

Codul muncii

comentat și adnotat cu legislație conexă
și jurisprudență relevantă

Universul Juridic

București

-2017-

ARGUMENT	13
ABREVIERI	15
TITLUL I. DISPOZIȚII GENERALE	17
CAPITOLUL I. DOMENIUL DE APLICARE	17
Articolul 1.	17
Articolul 2.	20
CAPITOLUL II PRINCIPII FUNDAMENTALE	22
Articolul 3.	22
Articolul 4.	24
Articolul 5.	27
Articolul 6.	34
Articolul 7.	36
Articolul 8.	36
Articolul 9.	38
TITLUL II. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ	40
CAPITOLUL I. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	40
Articolul 10.	40
Articolul 11.	44
Articolul 12.	46
Articolul 13.	46
Articolul 14.	47
Articolul 15.	48
Articolul 16.	49
Articolul 17.	54
Articolul 18.	59
Articolul 19.	59
Articolul 20.	60
Articolul 21.	64
Articolul 22.	71
Articolul 23.	75
Articolul 24.	76
Articolul 25.	77
Articolul 26.	80
Articolul 27.	82
Articolul 28.	83
Articolul 29.	89
Articolul 30.	90
Articolul 31.	91
Articolul 32.	97
Articolul 33.	98
Articolul 34.	98
Articolul 35.	106
Articolul 36.	109
CAPITOLUL II. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	110
Articolul 37.	110
Articolul 38.	110
Articolul 39.	113
Articolul 40.	122
CAPITOLUL III. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	132
Articolul 41.	132
Articolul 42.	140
Articolul 43.	140
Articolul 44.	141
Articolul 45.	146
Articolul 46.	147
Articolul 47.	148
Articolul 48.	149

CAPITOLUL IV. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	151
Articolul 49.....	151
Articolul 50.....	152
Articolul 51.....	156
Articolul 52.....	160
Articolul 53.....	165
Articolul 54.....	166
CAPITOLUL V. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.....	167
Articolul 55.....	167
<i>Secțiunea 1. Încetarea de drept a contractului individual de muncă</i>	<i>169</i>
Articolul 56.....	169
Articolul 57.....	182
<i>Secțiunea a 2-a. concedierea</i>	<i>184</i>
Articolul 58.....	184
Articolul 59.....	184
Articolul 60.....	185
<i>Secțiunea a 3-a. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului</i>	<i>191</i>
Articolul 61.....	191
Articolul 62.....	199
Articolul 63.....	200
Articolul 64.....	201
<i>Secțiunea a 4-a. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului</i>	<i>204</i>
Articolul 65.....	204
Articolul 66.....	213
Articolul 67.....	213
<i>Secțiunea a 5-a. Concedierea colectivă. informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective.....</i>	<i>214</i>
Articolul 68.....	214
Articolul 69.....	215
Articolul 70.....	225
Articolul 71.....	225
Articolul 72.....	226
Articolul 73.....	227
Articolul 74.....	228
<i>Secțiunea a 6-a. Dreptul la preaviz</i>	<i>231</i>
Articolul 75.....	231
Articolul 76.....	236
Articolul 77.....	245
<i>Secțiunea a 7-a. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale</i>	<i>247</i>
Articolul 78.....	247
Articolul 79.....	248
Articolul 80.....	250
<i>Secțiunea a 8-a. Demisia.....</i>	<i>255</i>
Articolul 81.....	255
CAPITOLUL VI. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ PE DURATĂ DETERMINATĂ	259
Articolul 82.....	259
Articolul 83.....	260
Articolul 84.....	267
Articolul 85.....	267
Articolul 86.....	268
Articolul 87.....	269

CAPITOLUL VII. MUNCA PRIN AGENT DE MUNCĂ TEMPORARĂ	270
Articolul 88.	270
Articolul 89.	271
Articolul 90.	271
Articolul 91.	272
Articolul 92.	273
Articolul 93.	274
Articolul 94.	274
Articolul 95.	275
Articolul 96.	276
Articolul 97.	277
Articolul 98.	278
Articolul 99.	278
Articolul 100.	278
Articolul 101.	279
Articolul 102.	279
 CAPITOLUL VIII. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ CU TIMP PARȚIAL	 280
Articolul 103.	280
Articolul 104.	280
Articolul 105.	281
Articolul 106.	282
Articolul 107.	282
 CAPITOLUL IX. MUNCA LA DOMICILIU	 283
Articolul 108.	283
Articolul 109.	284
Articolul 110.	285
 TITLUL III. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ	 286
CAPITOLUL I. TIMPUL DE MUNCĂ	286
<i>Secțiunea 1. Durata timpului de muncă</i>	<i>286</i>
Articolul 111.	286
Articolul 112.	287
Articolul 113.	289
Articolul 114.	289
Articolul 115.	291
Articolul 116.	291
Articolul 117.	292
Articolul 118.	292
Articolul 119.	293
<i>Secțiunea a 2-a. Munca suplimentară</i>	<i>293</i>
Articolul 120.	293
Articolul 121.	294
Articolul 122.	295
Articolul 123.	296
Articolul 124.	297
<i>Secțiunea a 3-a. Munca de noapte</i>	<i>298</i>
Articolul 125.	298
Articolul 126.	299
Articolul 127.	299
Articolul 128.	300
<i>Secțiunea a 4-a. Norma de muncă</i>	<i>300</i>
Articolul 129.	300
Articolul 130.	301
Articolul 131.	301
Articolul 132.	301
 CAPITOLUL II. REPAUSURI PERIODICE	 302
Articolul 133.	302

<i>Secțiunea 1. Pauza de masă și repausul zilnic</i>	303		
Articolul 134.....	303	Articolul 139.....	307
Articolul 135.....	303	Articolul 140.....	309
Articolul 136.....	304	Articolul 141.....	309
Articolul 137.....	304	Articolul 142.....	310
Articolul 138.....	307	Articolul 143.....	311
CAPITOLUL III. CONCEDIIILE	311		
<i>Secțiunea 1. Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților</i>	311		
Articolul 144.....	311	Articolul 149.....	319
Articolul 145.....	312	Articolul 150.....	320
Articolul 146.....	315	Articolul 151.....	321
Articolul 147.....	316	Articolul 152.....	322
Articolul 148.....	316	Articolul 153.....	323
<i>Secțiunea a 2-a. Concediile pentru formare profesională</i>	323		
Articolul 154.....	323	Articolul 157.....	324
Articolul 155.....	324	Articolul 158.....	325
Articolul 156.....	324		
TITLUL IV. SALARIZAREA	326		
CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE	326		
Articolul 159.....	326	Articolul 162.....	333
Articolul 160.....	328	Articolul 163.....	334
Articolul 161.....	333		
CAPITOLUL II. SALARIUL DE BAZĂ MINIM BRUT PE ȚARĂ GARANTAT ÎN PLATĂ	335		
Articolul 164.....	335	Articolul 165.....	336
CAPITOLUL III. PLATA SALARIULUI	337		
Articolul 166.....	337	Articolul 169.....	342
Articolul 167.....	340	Articolul 170.....	345
Articolul 168.....	341	Articolul 171.....	345
CAPITOLUL IV. FONDUL DE GARANTARE PENTRU PLATA CREANȚELOR SALARIALE	346		
Articolul 172.....	346		
CAPITOLUL V. PROTECȚIA DREPTURILOR SALARIAȚILOR ÎN CAZUL TRANSFERULUI ÎNTEPRINDERII, AL UNITĂȚII SAU AL UNOR PĂRȚI ALE ACESTEIA	346		
Articolul 173.....	346	Articolul 174.....	348

TITLUL V. SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ	349
CAPITOLUL I. REGULI GENERALE	349
Articolul 175.	349
Articolul 176.	349
Articolul 177.	352
Articolul 178.	355
Articolul 179.	355
Articolul 180.	355
Articolul 181.	356
Articolul 182.	357
CAPITOLUL II. COMITETUL DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ	357
Articolul 183.	357
Articolul 184.	358
Articolul 185.	358
CAPITOLUL III. PROTECȚIA SALARIAȚILOR PRIN SERVICII MEDICALE	359
Articolul 186.	359
Articolul 187.	359
Articolul 188.	359
Articolul 189.	360
Articolul 190.	360
Articolul 191.	360
TITLUL VI. FORMAREA PROFESIONALĂ	361
CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE	361
Articolul 192.	361
Articolul 193.	362
Articolul 194.	362
Articolul 195.	362
Articolul 196.	363
Articolul 197.	364
Articolul 198.	367
Articolul 199.	371
Articolul 200.	371
CAPITOLUL II. CONTRACTE SPECIALE DE FORMARE PROFESIONALĂ ORGANIZATĂ DE ANGAJATOR	372
Articolul 201.	372
Articolul 202.	372
Articolul 203.	373
Articolul 204.	373
Articolul 205.	373
Articolul 206.	374
Articolul 207.	374
CAPITOLUL III. CONTRACTUL DE UCENICIE LA LOCUL DE MUNCĂ	375
Articolul 208.	375
Articolul 209.	375
Articolul 210.	376
TITLUL VII. DIALOGUL SOCIAL	377
CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE	377
Articolul 211.	377
Articolul 212.	377
Articolul 213.	378

CAPITOLUL II. SINDICATELE.....	383		
Articolul 214.....	383	Articolul 218.....	394
Articolul 215.....	393	Articolul 219.....	394
Articolul 216.....	393	Articolul 220.....	395
Articolul 217.....	394		
CAPITOLUL III. REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR.....	396		
Articolul 221.....	396	Articolul 224.....	397
Articolul 222.....	396	Articolul 225.....	398
Articolul 223.....	397	Articolul 226.....	398
CAPITOLUL IV. PATRONATUL.....	399		
Articolul 227.....	399	Articolul 228.....	399
TITLUL VIII. CONTRACTELE COLECTIVE DE MUNCĂ.....	405		
Articolul 229.....	405	Articolul 230.....	408
TITLUL IX. CONFLICTELE DE MUNCĂ.....	416		
CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE.....	416		
Articolul 231.....	416	Articolul 232.....	416
CAPITOLUL II. GREVA.....	420		
Articolul 233.....	420	Articolul 235.....	421
Articolul 234.....	420	Articolul 236.....	421
TITLUL X. INSPECȚIA MUNCII.....	425		
Articolul 237.....	425	Articolul 239.....	427
Articolul 238.....	427	Articolul 240.....	427
TITLUL XI. RĂSPUNDEREA JURIDICĂ.....	428		
CAPITOLUL I. REGULAMENTUL INTERN.....	428		
Articolul 241.....	428	Articolul 244.....	430
Articolul 242.....	428	Articolul 245.....	431
Articolul 243.....	430	Articolul 246.....	431
CAPITOLUL II. RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ.....	432		
Articolul 247.....	432	Articolul 250.....	445
Articolul 248.....	438	Articolul 251.....	450
Articolul 249.....	445	Articolul 252.....	457
CAPITOLUL III. RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ.....	465		
Articolul 253.....	465	Articolul 254.....	470

Articolul 255.	481	Articolul 258.	485
Articolul 256.	482	Articolul 259.	486
Articolul 257.	484		
CAPITOLUL IV. RĂSPUNDEREA CONTRAVENȚIONALĂ			487
Articolul 260.	487		
CAPITOLUL V. RĂSPUNDEREA PENALĂ			498
Articolul 261.	498	Articolul 263.	498
Articolul 262.	498		
TITLUL XII. JURISDICȚIA MUNCII			502
CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE			502
Articolul 266.	502	Articolul 268.	510
Articolul 267.	505		
CAPITOLUL II. COMPETENȚA MATERIALĂ ȘI TERITORIALĂ			521
Articolul 269.	521		
CAPITOLUL III. REGULI SPECIALE DE PROCEDURĂ			526
Articolul 270.	526	Articolul 273.	529
Articolul 271.	526	Articolul 274.	530
Articolul 272.	527	Articolul 275.	533
TITLUL XIII. DISPOZIȚII TRANZITORII ȘI FINALE			534
Articolul 276.	534	Articolul 279.	536
Articolul 277.	534	Articolul 280.	538
Articolul 278.	535	Articolul 281.	538
ANEXE			
Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați			542
Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă			554
Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților			560
Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri.....			563
Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior			570
Legea nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu			576

Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.....	580
Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare - <i>Extras</i> -	599
Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România - <i>extras</i> -	608
Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă	630
Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.....	632
Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate.....	639
Ordonanță de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobată prin Legea nr. 132/2011.....	652
Hotărârea Guvernului nr. 518/1995 privind unele drepturi și obligații ale personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar.....	665
Hotărârea Guvernului nr. 104/2007 pentru reglementarea procedurii specifice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României.....	679
Hotărârea Guvernului nr. 1256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară	684
Norme metodologice din 27 aprilie 2015 de aplicare a Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, aprobate prin Ordinul ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice și ministrului finanțelor publice nr. 831/600/2015.....	691
Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă	707
BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ.....	711

CAPITOLUL I

Domeniul de aplicare

Art. 1. – (1) Prezentul cod reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.

(2) Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii.

COMENTARIU

Textul se referă la domeniul de aplicare *rationae materiae*¹.

Alin. (1) al acestui articol a fost modificat prin Legea nr. 40/2011, sintagma „totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă” fiind înlocuită cu „domeniul raporturilor de muncă”.

Rațiunea acestei modificări constă în aceea că Legea nr. 53/2003 – Codul muncii nu reglementează „totalitatea” raporturilor individuale de muncă, iar cele colective fac obiectul unui alt act normativ – Legea dialogului social nr. 62/2011².

În plus, Codul muncii – care poate fi considerat o lege a contractului individual de muncă, reglementează, dar numai la nivelul unor principii generale:

- modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă (inspecția muncii, prevăzută în Titlul X, art. 237-240);
- jurisdicția muncii, (Titlul XII, art. 266-275);
- formarea profesională (Titlul VI, art. 192-210);

Desigur, indicat era ca normele cuprinse în Legea nr. 62/2011 să fie încorporate în Codul muncii. S-ar fi eliminat astfel paralelismele nejustificate și contrarietatea dintre unele norme ale celor două reglementări.

În temeiul art. 1 alin. (2), dispozițiile Codului muncii sunt aplicabile și altor categorii de raporturi în măsura în care legile speciale aplicabile nu conțin norme specifice derogatorii. Este cazul, de exemplu, al raporturilor juridice privind personalul didactic, personalul diplomatic și consular, funcționarii publici, inclusiv cei cu statut special, militarii etc. Astfel, în conformitate cu art. 117 din Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, dispozițiile sale se completează cu prevederile legislației muncii „în măsura în care nu contravin legislației specifice funcției publice”.

De asemenea, sunt aplicabile și raporturilor juridice de muncă (*sui generis*) ale aleșilor locali primari/viceprimari – supuși Legii nr. 399/2004 privind Statutul aleșilor

¹ A. Athanasiu, L. Dima, *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii – Partea I* –, în PR nr. 2/2003, p. 241.

² Republicată în M. Of. nr. 625 din 31 august 2012, modificată ulterior.

locali¹ așa cum am stabilit Înalta Curte de Casație și Justiție – recurs în interesul legii – prin dec. nr. 16/2016².

Așadar, Codul muncii este un drept comun pentru raporturile de muncă (de serviciu) reglementate de actele normative speciale.

Admitere recurs în interesul legii

Prin decizia nr. 16/2016 (M. Of. nr. 110 din 9 februarie 2017), ÎCCJ – Completul competent să judece recursul în interesul legii a admis recursul în interesul legii formulat de Colegiul de conducere al Curții de Apel Constanța și, în consecință, stabilește că:

În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 1, art. 231 și art. 278 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, art. 55 din Legea nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali, cu modificările și completările ulterioare, art. 2 alin. (1) lit. f) din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare, și art. 109 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare:

Prevederile Codului muncii se aplică raporturilor juridice dintre primar/viceprimar și unitatea administrativ-teritorială, dacă legi speciale nu conțin dispoziții specifice, inclusiv după încetarea mandatelor.

PRACTICĂ JUDICIARĂ

1. Conform art. 1 alin. (2) C. m. dispozițiile acestuia se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii. Prezentul litigiu este guvernat de prevederile O.U.G. nr. 25/2003, H.G. nr. 679/2003, O.U.G. nr. 26/1997 privind protecția copilului aflat în dificultate, dispoziții legale speciale în raport cu dreptul comun (așa cum este el conținut de Codul muncii), dispoziții care cuprind norme specifice derogatorii sub aspectul salarizării și care trebuie aplicate în prezenta speță, având în vedere principiul potrivit căruia legea specială derogă de la cea generală (*lex specialia generalibus derogant*), iar norma generală nu poate înlocui o normă specială.

Câtă vreme activitatea desfășurată în baza prevederilor art. 8-10 din H.G.

nr. 679/2003 are un caracter special referitor la protecția copilului, iar drepturile cuvenite asistenților maternali profesioniști sunt reglementate în O.U.G. nr. 26/1997 modificată și completată prin O.U.G. nr. 25/2003, acestora nu li se cuvine sporul de 100% pentru munca prestată în perioada repausului săptămânal și în sărbătorile legale și nu se poate reține nici încălcarea prevederilor constituționale sau nerespectarea dispozițiilor comunitare sub acest aspect, întrucât dreptul pretins prin acțiunea exercitată nu reprezintă un drept recunoscut de lege. Caracterul special al activității pe care trebuie să o desfășoare un asistent maternal profesionist este dat de lege, iar pretențiile invocate de către reclamant nu se regăsesc în niciun act normativ în materie.

Pe de altă parte instanța apreciază că nu pot fi avute în vedere nici prevederile

¹ Publicată în M. Of. nr. 912 din 7 octombrie 2004, modificată ulterior.

² Publicată în M. Of. nr. 110 din 9 februarie 2017.

art. 2 alin. (1) din capitolul II al Anexei III din Legea nr. 284/2010 care prevăd că „*Munca prestată de personalul din unitățile sanitare, de asistență socială și de asistență medico-socială, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite*”.

Curtea apreciază că aceste dispoziții privesc în general „reglementări specifice personalului din sănătate, din unitățile de asistență medico-socială și din unitățile de asistență socială/servicii sociale” (așa cum de altfel este intitulat acest capitol) și nu cazul special al asistenților maternali.

Astfel cum s-a menționat în precedent drepturile bănești ale asistenților maternali sunt reglementate expres de art. 20 alin. (3) din O.U.G. nr. 26/1997 și ele vizează pe lângă salariul de bază, doar trei sporuri calculate la salariul de bază, respectiv: un spor de 15% pentru condiții de încordare psihică ridicată și responsabilitate sporită în care se desfășoară activitatea; un spor de 15% pe perioada în care au în plasament sau încredințare cel puțin doi copii și un spor de 25% pentru fiecare copil cu handicap/dizabilități, infectat sau bolnav S, încredințat sau primit în plasament.

Din moment ce acest act normativ reglementează strict drepturile asistenților maternali potrivit principiului enunțat anterior (legea specială derogă de la legea generală) el trebuie aplicat în cauză și câtă vreme în cuprinsul său nu se prevede aplicarea unui spor de 100% pentru munca prestată de asistenții maternali în perioada repausului săptămânal și în sărbătorile legale el nu poate fi acordat.

Că acest spor nu se aplică asistenților maternali rezultă și din adresa nr. 1259/2014

comunicată de Ministerul muncii Federației Naționale Sindicale din asistență socială și protecția copilului unde se menționează că *sporul de 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite*, prevăzut de art. 2 din Capitolul II al Anexei nr. III din Legea nr. 284/2010 *se acordă numai personalului care asigură continuitatea activității în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările legale în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, aflat în unitățile sanitare, unitățile de asistență socială și unitățile de asistență medico-socială.*

Din conținutul acestei adrese coroborat cu interpretarea art. 1 și 2 din Capitolul II al Anexei nr. III din Legea nr. 284/2010 rezultă că acest text are în vedere doar personalul care asigură continuitatea activității în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările legale în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, aflat în unitățile de asistență socială. Câtă vreme asistenții maternali nu își desfășoară activitatea în unități de asistență socială, ci la propriul domiciliu, iar în cazul lor nu se poate vorbi de schimb normal de lucru, aceste prevederi nu le sunt aplicabile și în mod greșit instanța de fond a admis acțiunea.

Și pretenția asistenților maternali de plată a unei indemnizații/compensație bănească, aferentă zilelor de concediu de odihnă, în care au avut copil/copii în plasament, egală cu cuantumul indemnizației de concediu de odihnă prevăzută de art. 144 C. m. este neîntemeiată, cât timp, pe de o parte, aceștia s-au obligat față de angajator să asigure continuitatea activității în perioada concediului, fără a face dovada că au solicitat separarea de copii în acest interval de timp conform art. 10 din H.G. nr. 679/2003, iar pe de altă parte, O.U.G. nr. 26/1997 nu

prevede acordarea acestei indemnizații. (C. Ap. Ploiești, s. I civ., dec. nr. 933/2016, www.rolii.ro)

2. „Instanța de jurisdicția muncii nu poate înlătura de la aplicare un act normativ, apreciind pe „cale incidentală asupra legalității acestei derogări. Cenzurarea actului administrativ se poate realiza numai prin invocarea excepției de nelegalitate sau prin acțiune directă în fața instanței de contencios administrativ. Astfel, în câmpul de aplicare al art. 1 alin. (2) C. m. pot fi cuprinse și dispoziții legale cu forța juridică inferioară legii, ce sunt obligatorii pentru

instanță de jurisdicția muncii până la constatarea nelegalității lor. Aceasta lacună în reglementare nu poate fi suplinită prin invocarea principiului simetriei actelor juridice și nici dedusă pe cale de interpretare. Suntem în cercetarea unei excepții de la regulă, când norma specială derogă de la normă generală (*specialia generalibus derogant*). Se opun regulile de interpretare a normelor de drept civil, potrivit cu care excepțiile trebuie să fie expres prevăzute de lege, fiind de strictă interpretare (*exceptio est strictissimae interpretationis*).” (C. Ap. București, s. a VII-a, conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. civ. nr. 1533/2016)

Art. 2. – Dispozițiile cuprinse în prezentul cod se aplică:

a) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;

b) cetățenilor 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;

c) cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României;

d) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii;

e) ucenicilor care prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;

f) angajatorilor, persoane fizice și juridice;

g) organizațiilor sindicale și patronale.

COMENTARIU

Articolul 2 C. m. privește domeniul de aplicare *rationae personae*¹. El enumeră deci categoriile de persoane (subiecte de drept) ce intră sub incidența normelor sale. Este vorba, în esență, de toate categoriile de salariați și de angajatori, de ucenici, conform contractelor de ucenicie, de organizațiile salariaților (sindicate) și cele ale angajatorilor (patronate).

Soluția Codului, în concordanță cu dispozițiile unor legi speciale, este că, sub aspectul subiectelor de drept, el se aplică nu numai celor care au calitatea de salariați, cetățeni români sau străini în România, dar și cetățenilor români care lucrează în străinătate, în baza contractelor individuale de muncă încheiate cu angajatori români, cu

¹ A. Athanasiu, L. Dima, *op. cit.*, p. 243.

excepția cazului în care legislația statului unde prestează munca (*lex loci laboris*, care coincide cu *lex loci executionis*) ar fi mai favorabilă¹.

De precizat este că au fost adoptate acte normative speciale care reglementează atât angajarea străinilor și a cetățenilor Uniunii Europene în țara noastră, cât și protecția românilor care lucrează în străinătate. Este vorba, în principal de: O.G. nr. 25/2014 privind încadrarea și detașarea străinilor pe teritoriul României², O.U.G. nr. 102/2005 privind libera circulației pe teritoriul României a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene și Spațiului Economic European³, Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români cu domiciliu în România care lucrează în străinătate⁴.

În Uniunea Europeană, în situația în care există un conflict de legi, se va aplica Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (cunoscut sub denumirea de „Roma I”)⁵.

Regulamentul nr. 593/2008 urmărește aplicarea unui regim juridic care să nu-l dezavantajeze pe salariatul provenit dintr-un alt stat.

Potrivit art. 8 din acest Regulament, există două posibilități:

a) dacă părțile nu au ales legea aplicabilă, se va aplica în ordine:

– legea țării unde se desfășoară activitatea;

– legea angajatorului;

– legea țării cu care contractul individual de muncă are legătura cea mai strânsă;

b) dacă părțile au ales legea (subiectiv) aplicabilă, aceasta nu trebuie să fie mai dezavantajoasă pentru salariat decât legea (obiectiv) aplicabilă, determinată în ordinea precizată la lit. a)⁶.

PRACTICĂ JUDICIARĂ

Analizând acțiunea introductivă de instanță se reține că reclamantul a invocat un drept constituit în favoarea sa, respectiv scutirea la plata energiei electrice, obținut ca urmare a calității sale de salariat la SC H. SA, atât în temeiul H.G. nr. 1041/2003, cât și a contractului colectiv de muncă, respectiv a actului adițional al acestui contract din anul 2002, înregistrat sub nr. 9900-34382 din 27 decembrie 2010.

Așadar, temeiul juridic invocat, precum și situația de fapt, care constituie

împreună cauza juridică a acțiunii deduse judecății își au originea într-un raport de muncă, indiferent de calitatea pe care o are în prezent reclamantul, respectiv aceea de pensionar.

În acest context, litigiul privește interesele cu caracter economic și social, și drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă, așa cum sunt definite în art. 213 C. m., textul trebuind să fie interpretat în raport de *ratio legis*, în sensul în care reclamantului trebuie să i se acorde

¹ I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, *Codul muncii*, Ed. Lumina Lex, București, 2003, p. 23; I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, *Prezentarea de ansamblu și observații critice asupra noului Cod al muncii*, în „Dreptul” nr. 4/2003, p. 16; Ș. Beligrădeanu, *Legislația muncii, comentată*, vol. XLVII (vol. 1/2003), Ed. Lumina Lex, București, 2003, p. 86.

² Publicată în M. Of. nr. 640 din 30 august 2014.

³ Republicată în M. Of. nr. 774 din 2 noiembrie 2011, modificată ulterior.

⁴ Republicată în M. Of. nr. 291 din 5 mai 2009.

⁵ Acest regulament înlocuiește Convenția de la Roma din 19 iunie 1980 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale. Țara noastră a ratificat această Convenție odată cu Tratatul de aderare la Uniunea Europeană.

⁶ R. Dimitriu, *Diversitate versus discriminare în dreptul comunitar al muncii*, în RRDM nr. 2/2009, p. 27.