§5. Nulitatea contractului individual de muncă	75
5.1. Aspecte generale	75
5.2. Efectele nulității	77
§6. Înregistrarea contractului individual de muncă. Registrul general de evidență a salariaților și dosarul personal	79
6.1. Înregistrarea contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților	79
6.2. Dosarul personal	81
<i>Secțiunea 4. Conținutul contractului individual de muncă</i>	82
§1. Noțiuni. Clasificări	82
§2. Conținutul înscrisului contractual	83
§3. Conținutul juridic al contractului individual de muncă	84
3.1. Partea legală	84
3.2. Partea convențională	87
3.2.1. Partea convențională obligatorie. Clauzele esențiale	88

A. Durata contractului individual de muncă	88
B. Felul muncii	89
C. Locul muncii	90
D. Condițiile de muncă	91
E. Salariul	93
F. Timpul de muncă și timpul de odihnă	94
3.2.2. Partea convențională facultativă	95
3.2.2.1. Clauze facultative reglementate (numite)	95
A. Clauza de neconcurență	96
B. Clauza de mobilitate	99
C. Clauza de confidențialitate	99
D. Clauze privind formarea profesională	102
E. Clauze privind drepturile de proprietate intelectuală	104
3.2.2.2. Clauze facultative nereglementate (nenumite)	106
A. Clauza de conștiință	106
B. Clauza de stabilitate	107
C. Clauza de rezultat	107
D. Clauza de risc	107
3.2.2.3. Clauze interzise. Clauza penală	107
<i>Secțiunea 5. Executarea contractului individual de muncă</i>	111
§1. Aspecte generale	111
§2. Aspecte privind excepția de neexecutare a contractului individual de muncă	113
<i>Secțiunea 6. Modificarea contractului individual de muncă</i>	117
§1. Aspecte generale	117
§2. Obligația de informare privind modificarea contractului individual de muncă	118
§3. Modificarea unilaterală a contractului de muncă	121
3.1. Delegarea	122
3.2. Detașarea	123
3.3. Alte cazuri de modificare unilaterală a unui element esențial	128
<i>Secțiunea 7. Suspendarea contractului individual de muncă</i>	129
§1. Aspecte generale	129
§2. Cauzele de suspendare a contractului individual de muncă	130
2.1. Suspendarea de drept	130
2.2. Suspendarea contractului de muncă din inițiativa salariatului	135
2.3. Suspendarea contractului de muncă din inițiativa angajatorului	138
2.4. Suspendarea contractului de muncă prin acordul părților	145
§3. Efectele suspendării contractului individual de muncă	145
3.1. Aspecte generale	145

3.2. Răspunderea angajatorului în raport de dispozițiile art. 52 alin. (2)

C. muncii	146
-----------	-----

3.2.1. Verificarea condițiilor răspunderii juridice contractuale	146
--	-----

3.2.2. Titularul obligației de plată	150
--------------------------------------	-----

3.2.3. Întinderea despăgubirilor	151
----------------------------------	-----

3.2.4. Durata pentru care se datorează despăgubirile	152
--	-----

Secțiunea 8. Încetarea contractului individual de muncă

§1. Aspecte generale	153
----------------------	-----

§2. Încetarea de drept a contractului individual de muncă	153
---	-----

2.1. Cazuri de încetare de drept	153
----------------------------------	-----

2.2. Procedura încetării de drept a contractului de muncă	158
---	-----

§3. Încetarea prin acordul părților	159
-------------------------------------	-----

§4. Concedierea	159
-----------------	-----

4.1. Interdicții la concediere	159
--------------------------------	-----

4.2. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului	161
--	-----

4.3. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului	169
---	-----

4.3.1. Concedierea individuală	170
--------------------------------	-----

4.3.2. Concedierea colectivă	172
------------------------------	-----

A. Noțiune și reglementare	172
----------------------------	-----

B. Procedura concedierii colective	172
------------------------------------	-----

C. Efectele concedierii colective	174
-----------------------------------	-----

4.4. Decizia de concediere	175
----------------------------	-----

4.4.1. Termene de emitere și de comunicare a deciziei de concediere	175
---	-----

4.4.2. Conținutul deciziei de concediere	176
--	-----

4.4.3. Ineficacitatea deciziei de concediere	178
--	-----

4.5. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale prin intermediul instanțelor judecătorești	180
--	-----

§5. Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia	183
---	-----

5.1. Cadrul normativ european și intern	183
---	-----

5.2. Reguli generale	184
----------------------	-----

5.3. Aspecte privind conformitatea dreptului intern cu prevederile Directivei 2001/23/CE	185
--	-----

§6. Demisia	188
-------------	-----

Secțiunea 9. Contracte de muncă cu elemente particulare

§1. Contractul individual de muncă pe durată determinată	190
--	-----

1.1. Principalele prevederi ale Directivei 1999/70/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată	190
---	-----

1.2. Reglementarea generală națională	191
---------------------------------------	-----

§2. Contractul individual de muncă cu timp parțial	194
2.1. Principalele prevederi ale Directivei 97/81/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă	194
2.2. Reglementarea generală națională	196
§3. Contractul de muncă temporară (munca prin agent de muncă temporară)	199
3.1. Aspecte generale	199
3.2. Raporturile dintre salariatul temporar, agentul de muncă temporară și utilizator	202
3.3. Efecte specifice contractului de muncă temporară	203
3.4. Încetarea contractului de muncă temporară	205
§4. Contractul individual de muncă al zilierilor (munca prestată de zilieri)	206
4.1. Aspecte generale	206
4.2. Activitatea zilierilor. Drepturile și obligațiile părților	207
4.3. Soluționarea litigiilor dintre beneficiari și zilieri	209
Capitolul III. Timpul de muncă și timpul de odihnă	210
<i>Secțiunea 1. Timpul de muncă</i>	210
§1. Aspecte generale	210
§2. Durata timpului de muncă	211
§3. Munca suplimentară	213
§4. Munca de noapte	213
§5. Norma de muncă	214
<i>Secțiunea 2. Timpul de odihnă</i>	215
§1. Pauza de masă	215
§2. Timpul de odihnă între două zile de muncă	215
§3. Repausul săptămânal	216
§4. Zilele de sărbători legale și alte zile în care nu se lucrează	216
§5 Concediile	217
5.1. Concediul de odihnă	217
5.2. Concediul fără plată	220
5.3. Concediile pentru formare profesională	220
Capitolul IV. Salarizarea	222
<i>Secțiunea 1. Noțiuni introductive</i>	222
<i>Secțiunea 2. Sistemul de salarizare</i>	223
§1. Principiile sistemului de salarizare	223
§2. Formele de organizare a muncii și de salarizare	224
§3. Elementele salariului	224

<i>Secțiunea 3. Plata salariilor</i>	225
<i>Secțiunea 4. Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale</i>	227
Capitolul V. Sănătatea și securitatea în muncă	229
<i>Secțiunea 1. Cadru normativ european și intern</i>	229
<i>Secțiunea 2. Reguli generale</i>	232
<i>Secțiunea 3. Comitetul de securitate și sănătate în muncă</i>	234
<i>Secțiunea 4. Protecția salariaților prin servicii medicale</i>	234
<i>Secțiunea 5. Aspecte privind conformitatea dreptului intern cu prevederile Directivei cadru 89/391/CEE</i>	235
Capitolul VI. Formarea profesională a salariaților	238
<i>Secțiunea 1. Noțiuni și reglementare</i>	238
<i>Secțiunea 2. Obiectivele principale și formele formării profesionale</i>	238
<i>Secțiunea 3. Actul adițional privind formarea profesională</i>	240
<i>Secțiunea 4. Contractul de ucenicie la locul de muncă</i>	241
§1. Noțiunea, părțile și încheierea contractului	241
§2. Conținutul contractului	243
§3. Efectele contractului de ucenicie	246
<i>Secțiunea 5. Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator</i>	247
Capitolul VII. Răspunderea juridică	249
<i>Secțiunea 1. Răspunderea disciplinară</i>	249
§1. Aspecte generale	249
§2. Regulamentul intern	250
§3. Condițiile răspunderii disciplinare	253
§4. Abaterea disciplinară	254
§5. Cauze de nerăspundere disciplinară	255
§6. Sancțiunile disciplinare generale	257
§7. Acțiunea disciplinară	259
7.1. Aspecte generale	259
7.2. Procedura disciplinară	259
7.3. Decizia de sancționare disciplinară	264
§8. Radierea sancțiunii disciplinare	268
<i>Secțiunea 2. Răspunderea patrimonială</i>	269
§1. Aspecte generale	269
§2. Răspunderea patrimonială a angajatorului față de salariat	271
§3. Răspunderea patrimonială a salariatului față de angajator	274
3.1. Aspecte generale	274
3.2. Condiții pentru angajarea răspunderii patrimoniale a salariaților	275

3.3. Alte aspecte privind răspunderea patrimonială a salariatului față de angajator	279
§4. Cauze de nerăspundere	280
§5. Obligația de restituire	281
§6. Stabilirea răspunderii patrimoniale și repararea prejudiciului	281
6.1. Stabilirea răspunderii patrimoniale a angajatorului și repararea prejudiciului	281
6.2. Stabilirea răspunderii patrimoniale a salariaților și repararea prejudiciului	283
A. Procedura convențională de stabilire a răspunderii patrimoniale a salariaților și de reparare a prejudiciului	283
B. Procedura legală de reparare a prejudiciului cauzat de salariat	285
Secțiunea 3. Răspunderea contravențională	288
Secțiunea 4. Răspunderea penală	291
Capitolul VIII. Inspecția muncii	296
Secțiunea 1. Aspecte generale	296
Secțiunea 2. Rolul Inspecției Muncii	297
Capitolul IX. Jurisdicția muncii	301
Secțiunea 1. Aspecte generale	301
Secțiunea 2. Principiile jurisdicției muncii	302
§1. Principiul soluționării conflictelor individuale de muncă de către instanțe specializate, cu participarea, la judecata în primă instanță, a asistenților judiciari	302
§2. Principiul sesizării instanței de judecată doar de către partea interesată, nu și din oficiu	302
§3. Principiul accesibilității jurisdicției muncii	305
§4. Principiul celerității soluționării cauzelor și aplicării hotărârilor privind conflictele de muncă	306
Secțiunea 3. Noțiunea de conflict individual de muncă	307
Secțiunea 4. Părțile în conflictele individuale de muncă	308
Secțiunea 5. Competența și compunerea instanțelor care soluționează conflicte individuale de muncă	309
§1. Competența materială (<i>ratione materiae</i>)	309
§2. Competența teritorială (<i>ratione personae vel loci</i>)	310
§3. Completul pentru soluționarea conflictelor individuale de muncă	312
Secțiunea 6. Termenele de sesizare a instanței	314
Secțiunea 8. Hotărârea instanței de fond	321
Secțiunea 9. Căile de atac	321
Bibliografie selectivă	323

Capitolul I. Noțiuni introductive

Secțiunea 1. Considerații preliminare

Munca este privită, în general, nu ca un scop în sine, ci ca o modalitate prin care omul tinde să își satisfacă necesități de ordin material și spiritual. Astfel, munca presupune o activitate conștientă, preponderent fizică sau intelectuală, exercitată în vederea atingerii unui scop imediat, financiar, și a unor obiective mediate, indirecte.

Neîndoielnic, activitatea profesională ocupă un loc important și determinant în viața oamenilor, fiind în directă legătură cu sentimentul de securitate individuală, economică, socială, cu sănătatea fizică și mentală a acestora.

Alegerea, dobândirea și exercitarea unei profesii sunt etape importante în formarea și dezvoltarea personalității individului, presupunând asimilarea de cunoștințe, dezvoltarea unor aptitudini, dinamică și exprimare axiologică, evaluare și autoevaluare, asumarea de responsabilități, confruntarea cu succesul sau eșecul, medierea între planul personal sau familial și cel profesional etc. Activitatea profesională atrage provocări care țin de gestiunea resurselor și echilibrul individual, de dezvoltarea și valorizarea propriilor calități și competențe generale sau specifice, de capacitatea de a fi onest, competitiv, empatic, creativ, un bun comunicator.

Dincolo de această perspectivă, munca reprezintă un reper major și în alte planuri. Efectele muncii individuale se reflectă primar la nivel de angajator și se regăsesc apoi sublimite în plan economic și social.

Interacțiunile umane și sociale pe care formarea profesională și prestarea muncii le determină presupun un schimb informațional complex, de tip simbiotic: dinspre individ spre colectivitate și societate și reciproc.

Subliniem doar că securitatea socială este, cel mai adesea, rezultatul exercițiului dreptului la muncă. Mai exact, asigurările sociale au natură contributivă și, astfel, depind de rezultatul financiar al muncii prestate.

Fără a ne propune să epuizăm planurile de abordare a unui subiect atât de complex, mai precizăm că munca este un factor originar, activ și determinant al producției, o resursă esențială atrasă și utilizată în activitatea economică. Calitatea factorului muncă, diviziunea și productivitatea muncii sunt în directă corelație cu gradul de dezvoltare economică a unei țări.

În concluzie, importanța, complexitatea și dinamica relațiilor sociale privind munca nu pot fi neglijate, iar legiuitorul este chemat să facă eforturi pentru a le acorda atenția cuvenită.

§1. Privire diacronică asupra dreptului muncii

Deși preocupări privind munca regăsim în diverse izvoare încă din cele mai vechi timpuri, intervenția legiuitorului, astfel încât să putem vorbi despre conturarea unei

ramuri a dreptului muncii, s-a făcut resimțită abia în epoca modernă. Corelăm, astfel, apariția dreptului muncii cu dezvoltarea relațiilor industriale, cu nevoia de protecție a muncitorilor, dar și cu profunde transformări în plan politic, cultural, ideologic, economic și social produse în Europa secolului al XVIII-lea.

În ceea ce privește formarea și dezvoltarea ramurii dreptului muncii în plan național, la nivel doctrinar^[1], au fost delimitate trei etape: perioada anterioară datei de 23 august 1944, perioada 23 august 1944-22 decembrie 1989 și perioada de după 22 decembrie 1989.

Observând perioada anterioară datei de 23 august 1944, remarcăm că primele reglementări privind relațiile sociale de muncă au privit în mod special igiena și protecția muncii.

Dintre primele acte normative adoptate în țara noastră pot fi amintite:

- Legea sanitară din 1885;
- Legea servitorilor din 1891;
- Regulamentul industriilor insalubre din 1894;
- Legea minelor din 1895;
- Legea repausului duminical din 1897;
- Legea învățământului profesional din 1901;
- Legea pentru organizarea meseriilor din 1902 – Legea Missir (reglementa exercițiul meseriilor, relațiile dintre patroni și elevi, lucrători sau meseriași, asigurările sociale de boală și un sistem de jurisdicție profesională – comisie de arbitri);
- Legea asupra muncii minorilor și femeilor în industrii și exploatare miniere (1905);
- Legea contra sindicatelor, asociațiilor profesionale, funcționarilor statului, județului, comunelor și stabilimentelor publice din 1909 – „Legea Orleanu” (prin aceasta se interzicea dreptul la asociere și la grevă a tuturor salariaților și nu era admisă încheierea de contracte colective de muncă);
- Legea privind organizarea meseriilor, creditului și asigurărilor muncitorești din 1912 – Legea Nenițescu (privea asigurările în caz de boală, accident, bătrânețe și invaliditate).

Perioada 23 august 1944-22 decembrie 1989 se caracterizează printr-o politică legislativă restrictivă, etatistă, în care munca era considerată o obligație, și nu un drept, iar drepturile salariaților nu puteau fi negociate cu întreprinderile socialiste de stat. Cele două coduri ale muncii adoptate în această perioadă (Legea nr. 3/1950 și Legea nr. 10/1972) erau menite să pună în practică viziunea specifică acestei perioade.

După 22 decembrie 1989 s-a impus ca și în planul reglementării relațiilor de muncă să aibă loc adaptarea la noile realități economice, sociale și politice.

Printre primele acte normative adoptate imediat după Revoluție se numără: Legea nr. 30/1990 privind angajarea salariaților în funcție de competență, Legea nr. 2/1991

[1] A se vedea A. ATHANASIU, L. DIMA, *Dreptul muncii*, Ed. C.H. Beck, București, 2005, pp. 3-5. Pentru o analiză mai detaliată, I.T. ȘTEFĂNESCU, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a 3-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2014, pp. 5-11.

privind cumulul de funcții, Legea nr. 13/1991 privind contractul colectiv de muncă, Legea nr. 15/1991 pentru soluționarea conflictelor colective de muncă.

Codul muncii din 1972 a suferit o serie de modificări (spre exemplu, prin Decretul-lege nr. 147/1990 privind modificarea sau abrogarea unor dispoziții legale care limitează libertatea muncii) și a supraviețuit până la abrogarea sa, prin Legea nr. 53/2003 (actualul Cod al muncii).

Neîndoielnic, aderarea României la Uniunea Europeană a determinat o evoluție accelerată a dreptului muncii românesc, o completare și substanțializare a acestuia atât din perspectivă materială, cât și jurisprudențială.

§2. Definiția și obiectul dreptului muncii

Dreptul muncii reprezintă acea ramură autonomă a dreptului privat alcătuită din ansamblul normelor juridice care reglementează relațiile sociale care se nasc în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale și colective de muncă, precum și unele relații sociale conexe acestora.

Caracterul autonom al acestei ramuri este determinat, în principal, de obiectul distinct de reglementare (un grup de relații sociale cu un obiect, conținut și trăsături proprii) și de metoda particulară de reglementare a relațiilor care formează obiectul acestei ramuri^[1]. De asemenea, principiile specifice acestei ramuri^[2] sunt de natură să o delimiteze față de alte ramuri de drept aparținând sistemului românesc de drept public sau privat.

Din definiția dreptului muncii reiese că obiectul acestuia îl constituie raporturile de muncă izvorâte din contractele de muncă (individuale și colective) și unele raporturile juridice conexe acestora. Aceste raporturi pot avea natură patrimonială sau nepatrimonială.

Codul muncii reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii [art. 1 alin. (1) C. muncii].

De asemenea, art. 2 C. muncii se referă la sfera persoanelor asupra cărora are incidență, respectiv:

- cetățenii români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;
- cetățenii 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;

^[1] Dreptul muncii este alcătuit, în principal, din norme juridice cu caracter imperativ; această trăsătură este de natură să conducă la crearea unui regim juridic unitar și la asigurarea protecției și realizării drepturilor pe care le generează calitatea de salariat. O altă particularitate a metodei de reglementare constă în faptul că, în această materie, alături de izvoarele de drept care, ca natură juridică, sunt comune cu cele ale altor ramuri de drept, regăsim izvoare specifice, cu relevanță doar în această ramură.

^[2] A se vedea *infra*, p. 21 și urm.