

respect pentru oameni și carti



EUFEMIA VIERIU

# Tratat de **DREPTUL MUNCII**



**DR. EUFEMIA VIERIU**

## **TRATAT DE DREPTUL MUNCII**

## CUPRINS

### CAPITOLUL I

<b>NOȚIUNEA DREPTULUI MUNCII CA RAMURĂ A DREPTULUI</b> .....	19
<b>1. Munca și dreptul muncii</b> .....	19
<b>2. Obiectul și metoda de reglementare a disciplinei</b> .....	19
<b>3. Locul disciplinei în sistemul științelor juridice</b> .....	20

### CAPITOLUL II

#### **ACTELE NECESARE ÎN VEDEREA ÎNCHEIERII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ; CLAUZE OBLIGATORII ALE CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**.....

<b>1. Contractul individual de muncă</b> .....	22
1.1. Noțiunea, originea și definiția contractului individual de muncă .....	22
1.2. Scurt istoric al contractului individual de muncă.....	23
1.3. Trăsăturile contractului individual de muncă.....	23
1.4. Contractul colectiv de muncă și contractul individual de muncă .....	24
<b>2. Încheierea contractului individual de muncă</b> .....	25
2.1. Condițiile încheierii contractului individual de muncă .....	25
2.2. Capacitatea juridică a persoanei ce urmează a fi încadrată .....	26
2.3. Capacitatea juridică a patronului – fizică și juridică .....	27
2.4. Incompatibilități.....	29
2.5. Consimțământul părților .....	31
2.6. Obiectul și cauza contractului individual de muncă.....	32
2.7. Avizul prealabil .....	33
2.8. Examenul medical .....	35
<b>3. Actele necesare încheierii contractului individual de muncă; clauze obligatorii și clauze facultative ale contractului individual de muncă</b> .....	36
3.1. Actele necesare în vederea încheierii contractului individual de muncă .....	36
3.2. Clauze obligatorii ale contractului individual de muncă .....	40
3.2.1. Durata contractului individual de muncă.....	41
3.2.2. Felul muncii.....	43
3.2.3. Locul muncii .....	44
3.2.4. Salariul .....	46
3.2.5. Timpul de muncă și timpul de odihnă .....	46
3.3. Clauze specifice .....	47
3.3.1. Clauza de neconcurență .....	47
3.3.2. Clauza de confidențialitate.....	48
3.3.3. Clauza de mobilitate .....	48
3.3.4. Clauza de formare profesională .....	49
3.3.5. Clauza de conștiință.....	49
3.4. Clauze interzise.....	50
3.5. Alte clauze.....	50



## CAPITOLUL III

### SINDICATELE, PRINCIPIILE ȘI TRĂSĂTURILE CARACTERISTICE DIALOGULUI SOCIAL.....

<b>1. Noțiunea de dialog social.....</b>	<b>52</b>
1.1 Concept. Necesitatea și importanța dialogului social .....	52
1.2. Dialogul social în România .....	53
<b>2. Dimensiunea internațională a dialogului social .....</b>	<b>55</b>
2.1. Dispoziții în dreptul internațional.....	55
2.2. Organizația Internațională a Muncii. România și Organizația Internațională a Muncii.....	56
2.3. Dialogul social în Uniunea Europeană .....	59
2.3.1. Consiliul Europei. Carta Socială .....	60
2.3.2. România și Carta Socială Europeană, revizuită .....	61
2.4. Cadrul normativ intern. Organisme tripartite cu atribuții în facilitarea dialogului social.....	62
2.4.1. Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social.....	62
2.4.2. Consiliul Economic și Social .....	63
2.4.2.1. Organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social .....	63
2.4.3. Comisiile de dialog social la nivelul administrației publice centrale și la nivel teritorial.....	66
2.4.4. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă .....	68
2.4.5. Consiliul Național de Formare al Adulților .....	70
2.4.6. Casa Națională de Pensii Publice .....	72
<b>3. Principiile și trăsăturile caracteristice dialogului social .....</b>	<b>74</b>
3.1. Principiile și trăsăturile caracteristice dialogului social.....	74
3.2. Cadrul de manifestare al dialogului social .....	75
3.2.1. Bipartismul sau parteneriatul social .....	75
3.2.1.1. Direcții de acțiune ale parteneriatului social .....	76
3.2.2. Cadrul de manifestare al dialogului social. Tripartismul .....	77
3.3 Dialogul social și conflictele de muncă .....	78
<b>4. Reprezentanții salariaților .....</b>	<b>79</b>
4.1. Organizare .....	79
4.2. Atribuții și rol .....	80

## CAPITOLUL IV

### NATURA JURIDICĂ, CARACTERELE ȘI IMPORTANȚA CONTRACTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ .....

<b>1. Noțiunea, natura juridică, caracterele contractului colectiv de muncă .....</b>	<b>81</b>
1.1. Conceptul de contract colectiv de muncă .....	81
1.1.1. Reglementarea contractului colectiv de muncă până la 23 august 1944 .....	82
1.1.2. Reglementarea contractului colectiv de muncă după 23.08.1944 până la 22.12.1989.....	83
1.1.3. Reglementarea contractului colectiv după anul 1990 .....	83
1.2. Natura juridică și forma contractului colectiv de muncă.....	84
1.3. Categoriile ale contractului colectiv de muncă.....	85
1.4. Caracteristicile și durata contractului colectiv de muncă .....	86



1.5. Înregistrarea și publicitatea contractului colectiv de muncă.....	86
1.6. Reprezentarea părților.....	88
<b>2. Procedura încheierii contractului colectiv de muncă.....</b>	<b>89</b>
2.1. Noțiunea și rolul negocierii colective.....	89
2.2. Negocierea colectivă în Uniunea Europeană.....	89
2.3. Convenția privind negocierea colectivă.....	90
2.4. Nivelurile și obligativitatea negocierii colective.....	92
2.5. Salariații și reprezentarea acestora la negocierea colectivă.....	93
2.6. Desfășurarea negocierilor și obiectul acestora.....	95
2.7. Durata și efectele negocierii colective.....	98
2.8. Încheierea contractului colectiv de muncă.....	100
<b>3. Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă... 100</b>	<b>100</b>
3.1. Executarea contractului colectiv de muncă.....	100
3.2. Modificarea contractului colectiv de muncă.....	101
3.3. Suspendarea contractului colectiv de muncă.....	102
3.4. Încetarea contractelor colective de muncă.....	103

## CAPITOLUL V

### CARACTERISTICILE CONFLICTELOR DE MUNCĂ ȘI ALE CONCEDIERII ..... 105

<b>1. Considerații generale privind conflictele de muncă.....</b>	<b>105</b>
1.1. Noțiunea și clasificarea conflictelor de muncă.....	105
1.2. Conflictelor de muncă conform noului cod al muncii.....	107
1.3. Scurt istoric privind reglementarea conflictelor de muncă din țara noastră.....	108
<b>2. Conflictelor de interes.....</b>	<b>112</b>
2.1. Considerații generale.....	112
2.1.1. Noțiune și obiect.....	112
2.2. Revendicările salariaților ce nu pot constitui obiect al conflictelor de interes.....	116
2.3. Situațiile în care pot fi declanșate conflictele de interes.....	116
2.4. Nivelurile până la care pot avea loc conflictele de interes.....	117
2.5. Concilierea, Medierea, Arbitrajul conflictelor de interes.....	117
2.6. Situația conflictelor de interes în 2011 conform Legii 62/2011, legea dialogului social.....	120
<b>3. Greva- modalitate de luptă utilizată în cazul conflictelor de muncă.....</b>	<b>122</b>
3.1. Noțiunea de grevă, caracteristici și clasificare.....	122
<b>4. Conflictelor de drepturi.....</b>	<b>132</b>
4.1. Considerații generale.....	132
4.1.1. Noțiunea și clasificarea conflictelor de drepturi.....	132
4.1.2. Părțile conflictelor de drepturi.....	133
4.2. Conflictelor în legătură cu încheierea, executarea, modificare, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă.....	136
4.3. Paralelă între conflictele de drepturi și conflictele individuale de muncă.....	141
<b>5. Jurisdicția muncii.....</b>	<b>142</b>
5.1. Noțiune și principii.....	142
5.1.1. Scurtă prezentare a evoluției jurisdicției muncii.....	142
5.2. Soluționarea conflictelor de muncă.....	145
5.3. Organe competente să soluționeze conflicte de muncă.....	146
5.3.1. Soluționarea unor conflicte sau cereri de către Judecătoria.....	146

5.3.2. Soluționarea conflictelor de drepturi de către Tribunale.....	147
5.3.3. Soluționarea conflictelor de drepturi de către Curțile de apel .....	149
5.3.4. Soluționarea conflictelor de drepturi de către Înalta Curte de Casație și Justiție.....	149

## CAPITOLUL VI

### PRINCIPIILE SISTEMULUI DE SALARIZARE, PLATA SALARIILOR, ȘI ELEMENTELE COMPONENTE ALE SALARIULUI.....

<b>1. Salariul – noțiuni, elemente, categorii .....</b>	<b>150</b>
1.1. Scurt istoric și cadrul normativ aplicabil salarizării .....	150
1.1.1. Scurt istoric al reglementării .....	150
1.1.2. Cadrul normativ aplicabil salarizării .....	151
1.2. Noțiunea și elementele salariului. Categorii de salarii .....	153
1.2.1. Noțiunea de salariu .....	153
1.2.2. Elementele salariului .....	154
1.3. Categorii de salarii .....	156
1.3.1. Salariul nominal și salariul real .....	156
1.4. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată .....	157
<b>2. Sistemul de salarizare .....</b>	<b>161</b>
2.1. Noțiune sistemului de salarizare.....	161
2.2. Principiile sistemului de salarizare .....	162
2.2.1. Principiul negocierii salariilor.....	163
2.2.2. Principiul prestabilirii salariilor personalului din autoritățile și instituțiile publice prin lege.....	164
2.2.3. Principiul descentralizării și liberalizării salariului .....	164
2.2.4. Principiul egalității de tratament: la munca egala, salariu egal .....	164
2.2.5. Principiul diferențierii salariilor în raport de nivelul studiilor, funcția îndeplinită, cantitatea și calitatea muncii, condițiile de muncă .....	165
2.2.6. Principiul salarizării după rezultatele muncii.....	169
2.2.7. Principiul indexării și compensării salariilor .....	169
2.2.8. Principiul confidențialității.....	171
<b>3. Plata salariilor .....</b>	<b>172</b>
3.1. Reguli privind plata salariilor .....	172
3.2. Impozitul pe venitul din salarii.....	172
3.3. Contribuția de asigurări sociale .....	173
3.4. Contribuția de asigurări sociale de sănătate .....	174
3.5. Contribuția la bugetul asigurărilor pentru șomaj.....	176
3.6. Condiții privind plata salariilor.....	177
3.7. Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale.....	177

## CAPITOLUL VII

### FORMAREA PROFESIONALĂ - CADRUL JURIDIC ȘI OBIECTIVELE FORMĂRII PROFESIONALE.....

<b>1. Considerații generale privind conceptul de formare profesională .....</b>	<b>178</b>
1.1. Accepțiunile termenului de formare profesională.....	178
1.1.1. Formarea profesională - definiție și concept.....	178
1.1.2. Reglementarea formării profesionale .....	179



1.1.3 Obiectivele principale ale formării profesionale.....	182
1.2. Fazele și modalitățile formării profesionale.....	183
1.2.1 Formarea profesională prin sistemul național de învățământ (faza I).....	183
1.2.1.1 Sistemul național de învățământ .....	183
1.2.1.2 Studii universitare de master (ciclul II) .....	186
1.2.1.3. Studii universitare de doctorat (ciclul III).....	187
1.2.2 Formarea profesională în afara sistemului național de învățământ (faza II).....	189
1.2.2.1 Formarea profesională a adulților și salariaților.....	189
1.2.2.2 Formarea profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.....	195
1.2.2.3 Formarea profesională continuă.....	198
<b>2. Realizarea formării profesionale .....</b>	<b>198</b>
2.1. Categorii de contracte speciale de formare profesională.....	198
2.1.1 Contractul de calificare profesională.....	199
2.1.2 Contractul de adaptare profesională .....	199
2.1.3 Contractul de ucenicie la locul de muncă.....	200
2.1.3.1 Părțile contractului de ucenicie la locul de muncă.....	201
2.1.3.2 Forma, conținutul și durata contractului de ucenicie la locul de muncă .....	203
2.1.3.3. Maistrul de ucenicie.....	204
2.1.3.4 Calificările și ocupațiile pentru care se realizează ucenia la locul de muncă .....	205
2.1.3.5 Statutul ucenicului .....	205
2.1.3.6. Susținerea financiară a uceniei .....	208
2.1.3.7. Conținutul aplicării dispozițiilor legale privind ucenia la locul de muncă .....	208
2.1.3.8. Reglementările uceniei în dreptul comunitar .....	208
2.2. Formatorul .....	209
2.2.1 Planurile anuale de formare profesională .....	209
2.2.2 Cheltuieli legate de formarea profesională și recuperarea acestora.....	209
2.2.3. Concediile pentru formare profesională .....	211
<b>3. Reglementarea formării profesionale în U.E. ....</b>	<b>212</b>
3.1. Reglementarea uceniei în U.E. ....	212
3.1.1. Contractul de ucenicie în U.E. ....	213
3.2. Sisteme de formare profesională continuă – Franța și Germania .....	219
3.3. Programe de readaptare profesională pentru persoanele cu deficiente .....	220

## CAPITOLUL VIII

### ASPECTE GENERALE PRIVIND TIMPUL DE MUNCĂ, TIMPUL DE ODIHNĂ

<b>ȘI CONCEDIILE.....</b>	<b>224</b>
<b>1. Timpul de muncă și timpul de odihnă.....</b>	<b>224</b>
1.1. Considerații generale privind legislația muncii.....	224
1.2. Definiția, reglementarea și forme specifice de organizare a timpului de muncă.....	225
1.3. Clasificarea și durata timpului de muncă.....	226
1.3.1. Durata normală a timpului de muncă .....	226
1.3.2 Munca suplimentară (timpul de muncă peste durata normală) .....	230
1.3.3 Durata maximă a timpului de muncă .....	233

1.4. Norma de muncă.....	233
1.5. Definierea muncii în schimburi și salariatul în schimburi.....	234
1.6. Pauza pentru masă .....	234
1.7. Timpul de odihnă între două zile de muncă.....	235
1.8. Repausul săptămânal.....	235
1.9. Pauze și perioade de odihnă pentru conducătorii auto .....	236
1.10 Învoirea.....	236
1.11 Sărbătorile legale .....	236
<b>2. Concediile și clasificarea acestora.....</b>	<b>237</b>
2.1 Dreptul la concediul de odihnă.....	237
2.2. Durata concediului de odihnă (de bază) .....	238
2.3 Concediul suplimentar de odihnă.....	240
2.4 Condițiile dobândirii și exercitării dreptului la concediul de odihnă .....	241
2.5. Programarea concediului de odihnă .....	242
2.6. Indemnizația de concediu.....	242
2.7. Efectuarea concediului de odihnă.....	244
2.8. Modificarea și întreruperea concediului de odihnă .....	244
2.9. Compensarea în bani a concediului de odihnă.....	245
2.10. Alte tipuri de concedii .....	245
2.11. Concediul plătit pentru evenimente familiale deosebite.....	246
2.12. Concediile pentru formare profesională .....	246
2.13. Concediul fără plată .....	247
2.14. Concediul cu plată pentru formare profesională .....	248
2.15. Concediul pentru sarcină și lăuzie .....	248
2.16. Categoriile de concedii medicale .....	249
2.17. Concediul și indemnizația de risc maternal .....	250
2.18. Concediul și indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav .....	250
2.19. Concediul și indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă.....	250

## CAPITOLUL IX

### CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND ROLUL STATULUI PE PIAȚA MUNCII ȘI ÎN RELAȚIILE DE MUNCĂ. ASPECTE PRIVIND MEDIEREA MUNCII, CREȘTEREA ȘANSELOR DE OCUPATRE A PERSOANELOR AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ .....

1. Noțiunea și specificul pieței muncii .....	251
1.1. Piața muncii. Noțiune. Concepte .....	251
1.2. Piața muncii în context european .....	253
1.3. Rolul determinant al pieței muncii în sistemul relațiilor de piață .....	254
1.4. Cererea și oferta de muncă.....	254
1.4.1 Rolul salariatului în echilibrul pieței muncii .....	256
<b>2. Conexiunile dintre stat și piața muncii.....</b>	<b>257</b>
2.1. Noțiune .....	257
2.2. Intervenția statului pe piața muncii.....	258
2.3. Necesitatea intervenției statului pe piața muncii .....	258
2.3.1. Reglementarea intervenției statului pe piața muncii și în relațiile de muncă .....	259
2.4. Limite ale rolului statului .....	260



<b>3. Domeniile de acțiune ale statului pe piața muncii și în relațiile de muncă</b> .....	261
3.1. Activitatea legislativă a statului în domeniul relațiilor de muncă.....	261
3.2. Activitatea legislativă a statului în domeniul economic.....	262
3.3. Organizarea formării profesionale și stimularea ocupării forței de muncă.....	263
3.4. Stimularea ocupării forței de muncă.....	265
3.5. Orientarea, formarea profesională și angajarea în muncă a persoanelor cu handicap.....	269
3.6. Repartizarea în muncă și permisele de muncă.....	272
3.7. Protecția cetățenilor care lucrează în străinătate.....	274
<b>4. Organe cu atribuții în domeniul muncii</b> .....	275
4.1. Ministerul Muncii Solidarității Sociale și Familiei.....	275
4.2. Direcțiile de dialog, familie și solidaritate socială județene și al municipiului București.....	278
4.3. Oficiul pentru Migrația Forței de Muncă.....	279
4.4. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.....	279
4.4.1. Obiective. Atribuții.....	280
4.5. Comisia Națională de Promovare a Ocupării Forței de Muncă.....	282
4.5.1. Atribuțiile principale ale Comisiei.....	282
4.6. Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților.....	282
4.6.1 Obiectul de activitate. Atribuții.....	283
<b>5. Inspecția muncii</b> .....	284
5.1. Natura juridică a Inspecției Muncii.....	284
5.2. Organizarea și funcționarea Inspecției Muncii.....	285
5.3. Obiectivele principale ale Inspecției Muncii.....	286
5.4. Atribuțiile Inspecției Muncii.....	287
5.5. Inspectorii de muncă.....	290
<b>6. Noțiuni fundamentale privind medierea muncii</b> .....	293
6.1. Definirea conceptului de mediere.....	293
6.2. Aspecte privind profesia de mediator.....	295
6.3. Răspunderea disciplinară a mediatorilor.....	299
6.4. Drepturile și obligațiile mediatorului.....	300
6.5. Desfășurarea medierii.....	302
6.6. Contractul de mediere.....	303
6.7. Medierea unor conflicte.....	304
<b>7. Concepte privind dreptul la munca și șomajul</b> .....	305
7.1. Istoricul și conținutul dreptului la muncă.....	305
7.2. Statutul de șomer.....	307
7.3. Indemnizația de șomaj.....	309
7.4. Persoanele care beneficiază de indemnizația de șomaj.....	312
7.5. Persoanele care nu beneficiază de indemnizația de șomaj.....	313
7.6. Organe cu atribuții în domeniul protecției sociale ale șomerilor.....	314
<b>8. Măsuri pentru prevenirea șomajului și măsuri pentru stimularea ocupării forței de muncă</b> .....	316
8.1. Calificarea, recalificarea și perfecționarea pregătirii profesionale a șomerilor.....	316
8.2. Măsuri pentru stimularea ocupării forței de muncă.....	318
8.3. Creșterea șanselor persoanelor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă.....	322

8.4. Informarea și consilierea profesională .....	323
8.5. Medierea muncii .....	324
8.6. Creșterea mobilității forței de muncă .....	324
8.7. Stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor .....	325
8.8. Consultanța și asistența pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri .....	327
<b>9. Instituții și organizații implicate în domeniul ocupării forței de muncă .....</b>	<b>328</b>
9.1. Ministerul Muncii Familiei și Solidarității Sociale .....	328
9.2. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.....	330
9.3. Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților .....	332
9.4. Oficiul pentru Migrarea Forței de Muncă.....	333
9.5. Organizația Internațională a Muncii .....	334
9.6. Inspecția Muncii .....	335

## CAPITOLUL X

### CAUZELE ȘI GENEZA ACCIDENTELOR DE MUNCĂ ȘI A BOLILOR

<b>PROFESIONALE .....</b>	<b>338</b>
<b>1. Protecția muncii .....</b>	<b>338</b>
1.1. Noțiunea de protecție a muncii .....	338
1.2. Organizarea protecției muncii .....	340
1.2.1. Obligațiile angajatorului .....	340
1.2.2. Obligațiile salariaților .....	340
1.2.3. Atribuții ale Ministerului Muncii și Protecției Sociale.....	341
1.2.4. Atribuții ale inspectorilor de muncă.....	342
1.2.5. Atribuții ale Ministerului Sănătății .....	343
1.2.6. Atribuțiile sindicatelor în domeniul protecției muncii .....	343
1.2.7. Compartimentul de protecția muncii.....	343
1.2.8. Organizarea serviciilor medicale în unități .....	344
1.2.9. Coordonarea și controlul activității de protecție a muncii.....	345
1.3. Sănătatea și securitatea în muncă .....	345
1.3.1. Domeniul de aplicare a normelor de securitate și sănătate în muncă .....	346
1.3.2. Măsurile de securitate și sănătate în muncă.....	347
1.3.3. Serviciile de protecție și prevenire și serviciile medicale în unități.....	348
1.3.3.1. Serviciile medicale în unități.....	349
1.3.3.2. Comitetul de securitate și sănătate în muncă .....	349
1.3.4. Comunicarea, cercetarea, înregistrarea și raportarea evenimentelor .....	351
1.3.4.1. Noțiunea de eveniment .....	351
1.3.4.2. Comunicarea evenimentelor .....	351
1.3.4.3. Cercetarea evenimentelor.....	351
1.3.4.4. Înregistrarea și raportarea evenimentelor .....	352
1.3.5. Normele de securitate a muncii.....	352
1.3.6. Normele de igienă a muncii .....	352
<b>2. Accidentele de muncă.....</b>	<b>353</b>
2.1. Concepția accidentului de muncă.....	353
2.2. Elementele și clasificarea accidentului de muncă.....	354
2.3. Condiții .....	355
2.4. Declararea, înregistrarea și evidența accidentului de muncă .....	356



Respectiv	2.4.1. Declararea accidentului de muncă.....	356
	2.4.2. Înregistrarea accidentelor de muncă.....	356
	2.4.3. Evidența accidentelor de muncă.....	357
	2.5. Cercetarea accidentelor de muncă.....	357
	2.6. Efectele accidentului de muncă.....	360
	2.7. Clasificarea accidentelor de muncă.....	360
<b>3. Bolile profesionale</b> .....		361
	3.1. Noțiunea de boală profesională.....	361
	3.2. Enumerarea bolilor profesionale.....	362
	3.3. Declararea, cercetarea și evidența bolilor profesionale.....	362
	3.4. Raportarea bolilor profesionale.....	364
	3.5. Incidentele periculoase.....	365
	3.6. Asigurarea pentru accidente de muncă și pentru bolile profesionale.....	366
	3.7. Repararea prejudiciilor cauzate persoanei fizice prin accidentul de muncă și boală profesională.....	372
	3.8. Factorii de risc de accidentare și îmbolnăvire profesională.....	372
<b>4. Răspunderea juridică pentru încălcarea normelor legate privind sănătatea și securitatea în muncă</b> .....		373
	4.1. Preliminarii.....	373
	4.2. Răspunderea penală.....	373
	4.3. Răspunderea contravențională.....	375
	4.4. Răspunderea salariaților.....	376
	4.4.1. Răspunderea disciplinară.....	376
	4.4.2. Răspunderea patrimonială.....	377

## CAPITOLUL XI

<b>RĂSPUNDEREA JURIDICĂ ÎN DREPTUL MUNCII</b> .....		378
<b>1. Definiție, fundament juridici clasificarea răspunderii juridice în dreptul muncii</b> .....		378
<b>2. Răspunderea disciplinară</b> .....		378
<b>3. Răspunderea patrimonială</b> .....		380
<b>4. Răspunderea contravențională</b> .....		381
<b>5. Răspunderea penală</b> .....		382
<b>6. Noțiunea și natura juridică a răspunderii disciplinare</b> .....		382
	6.1. Noțiunea de răspundere disciplinară.....	382
	6.2. Funcțiile răspunderii disciplinare.....	383
	6.3. Trăsăturile caracteristice răspunderii disciplinare.....	383
	6.4. Condițiile răspunderii disciplinare. Abaterea disciplinară.....	384
	6.5. Cauze de exonerare sau de neresponsabilitate.....	386
	6.6. Natura juridică a răspunderii disciplinare.....	387
	6.7. Reglementarea răspunderii disciplinare.....	387
<b>7. Fazele procedurii sancționării disciplinare</b> .....		388
	7.1. Sancțiunile disciplinare.....	388
	7.1.1. Noțiune.....	388
	7.1.2. Clasificare.....	389
	7.1.3. Unele aspecte de drept comparat.....	390
	7.2. Cercetarea prealabilă.....	390
	7.3. Aplicarea sancțiunilor.....	392

7.3.1. Descrierea sancțiunilor .....	392
7.3.2. Competența disciplinară. Aspecte speciale în problema competenței .....	399
7.3.3. Răspunderea disciplinară a membrilor organelor colegiale de conducere ale regiilor autonome, societăților comerciale și instituțiilor publice .....	402
7.3.4. Cumulul răspunderii disciplinare cu alte forme de răspundere .....	403
7.4. Punerea în aplicare a deciziei de sancționare .....	406
7.5. Reabilitarea disciplinară .....	408
<b>8. Căile de atac</b> .....	<b>410</b>
8.1. Considerații generale .....	410
8.2. Plângerea .....	410
8.2.1. Reglementare .....	410
8.2.2. Elementele plângerii .....	411
8.2.3. Locul depunerii plângerii .....	412
8.2.4. Termenul .....	412
8.2.5. Soluționarea plângerii .....	412
8.2.6. Inaplicabilitatea prorogării de competență .....	413
8.2.7. Posibilitatea înlocuirii sancțiunii disciplinare .....	413
8.2.8. Reglementări din legi speciale referitoare la plângere (contestație) .....	415
8.3. Alte căi de atac .....	416
<b>BIBLIOGRAFIE</b> .....	<b>418</b>



#### 1. Munca și dreptul muncii

Munca este o trăsătură esențială a activității umane, omul fiind singura ființă care depune efort în mod conștient în vederea obținerii unor foloase. În același timp, munca reprezintă o condiție a traiului, deoarece fără a presta muncă nu se pot obține bunurile necesare vieții. De cele mai multe ori, munca depusă reprezintă și o măsură a bunăstării indivizilor. Munca constituie pentru economiști factor de producție, o activitate prin care oamenii utilizează aptitudinile lor, fizice și intelectuale, în scopul obținerii de bunuri și beneficii.

Dezvoltarea societății umane a determinat normativizarea relațiilor de muncă. Dacă la începutul organizării societății umane prestarea muncii se făcea în folos propriu, pe parcursul evoluției structurilor etatice, munca s-a prestat și în folosul altor indivizi. Ulterior, cei care beneficiau de pe urma muncii altora au abuzat de drepturile lor, munca devenind pentru o mare parte a membrilor societății muncă zilnică.

Dreptul modern a adus mutații în sfera dreptului în general, punând și bazele apariției dreptului muncii ca știință și disciplină juridică. O dată cu conturarea drepturilor fundamentale ale omului s-au afirmat idei călăuzitoare și pentru dreptul muncii cum ar fi: dreptul la muncă, interzicerea muncii silnice, remunerație muncii prestate etc. (sfârșitul sec. al XIX-lea).

Trecerea de la feudalism la capitalism și industrializarea la scară largă a proceselor de producție a determinat organizarea muncitorilor în sindicate care sa le apere drepturile legate de relațiile de muncă. Mișcările sindicale de la începutul sec. al XX-lea, de multe ori chiar agresive și soldate cu victime, au grăbit conturarea dreptului muncii ca o disciplină juridică autonomă.

Cu privire la înțelesul noțiunii de dreptul muncii, în doctrină s-au formulat mai multe definiții. De exemplu, dreptul muncii este *acea ramură a sistemului de drept din țara noastră alcătuit din ansamblul normelor juridice care reglementează relațiile individuale și colective de muncă dintre patroni și salariați*.<sup>1</sup>

Într-o altă opinie, dreptul muncii reprezintă totalitatea regulilor aplicabile relațiilor individuale și colective care se nasc între angajatori și salariați care muncesc sub autoritatea lor, cu ocazia prestării muncii în baza unui contract individual de muncă, precum și acele reglementări care se suprapun sau condiționează relațiile de muncă.<sup>2</sup>

Concluzionăm că **dreptul muncii** este ramura de drept care se ocupă cu studierea normelor juridice ce reglementează relațiile care se nasc între salariați și angajatori în legătură cu prestarea muncii.

#### 2. Obiectul și metoda de reglementare a disciplinei

Dreptul muncii s-a dezvoltat ca o ramură de drept autonomă, având atât obiect propriu cât și metodă de reglementare proprie.

În ceea ce privește obiectul de reglementare al dreptului muncii, art. 1 din Codul Muncii stabilește că acesta reglementează:

- totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă;
- modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă;
- precum și jurisdicția muncii.

<sup>1</sup> Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, ediția a II-a, Ed. Allbeck, București, 2001, p. 6

<sup>2</sup> Liviu Filip, *Curs de dreptul muncii*, Casa de editură Venus, Iași, 2003, p. 5

Detaliind sfera de aplicabilitate a normelor dreptului muncii, cuprinse prioritar în Codul Respe Muncii, art. 2 din cod prevede că dispozițiile codului se aplică:

- Cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;
- Cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă 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;
- Cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României;
- Persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii;
- Ucenicilor care prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;
- Angajatorilor, persoane fizice sau juridice;
- Organizațiilor sindicale și patronale.

Așa cum s-a reliefat în doctrina de specialitate, obiectul de reglementare al dreptului muncii se circumscrie în primul rând sferei raporturilor juridice de muncă ce se nasc din încheierea unui contract de muncă.<sup>3</sup> În al doilea rând, sfera de reglementare proprie dreptului muncii cuprinde și unele raporturi juridice conexe (pregătirea profesională, protecția și igiena muncii, organizarea, funcționarea și atribuțiile sindicatelor și patronatelor, jurisdicția muncii), denumite astfel pentru că derivă din încheierea contractului de muncă ori sunt grefate pe acesta, servind la organizarea muncii și la asigurarea condițiilor pentru desfășurare a ei.

Din cadrul acestor raporturi conexe au făcut parte și cele ce priveau asigurările sociale, însă, ca urmare a transformărilor intervenite și în domeniul dreptului muncii începând cu anul 1990, a revenirii acestuia în categoria ramurilor de drept privat, asigurările sociale sunt integrate unei noi ramuri de drept, **dreptul securității sociale**, așa cum este de altfel în toate țările dezvoltate ale lumii.

### 3. Locul disciplinei în sistemul științelor juridice

Sistemul de drept român este un sistem unitar, alcătuit din ramurile juridice distincte. Autonomia fiecărei ramuri de drept este dată de obiectul propriu de reglementare și metoda de reglementare specifică.

Funcție de criteriu poziției pe care se află partenerii care încheie un raport juridic, sistemul de drept român se subdivide în dreptul privat și dreptul public.

În cazul dreptului privat, participanții la raporturile juridice se situează de poziție de egalitate (de exemplu dreptul civil, dreptul familiei, dreptul comercial). Dimpotrivă, în situația dreptului public, participanții la raporturile juridice se situează pe poziții diferite, unul dintre subiecți fiind supraordonat celuilalt (de exemplu dreptul constituțional, dreptul administrativ, dreptul financiar).

Încadrarea dreptului muncii în una din cele două subdiviziuni ale sistemului de drept a stârnit polemici de-a lungul timpului. În perioada regimului comunist, dreptul muncii a fost încadrat în mod artificial în categoria dreptului public. Într-adevăr, în această perioadă, angajatorul avea o poziție privilegiată față de angajat, raportul dintre aceștia nefiind rezultatul întâlnirii cererii cu oferta de muncă pe o piață liberă. Economia centralizată presupunea inclusiv încadrarea pe bază de repartiție nu pe baza acordului de voință dintre angajat și angajator.

<sup>3</sup> Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op.cit.*, p. 7



Actualmente, dreptul muncii este considerat în mod unanim de autori ca fiind o ramură a dreptului privat. Polemici însă mai apar datorită particularităților care caracterizează această disciplină juridică.

Astfel, din punctul de vedere al poziției pe care se situează participanții la raportul juridic de dreptul muncii, observăm o serie de nuanțări specifice în ceea ce privește poziția angajatului față de angajator. Ne referim strict la dreptul angajatorului de a dispune cu privire la activitatea angajatului, ceea ce îi oferă acestuia o poziție privilegiată. În literatura de specialitate se vorbește despre un raport de autoritate care caracterizează relațiile juridice de muncă. Existența acestei particularități cu privire la raportul juridic de dreptul muncii nu conduce însă la situarea acestei ramuri de drept în sfera dreptului public.

Raporturile dreptului muncii cu celelalte ramuri de drept sunt de interdependență.

Dreptul constituțional cuprinde norme fundamentale pentru întreaga activitate juridică. Implicit, dispozițiile dreptului constituțional se referă și la norme caracteristice raporturilor juridice de muncă. Aceste norme au valoare de principii ale dreptului muncii, ele conturând întreaga arhitectură a normelor de dreptul muncii, cuprinse în alte acte normative.

Cât privește relația dreptului muncii cu dreptul administrativ, putem aprecia că parte din normele dreptului muncii se regăsesc în acte juridice specifice dreptului administrativ. Ne referim în special la dispozițiile privitoare la activitatea funcționarilor publici. Astfel, deci la angajare acestora li se încheie un contract de muncă, raporturile cu angajatorul nu sunt apreciate funcție de prevederile Codului muncii, ci se face aplicarea normelor cuprinse în Statutul funcționarilor publici, ca izvor specific al dreptului administrativ.

Dreptul muncii se află în legătură și cu dreptul penal, mai ales în ceea ce privește infracțiunile de serviciu sau în legătură cu serviciul.

Ca ramură de drept privat, dreptul muncii îi completează prevederile, ori de câte ori este nevoie cu prevederile dreptului comun pentru toate disciplinele de drept privat și anume dreptul civil. Această completare vizează atât normele dreptului material cât și normele dreptului procesual pentru fiecare materie. În susținerea acestei afirmații facem trimitere la prevederile art. 291 din Codul muncii.

## CAPITOLUL II.

### ACTELE NECESARE ÎN VEDEREA ÎNCHEIERII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ; CLAUZE OBLIGATORII ALE CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

#### 1. Contractul individual de muncă

##### 1.1. Noțiunea, originea și definiția contractului individual de muncă

În dreptul românesc, contractul individual de muncă își are originea în contractul de locațiune de servicii. Codul civil român consacră trei tipuri de locațiune: locatio rei (locațiunea lucrurilor, a bunurilor), locatio operis faciendi (locațiunea întreprinzătorilor de lucrări și cărașurilor) și locatio operarum (locațiunea de servicii). Locațiunea serviciilor reprezintă una dintre cele trei categorii de locațiune a lucrărilor și anume, potrivit art. 1470 pct. 1 din Codul Civil „aceea prin care persoanele se obligă a pune lucrările lor în serviciul altora”<sup>4</sup>.

Contractul individual de muncă este reglementat, în special de Codul Muncii și de Legea nr. 130/1999<sup>5</sup>. Art.1 din Legea nr. 130/1999 prevede: „încadrarea în muncă a unei persoane se realizează prin încheierea unui contract individual de muncă între o persoană care prestează munca și o persoană fizică sau persoană juridică care angajează. Persoana încadrată în muncă dobândește calitatea de salariat și are drepturile și obligațiile prevăzute de legislația muncii, de contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă”<sup>6</sup>.

Codul Muncii cuprinde o definiție a contractului individual de muncă, potrivit art. 10 „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 denumită salariu”<sup>6</sup>.

Din această definiție rezultă elementele acestui contract și anume:

- prestarea muncii;
- salariul;
- subordonarea salariatului față de patronul său;

La aceste trei elemente se mai adaugă încă unul, cel temporal, având în vedere că acest contract se încheie pe o anumită durată (nedeterminată sau determinată) de timp.

Într-o altă lucrare de specialitate, contractul individual de muncă este definit drept înțelegerea încheiată în scris între o persoană fizică pe de o parte și un patron pe de altă parte, prin care prima se obligă a presta munca prevăzută în contract iar cel de-al doilea să asigure persoanei încadrate condiții corespunzătoare pentru buna desfășurare a activității, deplină protecție și securitate a muncii și să o remunereze în raport cu munca prestată, potrivit clauzelor contractului<sup>7</sup>.

Contractul individual de muncă, izvor al raporturilor juridice de muncă și componentă fundamentală a obiectului dreptului muncii, este reglementat exhaustiv de noul Cod al muncii. În ansamblu, se poate afirma că au fost avute în vedere următoarele repere:

- reglementarea sa în concordanță cu cerințele specifice unei economii de piață;
- încorporarea normelor în materie ale Uniunii Europene și ale Organizației Internaționale a Muncii;
- înlăturarea unor carențe ale Codului Muncii anterior, semnalate în timp de practica judiciară și doctrina judiciară<sup>8</sup>.

<sup>4</sup> G. Tașcă, *Politica socială a României (Legislația muncitorească)*, București, 1940, p. 181.

<sup>5</sup> Privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 355 din 27 iulie 1999) modificată prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 36/1999 publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 461 din 23 septembrie 1999.

<sup>6</sup> Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 138.

<sup>7</sup> Luminița Țundrea, *Legislația muncii și asistenței sociale – note de curs*, Ed. Mirton, Timișoara, 2003, p. 19.

<sup>8</sup> Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, *Prezentare de ansamblu și observații critice asupra noului Cod al Muncii*, în revista *Dreptul*, nr. 4/2003, p.18.



## 1.2. Scurt istoric al contractului individual de muncă

Contractul individual de muncă a fost reglementat pentru prima dată prin Legea contractelor de muncă din 1929, alături de contractul colectiv de muncă și de contractul de ucenicie. Ulterior, contractul individual de muncă a reprezentat principalul obiect de reglementare atât al Codului Muncii din 1950<sup>9</sup>, cât și al Codului Muncii din 1972<sup>10</sup>, dar nici unul dintre acestea nu cuprindea o definiție a contractului individual de muncă, evocând doar conținutul său.

Astfel Codul Muncii din 1950 identifica drept contract individual de muncă înțelegerea scrisă potrivit căreia o parte, angajatul, se obligă a presta munca unei alte părți, aceluia care angajează, în schimbul unei remunerații<sup>11</sup>.

Nici Codul Muncii din 1972 nu conținea o definiție a contractului individual de muncă. Articolul 64 alin. 1 prevedea că „încadrarea în muncă se realizează prin încheierea unui contract individual de muncă. Contractul individual de muncă se încheie în scris și va cuprinde clauze privind obligația persoanei încadrate în muncă de a-și îndeplini sarcinile ce îi revin, cu respectarea ordinii și disciplinei, a legilor, îndatorirea unităților de a asigura condiții corespunzătoare pentru buna desfășurare a activității, de a o remunera în raport cu munca prestată și de a-i acorda celelalte drepturi ce i se cuvin, precum și alte clauze stabilite de părți”.

În prezent, Codul Muncii în vigoare reglementează exhaustiv instituția contractului individual de muncă, căreia îi consacră întreg Titlul II intitulat „Contractul individual de muncă” (art. 10-107), care cuprinde capitole referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea, încetarea contractului individual de muncă, precum și capitole dedicate contractului individual de muncă pe durată determinată, muncii prin agent de muncă temporară, contractului individual de muncă cu timp parțial și muncii la domiciliu.

## 1.3. Trăsăturile contractului individual de muncă

Contractul individual de muncă se evidențiază prin anumite trăsături.

- Este un act juridic pentru că reprezintă o manifestare de voință a două persoane în scopul stabilirii de drepturi și obligații reciproce și corelative ce alcătuiesc conținutul unui raport juridic de muncă. Este un act juridic guvernat de principiul libertății de voință.
- Este un act juridic bilateral deoarece validitatea sa presupune manifestarea de voință a două părți: salariatul și angajatorul. Salariatul este cel care se obligă să presteze munca iar angajatorul este cel care va beneficia de pe urma acestei munci în schimbul achitării unui preț numit salariu.
- Contractul individual de muncă este un contract sinalagmatic, având în vedere că părțile se obligă reciproc una față de cealaltă: salariatul să presteze o anumită muncă, patronul să plătească salariul. Cauza obligației fiecăreia dintre ele o constituie executarea obligației celeilalte<sup>12</sup>.
- Contractul individual de muncă este un contract oneros și comutativ, întrucât părțile realizează reciproc o contraprestație în schimbul celeia pe care s-au obligat să o efectueze în favoarea celeilalte, ambele prestații fiind cunoscute la încheierea contractului, iar executarea lor nu depinde de un eveniment incert. În consecință, îndeplinirea unei activități onorifice, nu poate avea loc, în temeiul

<sup>9</sup> Codul Muncii al Republicii Socialiste România din 1950 (Buletinul Oficial, nr. 50 din 8 iunie 1950).

<sup>10</sup> Legea nr. 10/1972 privind Codul Muncii al Republicii Socialiste România (Buletinul Oficial, nr. 40 din 1 decembrie 1972).

<sup>11</sup> Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p.123.

<sup>12</sup> Magda Volonciu, *Libertatea muncii, principiu fundamental al dreptului muncii*, în Studii de drept românesc, nr. 3-4/1991, p. 150.



unui contract de muncă, ci doar în baza unui contract civil întrucât salariul constituie obiectul și respectiv, cauza oricărui contract de muncă.

- Este un act juridic consensual. În acest sens, art. 16 din Codul Muncii afirmă că acest act se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Dacă contractul nu s-a încheiat în formă scrisă, părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă. Prin urmare, cerința încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă nu este o condiție „ad validitatem” ci „ad probationem”.
- Contractul individual de muncă are un caracter personal, fiind încheiat „intuitu personae”, în considerarea pregătirii aptitudinilor și calității salariatului; eroarea asupra persoanei semnatare a contractului constituie viciu de consimțământ și conduce la anularea contractului. Caracterul personal al contractului vizează ambele părți. În situația încetării contractului prin acordul de voință al părților, consimțământul trebuie exprimat personal de către angajat și nu poate fi dat în mod valabil prin intermediul unui reprezentant<sup>13</sup>. Contractul individual de muncă încetează în momentul decesului salariatului în baza art. 56 alin 1 lit. A din Codul Muncii iar calitatea de salariat nu se transmite împreună cu patrimoniul decedatului către succesorii săi în drepturi.
- Contractul individual de muncă este un contract cu executare succesivă, prestațiile reciproce și corelative pe care le presupune fiind posibil de realizat numai în timp și nu dintr-o dată. Patronul angajează un salariat pentru ca acesta, succesiv să presteze o anumită muncă de care el să beneficieze într-o perioadă de timp, iar salariatul se angajează pentru ca în schimbul muncii să obțină un salariu permanent plătit la anumite intervale de timp (lunar sau bilunar). În cazul neexecutării sau executării necorespunzătoare de către o parte a obligației ce îi revine, sancțiunea va fi rezilierea care are ca efect desfacerea contractului numai pentru viitor și nu rezoluțiunea sa care desființează contractul cu efect retroactiv.
- Prin contractul individual de muncă, atât salariatul cât și patronul își asuma o obligație de a face prestarea muncii și plata ei. Această obligație trebuie executată în natură. Având în vedere funcția și rolul contractului respectiv, nu sunt aplicabile în cazul său nici dispozițiile art. 1075 din Codul Civil, nici cele ale art. 1077 din același Cod.
- Contractul individual de muncă în Legislația română este un act juridic pur și simplu, în sensul că nu poate să fie afectat de modalități<sup>14</sup>. Prin modalitate a actului juridic se înțelege acel element al acestui act care constă într-o împrejurare ce are influență asupra efectelor pe care le produce sau trebuie să le producă un asemenea act. Este o împrejurare viitoare de care părțile fac să depindă efectele actului juridic. Prin urmare, efectele sale se produc imediat ce a fost încheiat, dacă nu au fost respectate toate condițiile de validitate.

#### 1.4. Contractul colectiv de muncă și contractul individual de muncă

Potrivit art. 1 alin. 1 din Legea nr. 130/1996, „contractul colectiv de munca este convenția încheiată între patron sau organizația patronală, pe de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă”.

<sup>13</sup> Luminița Țundrea, *op. cit.*, p.25.

<sup>14</sup> Ștefan Rauschi, *Drept civil*, Ed. Fundației Chemarea, Iași, 1993, p. 100.



Așadar, ambele contracte reprezintă convenții de muncă, părțile sale fiind patronii și salariații. În cazul contractului colectiv însă, aceste părți sunt „colective” și nu individuale. Excepție fac contractele încheiate la nivelul unităților, unde, atât contractul colectiv, cât și cele individuale, au obligatoriu, una din părți, angajatorul. Însă, cealaltă parte, în cazul contractului colectiv o reprezintă ansamblul salariaților. La celelalte niveluri, ambele părți sunt „colective” (angajatori, respectiv salariați).

O precizare se impune făcută: contractul colectiv nu constituie izvor al raporturilor juridice de muncă, iar el are o valoare normativă, este izvor de drept, acest rol fiindu-i atribuit de lege<sup>15</sup>. Prevederile lui se includ în partea legală a contractului individual de muncă. Sub aspectul drepturilor și obligațiilor, contractul colectiv de muncă, pe toată durata sa de existență, este aplicabil și opozabil nu numai salariaților care erau mereu în serviciul unității la data încheierii lui, ci și a celor angajați ulterior, deci tuturor salariaților.

Contractele individuale concretizează, în măsura necesară, drepturile și obligațiile părților prevăzute nu numai de lege, dar și în contractul colectiv. Pentru a fi aplicat într-un raport juridic concret, contractul colectiv de muncă implică în mod necesar existența unui contract individual de muncă, din care să izvorască acest raport juridic. O dată îndeplinită această condiție, nerespectarea obligațiilor asumate prin contractul colectiv reprezintă o încălcare a atribuțiilor de serviciu, deci a contractului individual de muncă, atrăgând după caz, răspunderea juridică, așa cum prevede Codul Muncii (art. 263-278).

Corelația contractului individual cu legea funcționează păstrând proporțiile determinate de supremația legii, și în ceea ce privește contractul colectiv. El nu poate să prevadă clauze contrare, fie contractului colectiv, fie legii. Interdicția se referă la normele cu caracter imperativ.

Legea reglementează, de regulă, un minim de drepturi și obligații pentru subiectele raportului juridic de muncă. Clauzele contractului colectiv pot depăși prevederile cu caracter dispozitiv al legii, fără însă a fi în măsură să aducă o atingere drepturilor minime ale salariaților înscrise imperativ în lege. În contractul individual de muncă, se pot include drepturi în plus, peste cele stipulate în lege și contractul colectiv în afara plafoanelor maxime statornicite imperativ în aceste două reglementări.

## 2. Încheierea contractului individual de muncă

### 2.1. Condițiile încheierii contractului individual de muncă

Încheierea contractului individual de muncă reprezintă acea operațiune juridică, consecință a negocierii individuale, ce presupune realizarea acordului de voință a celor două părți: angajatorul și salariatul. În literatura juridică s-a apreciat în mod constant că încheierea valabilă a contractului individual de muncă presupune îndeplinirea cumulativă a unor condiții generale, de drept comun, aplicabile în cazul încheierii oricărui contract, precum și a unor condiții specifice reglementate exclusiv pentru situația încheierii unui contract individual de muncă<sup>16</sup>.

Aceste condiții pot fi clasificate în mai multe categorii:

- Condiții comune tuturor contractelor: capacitatea, consimțământul, obiectul, cauza, condiții specifice dreptului muncii (existența postului, condițiile de studii, de vechime, de sănătate);
- Condiții de fond și de formă;
- Condiții generale, aplicabile tuturor raporturilor juridice de muncă: condițiile de studii, de vechime în muncă sau specialitate și condiții speciale, aplicabile anumitor categorii de posturi și funcții;

<sup>15</sup> Sanda Ghimpu, Gheorghe Mohanu, *Condițiile încheierii contractului individual de muncă*, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1988, p. 20.

<sup>16</sup> Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *Dreptul muncii*, Ed. All Beck, București, 2005, p.32.



— Condiții anterioare, concomitente sau subsecvente încadrării: depunerea jurământului, starea de sănătate;

— Condiții esențiale, de a căror îndeplinire depinde însăși validitatea contractului individual de muncă și condiții neesențiale, care deși sunt prevăzute de lege, în considerarea utilității lor, nu determină totuși însăși existența actului juridic<sup>17</sup>.

În nici un caz nu pot stabilite condiții la angajare și deci încheierea contractului individual de muncă legate de rasă, naționalitate, religie etc. Astfel prin Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare s-au prevăzut următoarele: constituie contravenție, refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pe motiv că aceasta aparține unei rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau categorii defavorizate ori datorită convingerilor vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia.

Constituie de asemenea, contravenție, condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs lansat de angajator sau reprezentantul acestuia, de apartenență la o rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau categorie defavorizată, de vârstă, sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților (art. 7 alin. 1 și 2).

Prevederile de mai sus nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor și standardelor uzuale în domeniul respectiv, atâta timp cât refuzul nu constituie un act de discriminare în sensul acestei ordonanțe (art. 9).

## 2.2. Capacitatea juridică a persoanei ce urmează a fi încadrată

În temeiul art. 5 din Decretul nr. 31/1954 privind persoanele fizice și persoanele juridice, prin capacitatea juridică a persoanei fizice se înțelege în sens larg, atât capacitatea de folosință, adică aptitudinea generală de a avea drepturi și obligații, cât și capacitatea de exercițiu, adică aptitudinea persoanei de a-și exercita drepturile și de a-și asuma obligațiile; în sens restrâns ea se reduce la capacitatea de folosință. Capacitatea juridică, recunoscută tuturor persoanelor, potrivit art. 4 din Decretul nr. 31/1954, este considerată o noțiune identică cu cea de calitate de subiect de drepturi<sup>18</sup>.

Specificul dreptului muncii pentru o persoană fizică să fie subiect de drept, deci pentru a încheia un contract de muncă, constă în aceea că nu este suficientă capacitatea de folosință, ci este necesară și capacitatea de exercițiu, cele două laturi ale capacității fiind indisolubil legate între ele. Acest specific este o consecință a caracterului intuitu personae al contractului respectiv. Într-adevăr, munca este o activitate personală ce nu poate fi îndeplinită prin reprezentant.

Capacitatea juridică în dreptul muncii începe la vârsta legală pentru a încheia un contract de muncă, atât în privința dreptului la muncă, cât și în privința exercițiului acestui drept. Datorită specificului pe care-l reprezintă, capacitatea juridică în dreptul muncii poate fi privită ca unică, disocierea ei în capacitate de folosință și capacitate de exercițiu neprezentând interes<sup>19</sup>.

Persoana fizică dobândește capacitatea deplină de a încheia un contract de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani<sup>20</sup>, spre deosebire de dreptul comun unde capacitatea de exercițiu deplină se dobândește la 18 ani, cu excepția femeii căsătorite anterior acestei vârste. Se prezumă că la vârsta de 16 ani omul are maturitatea fizică și psihică suficient de dezvoltată pentru a intra într-un raport de muncă, maturitate fizică ce-i permite să muncească, să-și angajeze forța de muncă în schimbul unui salariu, iar cea psihică care-i îngăduie, ca urmare a unui discernământ suficient de

<sup>17</sup> Constantin Bratu, *Dreptul muncii*, Ed. Artprint, București, 2002, p. 541.

<sup>18</sup> Sanda Ghimpu, *Capacitatea persoanei fizice de a încheia un contract individual de muncă în calitate de angajat*, în Studii și cercetări juridice nr. 2/1967, p. 70.

<sup>19</sup> Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, Ed. All Beck, București, 2001, p. 165.

<sup>20</sup> Art. 13 alin 1 din Codul Muncii.