

# Capitolul I. Obiectul Dreptului muncii

## §1. Introducere

Oricare profesor, începând cu specialistul în educație fizică și încheind cu dascălul de informatică juridică, vă va spune la cursul lui introductiv, că fără disciplina domniei sale nu veți fi juriști. Că nu se poate câștiga. În fine, că nu se poate trăi! Să nu sperați că eu voi proceda altfel. Cuvântul introductiv trebuie să vă persuadeze de necesitatea apropiării acestor cunoștințe.

Din perspectivă social-economică, forurile internaționale atenționează asupra faptului că mai mult de 1/3 din populația adultă a planetei își procură principalele mijloace de existență în baza unui contract individual de muncă<sup>1</sup>. Iată, așadar, un contract care tinde să egalizeze ca aplicabilitate omniprezența vânzării-cumpărării. Deși, dacă ar fi să ne luăm după teoria marxistă, și contractul de muncă transferă proprietatea „forței de muncă”, deci ar fi o specie a vânzării<sup>2</sup>.

Munca ocupă aproximativ jumătate din viața unui om, motiv pentru care pune o amprentă puternică asupra structurii personalității. Romanieri celebri ca E. Zola și Ch. Dickens au redat expresiv prin personajele create, modalitatea formativă a muncii. Care se poate exprima chiar deviant, prin edificarea personalității duale.

În regimurile de doctrină socialist-comunistă, munca ajunsese un fel de obligație administrativă. România a oferit exemplul unei legislații mult și defavorabil comentate – Legile nr. 24 și 25 din 1976 – prin care se dădea posibilitatea încadrării forțate într-o „activitate social-utilă” pe baza unei sentințe civile.

---

<sup>1</sup> Ray Jean-Emmanuel, *Droit du travail. Droit vivant*, Ed. Liaisons, Paris, 2002, (ed. a XI-a), p. 11-13.

<sup>2</sup> J. Fourastie, *La grande métamorphose du XX<sup>e</sup> siècle. L'enthousiasme du travail*, Ed. P.U.F., Paris, 1962, p. 44.

Reînnoirea firului normal al istoriei după 1989 a permis reevaluarea instituției. Paradoxal, tocmai apariția șomajului a grăbit procesul de conștientizare a valențelor muncii. Lucrătorii statului socialist-paternalist, educați în spiritul animalelor captive de la grădina zoologică, s-au trezit, peste noapte, în jungla „economiei de piață”. Nu trebuie să fii adeptul teoriei darwinismului social pentru a constata că numai o parte a clasei muncitoare a reușit să treacă examenul dur al adaptării la noile realități. Ceilalți, dezamăgiți că „statul nu le mai dă”, s-au grăbit să se pensioneze ori au lunecat periculos spre infracționalitate și cerșetorie. În cel mai bun caz, spre emigrare.

**În plan legislativ**, lucrurile nu s-au schimbat în concordanță cu afirmațiile politice. Măsurile populiste practicate de toate guvernările postdecembriste, au creat o stare de așteptare fără corespondent în productivitatea muncii. Mai mult, privatizarea unităților agricole și industriale operată pe traseul prioritar al buzunarelor funcționarilor publici, a ratat obiectivele rentabilizării și creării de noi locuri de muncă.

Odată cu „burghezia de război”, cu îmbogății tranziției, a apărut și strania pătură a „liderilor sindicali”. Beneficiari ai „transferului” uriașului patrimoniu al defunctei Uniunii Generale a Sindicatelor din România (U.G.S.R.), liderii sindicali au ajuns într-o postură inexplicabilă rațional. Ei sunt, din punctul de vedere al statutului economic, mari capitaliști, deținând hoteluri, restaurante, trusturi de presă, întreprinderi industriale etc. Din punct de vedere funcțional, ei sunt reprezentanții lucrătorilor sindicalizați, oameni sărmani a căror singură proprietate și avuție este forța de muncă. În mod cu totul natural, noii lideri sindicali au fost tentați de orizonturi politice, și, ca ridicolul să atingă sublimul, am văzut sindicaliști senatori și deputați, miniștrii și chiar prim-miniștri.

Spre deosebire de sistemul englez, legea română interzice expres sindicatelor să facă activități politice. Cu toate acestea, au existat și există partide create de sindicate și chiar sindicate ce au făcut parte din alianțe politice. Toate elementele de „originalitate” s-au reflectat dramatic în legislația muncii. Codul de profil, datând din 1972, a fost schimbat de-abia prin Legea nr. 53/2003, noul Cod al muncii. Rezultat al compromisului politic făcut de guvernanți cu pseudo-clasa liderilor sindicali, noul act normativ a cedat la primele confruntări cu viața reală. Iată de ce, de-abia adoptat, a și fost modificat de nenumărate ori. Iar dacă ne mai păstrăm seninătatea, putem adăuga în stilul lui Caragiale: „numai pe-aici, pe-acolo. Prin părțile esențiale”.

Cât privește **noțiunea de muncă**, în limba română aceasta nu are o etimologie de invidiat, trădând o anumită receptare în psihicul colectiv. Astfel, substantivul feminin *muncă (-ci)* înseamnă, în primul rând, martiriu, chin, supliciu și numai subsidiar semnifică lucru, treabă<sup>1</sup>.

Munca este percepută uneori ca activitate creativă liberă iar alteori ca o necesitate penibilă, ca obligație ce impune un efort deosebit. Indiferent că este muncă manuală sau intelectuală, ea păstrează ambiguitatea valorii subiective pentru că pendulează între nevoie vitală și dușman al libertății. Dorită sau nu, iubită sau detestată, formativă sau represivă, munca este, alături de limbaj, placa turnantă sau treapta care ne separă de natură, de animalitate, care ne dă dimensiunea conștientului și rațiunea existenței întru devenire<sup>2</sup>.

## §2. Definiția și obiectul dreptului muncii

**Dreptul muncii** reglementează numai anumite forme de muncă. Astfel, cel care lucrează pentru sine, fără a recurge la serviciile altuia – așa-zisul lucrător independent – nu se constituie în subiect al dreptului muncii. Menționăm cazul artiștilor, scriitorilor, meșteșugarilor, micilor comercianți, micilor agricultori, liberilor profesioniști<sup>3</sup> etc., activitatea

---

<sup>1</sup> A. Ciorănescu, *Dicționarul etimologic al limbii române*, Ed. Saeculum, București, 2002, p. 528.

<sup>2</sup> Marie-Christine Demourgues, *Le travail humain*, Ed. Cartier, Paris, p. 18 și urm.

<sup>3</sup> În ultima perioadă de timp au apărut reglementări noi care consacră așa numitele **profesii libere**: O.G. nr. 65/1994 privind organizarea activității de expertiză contabilă și a contabililor autorizați, aprobată prin Legea nr. 42/1995; Legea notarilor publici și a activităților notariale nr. 36/1995; Legea nr. 51/1995 pentru organizarea și exercitarea profesiei de avocat; Legea nr. 74/1995 privind exercitarea profesiei de medic; înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului medicilor din România. De precizat este că sfera profesiunilor liberale este mai largă decât cele care au reglementări specifice. De pildă, O.G. nr. 44/1995 se referă la îmbunătățirea impunerii activităților producătoare de venit din exercitarea unor profesii libere și din lucrări literare, de artă și științifice, de arhitectură, economiști, avocați, notari publici, subingineri, tehnicieni, contabili, asistenți medicali, artiști, dactilografe etc. De asemenea, Legea nr. 507/2002 privind or-

acestora fiind reglementată de alte ramuri de drept. Dimpotrivă, acela care muncește în schimbul unei remunerații, în folosul altuia și sub autoritatea acestuia i se aplică, în raporturile cu patronul său, dreptul muncii. Precizăm că simpla **dependență economică** nu este suficientă pentru a determina aplicarea dreptului muncii, ci este necesară și **dependența juridică**, adică **exercitarea autorității patronale asupra lucrătorului**. Meseriașul, de exemplu, care lucrează la domiciliul său, pentru un client, nu se află sub autoritatea acestuia; el primește o sarcină dar o execută independent, în deplină libertate. Spre deosebire de acesta, salariatul este subordonat patronului; în schimbul unei remunerații el prestează o anumită muncă și execută ordinele primite<sup>1</sup>.

**Dreptul muncii** reglementează raporturile dintre patroni (angajatori), pentru care se lucrează și salariați (angajați) care muncesc pentru patroni.

**Prin patron**, potrivit Legii nr. 356 din 10.07.2001<sup>2</sup> se înțelege persoana juridică înmatriculată sau persoana fizică autorizată potrivit legii, care administrează și utilizează capital, indiferent de natura acestuia, în scopul obținerii de profit în condiții de concurență, și care angajează

---

ganizarea și desfășurarea unor activități economice de către persoanele fizice se referă în general la organizarea și desfășurarea de activități economice, pe baza liberei inițiative în toate domeniile, meseriile și ocupațiile, cu excepția celor stabilite sau interzise prin legi speciale. Potrivit acestei legi, persoana fizică care desfășoară, prin forțe proprii, activități economice în mod independent, precum și persoanele fizice care sunt membri ai asociațiilor familiale, fără a implica raporturi de muncă față de un angajator, au calitatea de angajat propriu. Legea nr. 507/2002 a fost abrogată prin L. nr. 300/2004.

Este posibil ca unii membri ai profesiunilor liberale pot avea *concomitent* și calitatea de salariat. De exemplu, medicii, ca regulă, sunt salariați în rețeaua sanitară de stat, iar unii dintre ei își exercită profesiunea (liberală) și în cabinete particulare. Tot astfel, experții contabili și contabilii autorizați pot fi în același timp *salariați*, deci încadrați cu contract individual de muncă. Chiar și în cazul avocaților, *Statutul profesiei de avocat*, aprobat de Consiliul Uniunii Avocaților din România, se referă în art. 40-43 la *avocatul salarizat în interiorul profesiei*. Este vorba despre o persoană care, fiind avocat – încheie un contract de muncă având drept cocontractant un alt avocat (a se vedea și I.T. Ștefănescu, *Dreptul muncii*, Ed. Didactică și Pedagogică, București, 1996, p. 68-69).

<sup>1</sup> Jean Rivero, Jean Savatier, *Droit du travail*, Presses Universitaires de France, Paris, 1993, p. 31-32.

<sup>2</sup> Legea nr. 356/2001 a fost publicată în M. Of. nr. 380/12.07.2001.

muncă salariată.<sup>1</sup> Nu are importanță dacă patronul este persoană fizică sau juridică, de exemplu o societate comercială, dacă aceasta are capital public sau privat. Potrivit art. 14 alin. (1) C. muncii<sup>2</sup>, „prin **angajator** se înțelege persoana fizică sau juridică care, potrivit legii, poate să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă” iar art. 230 precizează că „patronul, denumit în prezentul cod angajator, este persoana juridică înmatriculată sau persoana fizică autorizată potrivit legii, care administrează și utilizează capitalul, indiferent de natura acestuia, în scopul obținerii de profit în condiții de concurență și care angajează muncă salariată.”

Dreptul muncii a utilizat, în reglementările anterioare, într-o mare măsură noțiunea de **unitate**. Prin acest termen se înțelege **unitatea organizatorică prin care patronul singur, sau împreună cu colaboratorii, urmărește anumite scopuri economico-sociale**. Sunt unitați: societățile comerciale, regiile autonome, celelalte persoane juridice etc.<sup>3</sup>

**Salariați** (sau angajați) sunt acele persoane care sunt obligate, prin profesia sau funcția lor, în baza contractului individual de muncă, să presteze o muncă pentru altcineva într-o anumită perioadă de timp<sup>4</sup>.

Ca ramură a sistemului de drept actual din România, **dreptul muncii cuprinde regulile juridice aplicabile relațiilor individuale și colective care se nasc între patroni (angajatori) și salariați (angajați) cu ocazia**

---

<sup>1</sup> În sensul Contractului colectiv de muncă unic la nivel național pe anul 2002-2003 (înregistrat la Ministerul Muncii și Solidarității Sociale sub nr. 1116/01/30.01.2003 și publicat în M. Of., Partea a V-a, nr. 2/24.02.2003), termenul de **patron** desemnează pe cel care **angajează – persoană juridică sau fizică autorizată potrivit legii – care administrează, utilizează capital, indiferent de natura acestuia, și care folosește forță de muncă salariată** (încheiat conform art. 10 și 11 din Legea nr. 130/1996). Se observă constanța opțiunii legiuitorului în privința condiției esențiale referitoare la angajarea de salariați.

<sup>2</sup> Actualul Cod al muncii este Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003, publicată în M. Of. nr. 72/5.02.2003, care a intrat în vigoare la 1 martie 2003, conform art. 298 alin. (1).

<sup>3</sup> Potrivit acelorși contracte, termenul de unitate desemnează regiile autonome, companiile naționale, societățile comerciale, alte organizații cu scop lucrativ, instituțiile publice, asociațiile de orice fel și organele de stat.

<sup>4</sup> Importanța dreptului muncii rezidă și din numărul salariaților, care și în țara noastră ar trebui să reprezinte ponderea majoritară în populația ocupată (de aproximativ 10 milioane de persoane).

**prestării muncii**<sup>1</sup>. Denumirea de **drept al muncii** desemnează și disciplina sau ramura științelor juridice care studiază aceste reglementări și instituțiile pe care ele le alcătuiesc<sup>2</sup>.

Așa cum rezultă din definiția de mai sus, în **obiectul dreptului muncii**, intră, în primul rând, **relațiile sociale de muncă**, care, reglementate de normele juridice, devin **raporturi juridice de muncă**. Noțiunea de relații de muncă are o sferă foarte largă; ea **cuprinde totalitatea relațiilor care se formează între oameni în procesul muncii, pe baza aplicării directe a forței de muncă la mijloacele de producție**. Nu toate relațiile sociale de muncă, astfel definite, sunt reglementate prin normele dreptului muncii<sup>3</sup>, ci numai acelea care se stabilesc ca urmare a încheierii contractelor de muncă. Altfel spus, dreptul muncii este dreptul contractului de muncă<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> În același sens, a se vedea pentru sistemul juridic francez de drept al muncii, Jean Rivero, Jean Savatier, *op. cit.*, p. 33-37.

<sup>2</sup> Sanda Ghimpu, *Dreptul muncii*, Ed. Didactică și Pedagogică, București, 1985, p. 1-2; Sanda Ghimpu, A. Țiclea, *Dreptul muncii*, Ed. Șansa, București, 1998, p. 6-7.

<sup>3</sup> Astfel, potrivit doctrinei italiene „dreptul muncii nu ia în considerare orice tip de activitate lucrativă, ci doar aceea în care un subiect, contra unui salariu, dezvoltă în favoarea unui alt subiect, față de care se află în poziție de subordonare, o activitate, pe baza unei obligații contractuale.” Sunt excluse din această materie o serie de activități lucrative: a) munca autonomă – desfășurată de micii întreprinzători, cu contract de prestări conform art. 2222 C. civ. italian; de întreprinzătorii mari și mijlocii cu contract de antrepriză – art. 1665 C. civ. italian; de cei ce realizează lucrări de creație intelectuală conform art. 2230 C. civ. italian; b) munca gratuită – reglementată de art. 1322 C. civ. italian și Legea nr. 266 din 11 august 1991 a voluntariatului și Legea nr. 381 din 8 noiembrie 1991 a voluntariatului în cooperativele de solidaritate socială; c) munca familială – art. 230 bis C. civ. italian; d) munca prestată de un agent de comerț și munca intermediarului – sunt realizate în baza unor contracte speciale reglementate de codul civil; e) munca depusă de asociatul în participațiune; f) munca prestată de un asociat al unei cooperative de producție și g) munca desfășurată de funcționarii publici – reglementată de Statutul funcționarilor publici ai statului. – vezi în acest sens Luisa Galantino, *Diritto del lavoro*, G. Giappichelli editore, Torino, 2000, p. 1-40.

<sup>4</sup> Sanda Ghimpu, I.Tr. Ștefănescu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii. Tratat*, vol. 1, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1978, p. 8-11.

În al doilea rând, sfera de reglementare a **dreptului muncii** cuprinde și unele raporturi juridice conexe (formarea profesională, protecția și igiena muncii, sănătatea și securitatea în muncă, organizarea, funcționarea și atribuțiile sindicatelor, funcționarea și atribuțiile patronatelor, dialogul social, inspecția muncii și jurisdicția muncii)<sup>1</sup>, denumite astfel pentru că derivă din încheierea contractului de muncă ori sunt grefate pe acestea, servind la organizarea muncii și la asigurarea condițiilor pentru desfășurarea ei.

### §3. Raporturile juridice de muncă

#### 1. Definiție. Modalități

Raporturile juridice de muncă sunt acele relații sociale reglementate prin lege, ce iau naștere între o persoană fizică, denumită salariat, pe de o parte și angajator, persoană juridică (societate comercială, regie autonomă etc.) sau persoană fizică, pe de altă parte, ca urmare a prestării unei anumite munci de către prima persoană în folosul celei de a doua, care, la rândul ei, se obligă să o remunereze și să creeze condițiile necesare prestării muncii. Raporturile juridice individuale de muncă se prezintă sub două forme: **tipice** și **atipice** (imperfecte)<sup>2</sup>.

Formele **tipice** sunt, în primul rând, cele fundamentate pe **contractul individual de muncă**. De altfel, dreptul muncii are ca obiect specific raportul juridic izvorât din acest contract. Tot forme tipice – dar așa cum vom vedea mai departe, aparținând unor altor ramuri de drept – sunt considerate raporturile juridice de muncă ce privesc militarii – cadre permanente (din Ministerul Apărării Naționale, Ministerul de Interne etc.), membrii cooperativelor meșteșugărești, precum și ai societăților agricole.

---

<sup>1</sup> 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 vor fi integrate unei noi ramuri de drept – dreptul securității (protecției) sociale – așa cum este, în special, în dreptul statelor comunitare.

<sup>2</sup> Sanda Ghimpu, I.Tr. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii. Tratat*, vol. 1, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1978, p. 85-86.

Formele atipice sunt cele fundamentate pe **contractul de ucenicie**, precum și cele ce privesc pe **membrii barourilor de avocați**<sup>1</sup>. Domeniul de reglementare în acest sector este în continuă transformare.

## 2. Raportul de muncă fundamentat pe contractul individual de muncă

**Contractul individual de muncă** constituie forma clasică a raportului juridic de muncă, deținând o poziție preeminentă față de celelalte forme, tipice, dar aparținând altor ramuri de drept, sau atipice ale raportului menționat. În esența sa, contractul individual de muncă se caracterizează prin aceea că **una din părți, care este totdeauna persoană fizică, se obligă să depună forța sa de muncă în folosul celeilalte părți, persoană juridică** (societatea comercială, regie autonomă, unitară bugetară etc.) sau **persoană fizică, care își asumă, la rândul său, obligația de a crea condiții corespunzătoare pentru prestarea muncii și de a o remunera.**

Pe baza unor astfel de contracte își desfășoară activitatea marea majoritate a personalului și anume, cel încadrat în societăți comerciale (cu capital integral sau majoritar de stat ori privat), regii autonome, alte persoane juridice<sup>2</sup> sau fizice<sup>3</sup>. Nu își are izvorul într-un contract individual de muncă, munca prestată în următoarele situații:

- în cazul membrilor consiliilor de administrație, cenzorilor, consilierilor locali și județeni, experților, arbitrilor, mediatorilor și al altor persoane

---

<sup>1</sup> *Idem.*

<sup>2</sup> De exemplu: organizații cooperatiste (meșteșugărești și de consum); societăți agricole; organizații sindicale, politice etc.

<sup>3</sup> Până la intrarea în vigoare a Legii nr. 507/2002, publicată în M. Of. nr. 582/6.08.2002, meșteșugarii cu ateliere proprii autorizați potrivit Decretului-lege nr. 54/1990, abrogat de textul menționat, puteau avea angajați cu contracte individuale de muncă. art. 3 alin. (3) din Legea nr. 507/2002 prevede expres că „*persoanele fizice care desfășoară activități economice în mod independent și asociațiile familiale autorizate (...) nu pot angaja persoane cu contract individual de muncă pentru desfășurarea activităților autorizate*”. De asemenea, persoanele fizice pot încadra personal pentru munci casnice sau pentru diferite lucrări ori servicii, de pildă, secretare, șoferi etc.



care prestează diferite servicii în baza unor legi speciale, ei fiind plătiți în temeiul acestora;<sup>1</sup>

- în cazul persoanelor care execută lucrări pentru care primesc drepturi de autor;

- persoanele care îndeplinesc serviciul militar în termen, sunt concentrate sau mobilizate, potrivit Legii nr. 46/1996 privind pregătirea populației pentru apărare;

- cei care prestează servicii în temeiul dispozițiilor legale privind rechizițiile;

- persoanele care contribuie prin muncă la efectuarea unor lucrări de interes public, în conformitate cu prevederile legii;

- elevii și studenții în timpul instruirii practice;

- cei sancționați cu închisoare contravențională în conformitate cu Legea nr. 61/1991 pentru sancționarea faptelor de încălcare a unor norme de conviețuire socială, a ordinii și liniștii publice (republicată în 2000), Legea nr. 12/1990 privind protejarea populației împotriva unor activități comerciale ilicite (republicată în 1991) etc.<sup>2</sup>; în aceste cazuri obligația de a presta munca derivă direct din mandatul de executare<sup>3</sup> eliberat de instanța de judecată;

- persoanele care execută prin muncă pedeapsa aplicată pentru unele fapte prevăzute de legea penală, în conformitate cu prevederile art. 86 și urm. C. pen.<sup>4</sup>, precum și cei condamnați la pedeapsa închisorii, aflați în detenție, în conformitate cu prevederile Codului penal și ale Legii nr. 23/1969, republicată la 2 mai 1973, cu privire la executarea pedepselor.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Potrivit prevederilor art. 294 C. muncii, administratorii societăților comerciale, inclusiv președintele consiliului de administrație pot fi salariați, făcând parte din salariații cu funcții de conducere.

<sup>2</sup> Și alte acte normative prevăd ca sancțiune închisoarea contravențională, de exemplu O.U.G. nr. 105/2001 privind frontiera de stat a României, publicată în M. Of. nr. 352/30.06.2001.

<sup>3</sup> Cu privire la executarea sancțiunii închisorii contravenționale, a se vedea Al. Țiclea, I.N. Stan, *Constatarea și sancționarea contravențiilor*, Ed. Atlas Lex, București, 1996, p. 116.

<sup>4</sup> Începând cu data 29 iunie 2005, se va aplica art. 70 din Codul penal adoptat prin Legea nr. 301 din 28 iunie 2004, publicată în M. Of. nr. 575/29.06.2004.

<sup>5</sup> Semnalăm că Legea nr. 23/1969 se abrogă la data intrării în vigoare a Codului penal, 29 iunie 2005.

### 3. Raporturi de muncă atipice

#### 3.1. Raportul juridic de muncă al membrilor cooperativelor meșteșugărești<sup>1</sup>

Raporturile existente între aceste cooperative și membrii lor nu sunt reglementate de legislația muncii, ci de **normele dreptului cooperatist**; ele nu au drept temei contractul individual de muncă, ci **convenția de asociere (cooperare)**. Această convenție generează un **raport juridic complex**<sup>2</sup>. Prin dobândirea calității de membru al unei cooperative meșteșugărești, se creează între părți o pluralitate de raporturi juridice indisolubile legate între ele: pe de o parte, **raporturi juridice de muncă**, iar pe de altă parte, **raporturi juridice patrimoniale** derivate din obligația statutară a membrului cooperatist de a aduce mașinile, uneltele, utilajele ce-i aparțin și de care s-a folosit în exercitarea meseriei și de a subscrie, la primirea în cooperativă, taxa de înscriere și partea socială în bani<sup>3</sup>. De asemenea, deși **sistemul salarizării** este aplicabil și membrilor cooperativelor meșteșugărești, există anumite deosebiri în privința modalităților specifice de remunerație în aceste cooperative, în raport de salarizarea persoanelor încadrate în temeiul unui contract individual de muncă. Tot astfel, gradul de determinare a **felului muncii**, pe cale convențională, al

---

<sup>1</sup> Cooperativele meșteșugărești sunt organizate și funcționează în baza Decretului-lege nr. 66/1990 precum și a Legii nr. 109/1996, cu modificările ulterioare. Potrivit art. 1 alin. (1) din Decretul-lege nr. 66/1990, cooperativele meșteșugărești sunt asociații cu caracter economic, care se constituie pe baza consimțământului, exprimat în mod liber, al persoanelor care devin membrii acestora, în scopul desfășurării activității în comun cu mijloace de producție proprietate colectivă sau închiriate.

<sup>2</sup> Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 72/2001 (M. Of. nr. 330/20.06.2001), a recunoscut autonomia raporturilor juridice de muncă de domeniul cooperatist meșteșugărești.

<sup>3</sup> Cu privire la raportul juridic complex de muncă și patrimonial al membrilor cooperativelor meșteșugărești, a se vedea: Trib. Suprem, col. civ., dec. nr. 191/1955, în C.D. 1955, vol. II, p. 121-123 și nr. 1590/1956, în C.D. 1956, vol. II, p. 31-35; D. Gherasim, *Elemente de drept cooperatist-meșteșugăresc*, Ed. Uniunii Centrale a Cooperativelor Meșteșugărești, București, 1970, p. 289-339; L. Stângu, *Regimul juridic al cooperatist meșteșugărești*, Ed. Academiei, București, 1972, p. 61-72.

membrilor cooperativelor meșteșugărești este relativ mai redus decât cel stabilit prin contractele individuale de muncă pentru personalul salariat<sup>1</sup>.

### 3.2. Raportul juridic de muncă al membrilor societăților agricole

Legea nr. 36/1991 a prevăzut dreptul proprietarilor de terenuri agricole de a-și exploata pământul și prin intermediul societăților agricole<sup>2</sup> sau chiar al societăților comerciale, în condițiile Legii nr. 31/1990<sup>3</sup>. Potrivit art. 5 din Legea nr. 36/1991, „societatea agricolă este o societate de tip privat cu capital variabil și un număr nelimitat și variabil de asociați, având ca obiect exploatarea agricolă a pământului, uneltelor, animalelor și altor mijloace aduse în societate, precum și realizarea de investiții în interes agricol. Exploatarea agricolă poate consta din: organizarea și efectuarea de lucrări agricole și îmbunătățiri funciare, utilizarea de mașini și instalații, aprovizionare, prelucrarea și valorificarea produselor agricole și alte asemenea activități”.

Activitatea productivă în societățile agricole este realizată în principal, **de asociați**, care prestează munca în baza unor **relații de muncă civile sau comerciale** în funcție de natura societății. Așadar, raporturile dintre aceste societăți și membrii lor nu sunt reglementate de legislația muncii, ci de **normele dreptului civil, sau dreptului comercial** și, în această situație, ele nu au drept temei contractul individual de muncă, ci **subscrierea la actul societății agricole, respectiv declarația** (aprobată de organul competent) **de intrare în acea societate**<sup>4</sup>, după caz **contractul**, pentru societățile co-

---

<sup>1</sup> Sanda Ghimpu, I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *op. cit.*, p. 92-93.

<sup>2</sup> Cu privire la organizarea și funcționarea societăților agricole, a se vedea: Al. Țiclea, M. Toma, C. Bîrsan, *Societățile agricole și alte forme de asociere în agricultură*, Ed. Ceres, București, 1992, p. 72-176.

<sup>3</sup> Cu privire la organizarea și funcționarea societăților comerciale, a se vedea: O. Căpățână, *Societățile comerciale*, Ed. Lumina Lex, București, 1996; C. Bîrsan, V. Dobrinou, Al. Țiclea, M. Toma, *Societățile comerciale, Organizarea, Funcționarea, Răspunderea, Obligațiile fiscale*, Casa de editură și presă „Șansa”, București, 1995, p. 5-195; St.D. Cărpenu, *Drept comercial român*, Ed. All, București, 1995, p. 17-22; R.I. Motica, V. Popa, *Drept comercial și bancar*, Ed. Lumina Lex, București, 1999, p. 92 și urm.

<sup>4</sup> A se vedea art. 10 alin. (2) și art. 25 din Legea nr. 36/1991, publicată în M. Of. nr. 97/6.05.1991.

merciale<sup>1</sup>. Actul de asociere, generează, de asemenea, între părți pe lângă **raporturile juridice patrimoniale** – cu obligația de **aport** aferentă – și **raporturile juridice nepatrimoniale** – derivate din voința comună de a crea un organism social (*affectio societatis*) și din dreptul și obligația de a participa la organizarea, funcționarea și conducerea acestui organism – **raporturi juridice de muncă**. Între aceste din urmă raporturi și cele reglementate de legislația muncii există aceleași asemănări și deosebiri ca în cazul membrilor cooperativelor meșteșugărești. Prin urmare, și ele constituie forme principale ale **raporturilor juridice tipice de muncă**<sup>2</sup>.

### 3.3. Situația avocaților

Art. 1 alin. (2) al Legii nr. 51/1995 pentru organizarea și exercitarea profesiei de avocat, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prevede că desfășurarea profesiei de avocat<sup>3</sup> se exercită **numai de membrii barourilor de avocați**. Ca urmare, o persoană care nu face parte dintr-un asemenea barou, „nu poate practica această profesie, chiar dacă activitatea sa ar exclude punerea de concluzii în fața instanțelor judecătorești”<sup>4</sup>.

Cu privire la natura juridică a raporturilor dintre avocați și barourile (birourile) din care fac parte, practica instanței supreme nu a fost unitară. Astfel, s-a decis că avocații sunt „liber-profioniști” deoarece lor nu li se aplică dispozițiile Codului muncii<sup>5</sup>, iar între ei și barou (birou) nu există „un raport de serviciu”, adică un raport de subordonare propriu raportului

<sup>1</sup> A se vedea art. 3, 8, 9 și 32 din Legea nr. 31/1990, republicată în M. Of. nr. 33/29.01.1998.

<sup>2</sup> Este de reținut că, în societățile agricole, ca și în cooperativele meșteșugărești, munca poate fi prestată nu numai de asociați, respectiv membri cooperatori, ci și de salariați, încadrați în baza contractelor individuale de muncă.

<sup>3</sup> Anterior era reglementată potrivit Decretului nr. 281/1954, republicat în 1958, și Decretului-lege nr. 90/1990.

<sup>4</sup> C.S.J., s. civ., dec. nr. 1657/1990, în Dreptul nr. 2-3/1990, p. 75. În sensul că se impune reglementarea posibilității exercitării profesiei de avocat și „în cadrul unor cabinete avocațiale de tip „privat”, așadar, într-o formă clasică de „*liber profesionist*”, a se vedea I. Tudor, *Considerații în legătură cu recenta reglementare a organizării și exercitării avocaturii*, în revista Dreptul nr. 5/1990, p. 59.

<sup>5</sup> Trib. Suprem, col. civ., dec. nr. 1149/1961, în C.D. 1961, p. 238-241; dec. nr. 493/1963, în I. Mihașă, Al. Lesviodax, *Repertoriu de practică judiciară în materie civilă a Tribunalului Suprem și a altor instanțe judecătorești pe anii 1952-1969*, Ed. Științifică, București, 1970, p. 135 (speța nr. 500).

juridic de muncă, întrucât baroul (biroul) nu poate da directive avocatului cu privire la modul de apărare al justițiabilului<sup>1</sup>.

Legea nr. 51/1995, deși prevede că „profesia de avocat se exercită numai de membrii barourilor” [art. 1. alin. (2)], stabilește expres că „profesia de avocat este liberă și independentă”. În consecință, **avocații nu sunt salariați**<sup>2</sup>, deci nu sunt parte a unor raporturi juridice de muncă. Nu este mai puțin adevărat că societatea civilă profesională, constituită din doi sau mai mulți avocați definitiv asociati **poate angaja** avocați colaboratori [art. 5 alin. (5) din Legea nr. 51/1995], iar Statutul profesiei de avocat, aprobat de Consiliul Uniunii Avocaților din România se referă la „avocatul salarizat în interiorul profesiei” (art. 40–43). Dispozițiile legale citate conțin contradicții de fond. Dacă „**profesia de avocat este liberă și independentă**”, atunci este exclusă orice „angajare”, care, se știe, implică încheierea unui contract individual de muncă și, în consecință, **subordonarea angajatului față de angajator**. Avocații colaboratori **nu pot fi angajați**, deoarece colaborarea presupune egalitatea, pe când angajarea, subordonarea. De aceea, suntem de părere că „angajarea” din textul menționat nu poate fi rezultatul decât al încheierii unei convenții civile de prestări servicii, iar „avocatul salarizat”, este de fapt „colaboratorul plătit” pentru serviciile aduse<sup>3</sup>. Totuși, în lumina noilor reglementări ale Codului muncii se pare că va trebui să acceptăm *tale quale* dispozițiile art. 40–43 ale statutului; doar dacă nu se interpretează ca dispoziții speciale conform principiului *specialia generalibus derogant*.

<sup>1</sup> Plenul Trib. Suprem, dec. nr. 15/1975 (nepublicată) – opinie separată.

<sup>2</sup> A se vedea Ș. Beligrădeanu, *Legislația muncii*, comentată, vol. 1, Ed. Lumina, București, 1991, p. 22.

<sup>3</sup> În literatura juridică s-a susținut că „prin interpretarea *per a contrario* a art. 12 lit. a) din lege, ajungem la concluzia că, atât cabinetul individual, cât și societatea civilă profesională pot angaja avocați salariați, adică încadrați cu contract de muncă” (F. Baias, *Principiile profesiei de avocat în lumina dispozițiilor Legii nr. 51/1995*, în *Dreptul nr. 10-11/1995*, p. 33). Conform unei alte opinii, calitatea de avocat este incompatibilă cu aceea de salariat; nu este de conceput subordonarea, realizată prin încheierea unui contract individual de muncă, a unui avocat față de altul (Ș. Beligrădeanu, *Reglementări ilegale – în raport cu principiile și normele dreptului muncii și ale dreptului securității sociale – înscrise în Statutul profesiei de avocat*, în *Dreptul nr. 1/1996*, p. 56–63).

#### §4. Formarea și dezvoltarea dreptului muncii

Constituirea ca ramură distinctă a dreptului muncii este rezultatul unui proces evolutiv, proces ce rezultă din dezvoltarea de ansamblu a societății. Apariția și extinderea fenomenului muncii salariate a determinat adoptarea unei legislații corespunzătoare. Diversificarea și amploarea relațiilor sociale de muncă au condus la perfecționarea continuă a acestei legislații, la constituirea autonomă a acestei ramuri de drept. S-a acreditat ideea existenței a **trei etape** în formarea și dezvoltarea dreptului muncii în România: o primă etapă, anterioară datei de 23 august 1944; o a doua etapă, cuprinsă între această dată și 22 decembrie 1989; o a treia etapă, după 22 decembrie 1989.

**Prima etapă, anterioară datei de 23 august 1944.** Unele reglementări referitoare la relațiile sociale de muncă au apărut în țara noastră la sfârșitul sec. al XIX-lea și începutul sec. al XX-lea, ca urmare a dezvoltării industriale, a apariției și folosirii muncii salariate. În această perioadă remarcăm și inițierea primelor măsuri legale pentru „încurajarea și protecția industriei naționale”. Iau ființă asociații, cluburi muncitorești, se creează organizații sindicale, încep să se desfășoare acțiuni greviste. Primele dispoziții, având ca obiect condiții de igienă și de protecție a muncii, sunt cuprinse în **Legea sanitară din 1885 și Regulamentul industriilor insalubre din 1894**. Se apreciază că acest Regulament, a pus bazele legislației muncitorești în România<sup>1</sup>. În afară de măsurile de protecție și igienă a muncii, actul normativ menționat, a reglementat, în premieră, **timpul de muncă al copiilor**. Conform dispozițiilor Regulamentului, băieții între 12 și 14 ani și fetele după 14 ani, lucrau de la ora 5 dimineata până la 8 seara, cu o întrerupere de 2 ore, o oră la amiază și câte o jumătate de oră la prânz și pentru masa de după amiază. Pentru „lucrătorul adult de sex bărbătesc” care „este stăpân pe timpul și felul muncii sale”, Regulamentul nu limita durata zilei de muncă, socotind că el are discernământul să o negocieze.

O altă lege importantă o reprezintă cea din 1906 cu privire la **protecția muncii minorilor și femeilor în așezămintele industriale**. Această lege, ca și Regulamentul din 1894, a fixat la 12 ani vârsta minimă a

---

<sup>1</sup> Gh. Tașcă, *Politica Socială a României (Legislația muncitorească)*, București, 1940, p. 353-355; V. Popa, *Răspunderea angajatorului pentru accidentele de muncă*, Ed. de Vest, Timișoara, 1996, p. 21-25.

angajaților în industrie. Pentru lucrările insalubre și primejdioase ca și pentru munca de noapte „vârsta minimă este de 15 ani băieții și 17 ani fetele”. În anul 1902 este adoptată Legea meseriilor care organiza corporațiile de meseriași și reglementa raporturile dintre patroni, lucrători și elevi. Legea reglementa în detaliu ucenicia; un tânăr putea fi ucenic de la vârsta de 12 ani; perioada de ucenicie dura între 3 și 5 ani; erau stabilite condiții în care ucenicul devine lucrător etc.

**Începând cu anul 1909**, se desfășoară un adevărat program de politică socială al cărui protagonist este Mihai Orleanu, ministrul industriei. Astfel, sunt adoptate: Legea asociațiilor; Legea pentru cooperativele de muncitori și meseriași; Legea referitoare la măsurile de siguranță pentru cazane, mașini și instalații mecanice, Legea asupra repausului duminical; Legea pentru încurajarea industriei naționale etc. Tot din anul 1909, datează primul proiect al legii contractelor de muncă, care va fi adoptat mai târziu, în 1929. În anul 1912 a fost elaborată Legea pentru asigurările muncitorești<sup>1</sup>, care a dat o nouă organizare învățământului meseriilor; ea aducea îmbunătățiri și reglementa raporturile dintre patroni și ucenici și se ocupa de asigurarea împotriva accidentelor de muncă. Durata uceniciei era fixată între minim 3 ani și cel mult 5 ani. Legea prevedea obligațiile ucenicului și pe cele ale patronului, precum și cazurile în care putea fi desfăcut contractul de către patron (art. 48) sau de către ucenic (art. 49). Aceeași lege institua asigurarea obligatorie; sarcina riscului, în caz de accident, cădea în întregime asupra patronului (art. 140); în riscurile provenite din boală, sarcina cădea asupra muncitorului (art. 125).

Odată cu înființarea **Organizației Internaționale a Muncii** în 1919, activitatea de legiferare în domeniul relațiilor sociale de muncă capătă un nou avânt. Sunt adoptate legi fundamentale dominate de o concepție înaintată privind protecția salariaților care impresionează și astăzi. Cele mai importante acte normative elaborate în această perioadă; Legea reglementării conflictelor de muncă din 1920; Legea sindicatelor profesionale din 1921; Legea repausului duminical din 1925; Legea pentru organizarea serviciului de inspecție a muncii din 1927; Legea pentru ocrotirea muncii femeilor și a copiilor și durata muncii din 1928; Legea asupra contractelor de muncă din 1929; Legea pentru asigurarea plății lucrului efectuat și organizarea muncii în porturi din 1931; Legea Camerelor de

---

<sup>1</sup> Gh. Tașcă, *op. cit.*, p. 352-356.

Muncă din 1932; Legea pentru înființarea jurisdicției muncii din 1933; Legea pentru pregătirea profesională din 1936; Legea breslelor din 1938. Astfel au fost receptate în legislația internă cele mai importante dintre măsurile de protecție luate de conferințele internaționale de muncă și anume:

- a) vârsta minimă pentru admiterea copiilor la muncă – 14 ani;
- b) interzicerea muncii de noapte a femeilor, precum și a tinerilor sub 18 ani;
- c) interzicerea muncii minorilor și a femeilor de orice vârstă în mine;
- d) măsuri de protecție pentru femeile gravide și lehuze;
- e) durata zilei de muncă de 8 ore, pentru lucrătorii adulți în întreprinderile industriale<sup>1</sup>.

Cel mai important act normativ din această perioadă, „care constituie încoronarea legilor de protecție muncitorească” este considerată **Legea asupra contractelor de muncă din 1929**<sup>2</sup>.

Un puternic recul s-a produs în legislația muncii după 1938. Asociațiile, grupările și partidele politice au fost dizolvate (Decretul-lege nr. 63/1938). Este înființat însă „Frontul Renașterii Naționale” (Decretul-lege nr. 717/1938). Confederația Generală a Muncii și Sindicatele afiliate sunt desființate, organizându-se „breslele de lucrători, funcționari particulari și meseriași” (Decretul-lege nr. 505/1938). Legea nr. 404/1940 pentru „stabilirea regimului muncii în împrejurări excepționale” a suspendat concediile de odihnă și a mărit ziua de muncă. Intrarea României în cel de al doilea război mondial a dus la militarizarea întreprinderilor și a instituțiilor de stat (Legea nr. 881/1940), la înăsprirea condițiilor de muncă prin prelungirea zilei de muncă și suspendarea concediilor (Legea nr. 864/1941 pentru regimul muncii în timp de război) etc. Deși legislația muncii elaborată în etapa la care ne referim, mai precis până în 1938, forma un tot unitar, doctrina vremii nu a acreditat ideea apariției și existenței, în perioada interbelică, a unui drept al muncii în România.

**A doua etapă: cuprinde perioada 23 august 1944 - 22 decembrie 1989.** După 23 august 1944, majoritatea reglementărilor apărute anterior au fost abrogate, adoptându-se alte acte normative ce corespundeau noilor interese. O primă lege apărută în această perioadă este cea cu privire la **sindicatele profesionale** (nr. 52/1945). Alte acte normative referitoare la ra-

<sup>1</sup> A se vedea Gh. Tașcă, *Politica socială a României (Legislația muncitorească)*, București, 1940, p. 352-356.

<sup>2</sup> Gh. Tașcă, *op. cit.*, p. 355.



porturile de muncă sunt cele prin care au fost reglementate **salariile** și au fost înființate **economatele** (Legea nr. 348/1945), unele măsuri de **protecție a muncii**<sup>1</sup> și o nouă **jurisdicție a muncii** (Legea nr. 711/1945). Legea nr. 314/1946 a abrogat Decretul-lege din 2 octombrie 1941 asupra regimului muncii în timp de război și a stabilit concediile anuale de odihnă și durata normală a zilei de lucru.

**Constituția din 1948** înscrisa, pentru prima dată, principiul dreptului la muncă și garanțiile lui. Articolul 19 prevedea că toți cetățenii au dreptul la muncă și că statul asigură treptat acest drept prin organizarea și dezvoltarea planificată a economiei naționale. Mai erau prevăzute dreptul la odihnă (art. 20), egalitatea în drepturi a femeii cu bărbatul (art. 21), dreptul la învățătură (art. 22), dreptul de asociere (art. 32). Pe baza prevederilor Constituției din 1948 au fost adoptate mai multe acte normative referitoare la drepturile și îndatoririle muncitorilor, funcționarilor, personalului tehnic și de conducere (Decretul nr. 29/1949); retribuirea muncii după cantitatea și calitatea ei (Decretul nr. 118/1949); protecția muncii (Decretul nr. 359/1949); asigurările sociale de stat (Legea nr. 10/1949).

La 8 iunie 1950 a fost adoptat **primul Cod al muncii** din țara noastră (Legea nr. 3/1950) ca rezultat, așa cum s-a spus în literatura juridică din acea vreme, a necesității deosebite de reglementare cuprinzătoare și sistematică a noilor raporturi de muncă<sup>2</sup>. Acest cod era o **lege cadru**, cuprinsul său constituind un **drept general al muncii**. Pe de altă parte, importanța sa este relevată și prin faptul că el a pus bazele constituirii unei noi ramuri de drept: **dreptul muncii**<sup>3</sup>. În dezvoltarea principiilor stabilite de Codul muncii din 1950, au fost elaborate o serie de legi, având ca obiect: protecția muncii (Legea nr. 5/1965); asigurările sociale de stat și asistența socială (Legea nr. 27/1966); concediul de odihnă (Legea nr. 26/1967); jurisdicția muncii (Legea nr. 59/1968); organizarea și disciplina muncii (Legea nr. 1/1970); perfecționarea pregătirii profesionale (Legea nr. 2/1971); organizarea și conducerea unităților socialiste de stat (Legea nr. 11/1971); încadrarea și promovarea în muncă (Legea nr. 12/1971) etc.

---

<sup>1</sup> Legea nr. 408/1945 cu privire la organizarea serviciului tehnic de prevenire a accidentelor din asigurările sociale.

<sup>2</sup> Marcu Witzman, *Dreptul muncitoresc în anii puterii populare*, în J.N. nr. 4/1959, p. 675.

<sup>3</sup> Sanda Ghimpu, I.T. Ștefănescu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii. Tratat*, vol. 1, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1978, p. 40.

Adoptarea **Constituției din 1965** și modificările intervenite în societatea românească au condus la necesitatea elaborării unui **nou Cod al muncii** (Legea nr. 10/1972). Așa cum s-a prevăzut în preambulul său, acest cod, în conformitate cu prevederile Constituției, „cuprinde principiile și normele de bază privind relațiile de muncă, reprezintă cartea muncii și consfințește drepturile și îndatoririle celor ce muncesc din țara noastră”.

**A treia etapă acoperă perioada după 22 decembrie 1989.** Începând cu 22 decembrie 1989, noile reglementări au avut în vedere adaptarea raporturilor juridice de muncă la economia de piață. Într-o primă fază, au fost luate o serie de măsuri legislative pentru înlăturarea acelor reglementări restrictive, caracteristice economiei centralizate. Într-o a doua fază, au fost adoptate noi acte normative cu un conținut și cu orientare total diferite față de cea din vechea reglementare<sup>1</sup>. Modificările intervenite în legislația muncii au privit, în principal:

- înlăturarea unor inechități din domeniul salarizării personalului;
- reducerea timpului de muncă prin introducerea săptămânii lucru de 5 zile;
- acordarea unor noi drepturi salariale;
- creșterea cuantumului indemnizațiilor și pensiilor din fondurile asigurărilor sociale de stat<sup>2</sup>.

Printre primele acte normative de mai mare cuprindere și cu implicații largi în politica de salarizare a fost **Decretul-lege nr. 35/1990** pentru modificarea unor reglementări privind salarizarea. Acest decret-lege a abrogat, în primul rând, prevederile legale referitoare la acordarea salariilor în raport cu criteriile, condițiile și indicele de realizare a exportului, stabilite cu totul nerealist și chiar spoliator prin Legea nr. 1/1986 și Decretul nr. 161/1988<sup>3</sup>. Prin același Decret-lege nr. 35/1990 au fost abrogate regle-

<sup>1</sup> A se vedea, în acest sens: Sanda Ghimpu, Gh. Brehoi, *Priorități în dreptul muncii*, în S.D.R. nr. 1/1990, p. 6-8; Gh. Brehoi, *Legislația muncii în perspectiva dezvoltării României*, în Muncă și progres social nr. 3/1990, p. 3-8; Gh. Bădică, A. Popescu, *Contractul colectiv de muncă. Salarizarea și impozitarea*, Ed. Forum, București, p. 5-7; Gh. Bădică, A. Popescu, *Necesitatea sistematizării legislației muncii*, în Dreptul nr. 1/1992, p. 13; Sanda Ghimpu, A. Ticlea, *Dreptul muncii*, Ed. „Șansa” S.R.L., București, 1998, p. 21-24.

<sup>2</sup> Gh. Bădică, A. Popescu, *Necesitatea sistematizării legislației muncii*, în Dreptul nr. 1/1992, p. 13.

<sup>3</sup> Sanda Ghimpu, Gh. Brehoi, *Priorități în dreptul muncii*, în S.D.R. nr. 1/1990, p. 6 și urm.

mentările nedrepte și inechitabile care limitau numărul de salariați îndreptățiți să beneficieze de sporuri de salariu, pentru că lucrează în locurile de muncă cu condiții vătămătoare grele sau periculoase. Sub regimul acestor reglementări un număr ridicat de muncitori nu beneficia de sporuri la salariu, deși lucra în aceleași condiții deosebite de muncă ca și alți salariați care se bucurau de acest drept, numai pentru faptul că nu încăpea în numărul stabilit, arbitrar, prin plan. Prin **Decretul-lege nr. 35/1990** au fost abrogate și reglementările, de asemenea inechitabile, potrivit cărora era limitat numărul celor care puteau fi încadrați în grupele I și II de muncă, încadrare care conferă condiții îmbunătățite pentru pensionare și anume: calcularea cu sporuri de 6 luni sau 3 luni la un an lucrat pentru stabilirea vechimii în muncă, reducerea vârstei de pensionare și încadrarea în procente mai ridicate pentru stabilirea pensiilor.

Prin **Decretul-lege nr. 147/1990** au fost modificate ori abrogate mai multe texte din Codul muncii<sup>1</sup>, Statutul personalului din aviația civilă (aprobat prin Decretul nr. 413/1979)<sup>2</sup>, Legea nr. 12/1971 privind încadrarea și promovarea în muncă a personalului din unitățile de stat<sup>3</sup> și din Legea nr. 5/1978 (republicată în 1981), cu privire la organizarea și conducerea unităților socialiste de stat, precum și la funcționarea acestora pe baza autoconducerii muncitorești și autogestiunii economico-financiare<sup>4</sup>. Aceste modificări și abrogări au avut drept obiect eliminarea unor formulări și dispoziții care nu mai erau în concordanță cu realitățile politice, economice și sociale din țara noastră, după data de 22 decembrie 1989 (ca, de exemplu, referiri la fostul Partid Comunist Român).

Prin introducerea unui nou sistem de salarizare, descentralizat, corespunzător economiei de piață, o dată cu intrarea în vigoare a Legii salarizării nr. 14/1991 au fost abrogate: Legea retribuirii după cantitatea și calitatea muncii nr. 57/1974 (republicată în 1980) cu excepția art. 75, alin. (1), art. 196-197, Legea nr. 2/1983 cu privire la principiile de bază ale perfecționării sistemului de retribuire a muncii și de repartitie a veniturilor oamenilor muncii, Legea nr. 1/1986 privind retribuirea în acord global și acord direct a personalului muncitor etc.

---

<sup>1</sup> Au fost modificate art. 1 alin. (2), art. 7, art. 10 și art. 13 alin. (1); au fost abrogate art. 13 alin. (2) și art. 165-170.

<sup>2</sup> A fost modificat art. 2 și abrogat art. 1.

<sup>3</sup> A fost abrogat art. 13 lit. g).

<sup>4</sup> A fost abrogat art. 81.

O chestiune având caracter de noutate a privit **săptămâna de lucru de 5 zile**. Într-adevăr, prin Decretul-lege nr. 95/1990 s-au prevăzut ramurile și domeniile de activitate care începând cu data de 1 martie 1990 treceau la săptămâna de lucru de 5 zile. Această măsură demagogică, necorelată cu regimul productivității muncii din România a făcut mult rău economiei naționale.

O altă reglementare de mare rezonanță, adoptată la începutul anului 1990, a fost Decretul-lege nr. 31/1990 privind **concediul plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 1 an**. Potrivit acestui act normativ, salarialele mame aveau dreptul, în afara concediului de maternitate, la un concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 1 an, pe perioada căruia primeau o indemnizație egală cu 65% din salariul de bază. Ulterior, au fost adoptate și alte acte normative care formează **noua legislație a muncii din țara noastră** și anume: Legea nr. 30/1990<sup>1</sup> privind angajarea salariaților în funcție de competență; Legea nr. 2/1991<sup>2</sup> privind cumulul de funcții; Legea nr. 13/1991 privind contractul colectiv de muncă (abrogată și înlocuită de Legea nr. 130/1996); Legea nr. 14/1991<sup>3</sup> privind salarizarea; Legea nr. 15/1991<sup>4</sup> privind soluționarea conflictelor colective de muncă; Legea nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite, vătămătoare, grele sau periculoase; Legea nr. 54/1991<sup>5</sup> privind sindicatele; Legea nr. 6/1992<sup>6</sup> privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților; Legea nr. 90/1996 privind protecția muncii.

O importanță cu totul aparte pentru dreptul muncii o are Legea nr. 130/1996, **care prevede principiul negocierii în relațiile de muncă**. Potrivit dispozițiilor acestei legi, raporturile dintre cei doi parteneri sociali – patroni și salariați – condițiile de muncă și salarizarea sunt stabilite de ei prin intermediul contractului colectiv. În noua situație, datorită acestui contract, dreptul muncii încetează să mai fie un drept statal; el devine un **drept de natură convențională**, total diferit celui existent anterior. De altfel, acest lucru fusese prefigurat în constituirea și dezvoltarea noului drept al muncii în Legea nr. 14/1991, care prevede că salariile se stabilesc prin nego-

---

<sup>1</sup> Abrogată prin prevederile art. 298 alin. (2) al Legii nr. 53/2003.

<sup>2</sup> *Idem*.

<sup>3</sup> *Idem*.

<sup>4</sup> Abrogată prin Legea nr. 168/1999, publicată în M. Of. nr. 582/29.11.1999.

<sup>5</sup> Abrogată prin Legea nr. 54/2003, publicată în M. Of. nr. 73/5.02.2003.

<sup>6</sup> Abrogată prin Legea nr. 53/2003, art. 298 alin. (2).

**cieri colective sau, după caz individuale**, între persoanele juridice sau fizice care angajează și salariații sau reprezentanții acestora [art. 4 alin. (2)]; Legea nr. 31/1991 care dispune că durata reducerii timpului de muncă și nominalizarea personalului ce beneficiază de program de muncă sub 8 ore pe zi se stabilesc prin negocieri între patroni și sindicate [art. 3 alin. (2)], precum și Legea nr. 6/1992, conform căreia regulile privind efectuarea concediilor de odihnă și compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat ca și în situațiile în care salariații beneficiază de zile libere plătite sau de concedii fără plată se stabilesc prin contractele colective de muncă [art. 5 alin. (1) și art. 10 alin. (3)]. Legea nr. 130 din 20 iulie 1999 privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă<sup>1</sup>, delimitează situațiile în care există raporturi de muncă și modul lor de conservare în vederea protejării angajaților.

**A treia etapă a fost conturată la sfârșitul anului 2001** care a adus cu sine un proiect pentru un viitor cod al muncii, menit să depășească reglementările vechiului cod și să reflecte nevoile unei societăți radical deosebite de contextul în care a fost adoptată Legea nr. 10/1972. Proiectul propus de executiv a fost publicat în luna noiembrie 2001 și a fost obiectul discuțiilor organizațiilor sindicale și patronatelor. Pe baza procedurii asumării răspunderii, Guvernul a supus aprobării Parlamentului, în decembrie 2002, forma finală a noului Cod al muncii. Prevederile acestui nou Cod al muncii sunt armonizate cu actuala legislație comunitară în domeniu.<sup>2</sup> Acest Cod a intrat în vigoare la data de 1 martie 2003.

---

<sup>1</sup> Publicată în M. Of. nr. 355/27.07.1999.

<sup>2</sup> La redactarea Codului muncii au fost luate în considerare următoarele documente ale Uniunii Europene: Directiva Consiliului nr. 98/59/CE/20.07.1998 privind armonizarea legislațiilor statelor membre privind concedierile colective; Directiva Consiliului nr. 80/987/CEE/20.10.1980 privind armonizarea legislațiilor statelor membre referitoare la protecția salariaților în cazul insolvenței patronului; Directiva Consiliului nr. 99/70/CE privind Acordul cadru asupra contractelor de muncă pe durată determinată încheiat de ETUC, UNICE și CEEP; Directiva Consiliului nr. 91/383/CEE/25.06.1991 privind suplimentarea măsurilor de încurajare a îmbunătățirilor în domeniul sănătății și securității la locul de muncă, al lucrătorilor încadrați pe durată determinată sau temporară; Directiva Consiliului nr. 97/81/CE privind Acordul cadru asupra muncii prestate cu fracțiune de normă, încheiat între UNICE, CEEP și ETUC; Directiva Consiliului nr. 91/533/CEE/14.10.1991 referitoare la obligația patronului de a informa lucrătorul asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă; Directiva

Astfel, **dreptul muncii** se încheagă, crește, își dobândește valențele prin negociere, adică tocmai prin dialogul dintre salariații organizați în sindicate și patronat, devenind ceea ce este în toate țările dezvoltate ale lumii, **un drept negociat**. Multe observații critice au fost și pot fi făcute la dispozițiile noului cod. Totuși, nu putem să facem abstracție de treapta tehnică superioară și de rezonanța cu relațiile sociale pentru care a fost creat codul.

---

Consiliului nr. 93/104/CE/23.11.1993 privind unele aspecte ale organizării timpului de lucru; Recomandarea Consiliului nr. 75/457/CEE/22.06.1975 privind principiul săptămânii de lucru de 40 de ore lucrătoare și principiul concediului plătit anual de 4 săptămâni; Directiva Consiliului nr. 92/85/CEE/19.10.1992 privind introducerea măsurilor de încurajare a îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează; Directiva nr. 94/45/CE a Consiliului Uniunii Europene privind instituirea unui Comitet european de întreprindere sau a unei proceduri în întreprinderile de dimensiune comunitară în vederea informării și consultării lucrătorilor; Directiva Consiliului nr. 96/71/CE/16.12.1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul furnizării de servicii; Carta Socială Europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată de România prin Legea nr. 74/1999.

## Capitolul II. Contractul individual de muncă

### §1. Încheierea și durata contractului individual de muncă

#### 1. Încheierea contractului individual de muncă

Încadrarea fiecărei persoane într-o activitate socială utilă are la bază principiul dreptului la muncă și, în strânsă legătură cu acesta, al libertății muncii. Articolul 3 alin. (1) C. muncii statuează: „Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.” Libertatea muncii, consfințită constituțional, se definește prin două coordonate. Pe de o parte „orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau a activității pe care urmează să o presteze”<sup>1</sup>, iar pe de altă parte „nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea”<sup>2</sup>. Încheierea unui contract individual de muncă cu nerespectarea imperativelor evocate este sancționată cu nulitatea absolută.

**Contractul individual de muncă** redă miezul relațiilor sociale de muncă. În jurul lui gravitează toate celelalte legături indisolubile care structurează materia. Civiliști de prestigiu au încercat să ridiculizeze această ramură a dreptului, numind-o „dreptul unui contract, contractul de muncă”. Poate, fără să o dorească, ei au dat cea mai laconică descriere a disciplinei<sup>3</sup>. Art. 10 C. muncii avansează următoarea definiție legală: „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>1</sup> art. 3 alin. (2) C. muncii.

<sup>2</sup> art. 3 alin. (3) C. muncii.

<sup>3</sup> Gh. Beleiu, *Drept civil român*, Ed. Universul juridic, București, 2001, p. 32.

Noutatea deosebită pe care o aduce acest act normativ, față de vechea reglementare, constă în posibilitatea angajatului de a cumula mai multe funcții în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare din acestea (art. 35), cu obligația de a declara fiecărui angajator unde exercită funcția pe care o consideră de bază.

**Contractul de muncă** conține două feluri de clauze: unele care sunt prevăzute în actele normative și altele pe care le stabilesc părțile contractante cu ocazia încheierii contractului de muncă. Clauzele stabilite de părți trebuie să fie licite; în caz contrar, ele se înlocuiesc cu dispozițiile legale corespunzătoare. În contractul de muncă se includ ca stipulații obligatorii: **locul și felul muncii** (adică funcția pe care trebuie să o îndeplinească angajatul), **durata** pentru care se încheie contractul (determinată, nederminată) și **retribuirea muncii** (salarizarea).

Raporturile juridice de muncă trebuie să se conformeze dispozițiilor imperative prevăzute de lege. Condițiile legale ale încheierii contractului individual de muncă pot fi clasificate în mai multe categorii:

- condițiile **comune** tuturor contractelor din diferite ramuri de drept printre care poate fi numit și contractul civil (de ex. capacitatea juridică și consimțământul părților; obiectul și cauza contractului) și **specifice** dreptului muncii (existența postului; studiile (pregătire) și stagiul necesar (în meserie ori categorie), verificarea aptitudinilor și pregătirii profesionale; efectuarea examenului medical;

- condiții **de fond și de formă**;

- condiții **generale**, deci aplicabile tuturor raporturilor juridice de muncă, și **speciale** - care privesc anumite categorii de posturi sau funcții;

- **anterioare** încadrării, **concomitente** sau **subsecvente** acesteia (de exemplu, pentru această din urmă categorie, depunerea jurământului);

- **esențiale**, pentru că de ele depinde însăși validitatea contractului, pe când altele, deși sunt prevăzute de lege nu afectează însăși existența actului juridic.

Pentru încheierea și validitatea contractului de muncă se cer a fi îndeplinite anumite **condiții generale obligatorii**. Pe lângă condițiile generale sau speciale obligatorii, se pot stabili în contractul de muncă și anumite **clauze facultative**. **Condițiile generale obligatorii** pentru încheierea și validitatea contractului de muncă sunt:

- capacitatea juridică a părților contractante;
- consimțământul părților;
- obiectul contractului;



- cauza contractului;
- durata contractului.

Dintre **condițiile speciale obligatorii** privind încheierea și validitatea contractului de muncă pentru unii angajați sau pentru anumite funcții sunt:

- avizul medical prealabil, ca măsură de igienă publică sau protecție a muncii;

- concursul, în cazurile și condițiile prevăzute de actele normative.

În contractul de muncă pot fi prevăzute **diferite clauze specifice**:

- clauza cu privire la formarea profesională;
- clauza de neconcurență;
- clauza de mobilitate;
- clauza de confidențialitate.<sup>1</sup>

## 2. Condițiile generale obligatorii privind încheierea și validitatea contractului de muncă

### 2.1. Capacitatea părților contractului de muncă

Potrivit normelor de drept civil – care se aplică în mod corespunzător și contractului de muncă – prin **capacitatea juridică** se înțelege aptitudinea generală și abstractă a unei persoane de a avea drepturi și obligații. Laturile componente ale capacității juridice le constituie capacitatea de folosință și capacitatea de exercițiu. Capacitatea persoanei fizice sau juridice se analizează fie din perspectiva capacității de folosință – aceea de a avea drepturi și obligații – fie din aceea a capacității de exercițiu – posibilitatea exercitării drepturilor și obligațiilor prin săvârșirea de acte juridice (art. 5 și art. 33-35 al Decretului nr. 31/1954 privitor la persoanele fizice și juridice)<sup>2</sup>.

În **dreptul muncii**, capacitatea persoanei fizice de a fi subiect al contractului de muncă prezintă particularitatea unirii celor două laturi ale capacității, care sunt indisolubil legate între ele, încheierea contractului de muncă presupunând existența atât a capacității de folosință, cât și a celei de exercițiu (deplină sau restrânsă, după caz), avându-se în vedere caracterul personal al contractului de muncă, ceea ce exclude, prin ipoteză, prestarea muncii – deci executarea contractului – prin intermediul altor persoane, spre deosebire de dreptul civil, unde de regulă (excepție făcând

---

<sup>1</sup> Art. 20 alin. (2) C. muncii.

<sup>2</sup> Gh. Beileu, *op. cit.*, p. 70-71.

unele acte juridice speciale încheiate *intuitu personae*, testamentul, de pildă, și, în dreptul familiei, căsătoria), și persoanele total lipsite de capacitatea de exercițiu (minorii sub 14 ani și persoanele puse sub interdicție) pot fi totuși subiecte de drepturi și obligații, actele juridice ale acestora îndeplinindu-se de către reprezentanții lor legali. În considerarea aceleiași linii de gândire, **capacitatea juridică** a persoanei fizice de a încheia contractul de muncă este condiționată de posibilitatea biologică de a munci, deci de existența unei capacități extrajuridice, biopsihice, de prestare a muncii, aceasta din urmă constituind fundamentul material al celei dintâi.

În dreptul muncii, așa cum am arătat, capacitatea de folosință și cea de exercițiu sunt indisolubil legate, deoarece raportul juridic presupune o activitate personală, care face inadmisibilă reprezentarea. Față de această situație și având în vedere că, în timp ce, potrivit legislației civile, capacitatea deplină de exercițiu se dobândește la împlinirea vârstei de 18 ani, în dreptul muncii o atare capacitate este recunoscută la 16 ani, s-a tras concluzia că ar exista o capacitate proprie ramurii de drept, denumită „**de muncă**”.

Persoana fizică sau juridică nu poate avea, juridic vorbind, decât o **singură capacitate civilă**, în sens de capacitate juridică și nu de capacitate de drept civil<sup>1</sup>, întrucât, persoana nu-și schimbă capacitatea civilă în funcție de ramura de drept în care se include actul juridic ce-l încheie<sup>2</sup>. Reglementările proprii fiecărei ramuri de drept (drept civil, dreptul familiei, dreptul muncii, drept administrativ etc.) privitoare la capacitate, nu cuprind deosebiri de esență și structură care să justifice o particularizare atât de mare a noțiunii de capacitate și, deci, să determine ca, în locul capacității civile unice, să concepem tot atâtea „capacități” juridice câte ramuri de drept sunt.

Pentru identitate de rațiune, nu poate fi împărțită nici distincția între capacitatea „generală” de drept al muncii (propusă de Șerban Viorel Stănoiu) – constând în aptitudinea de a încheia orice contract de muncă – opusă unei capacități „speciale” de drept al muncii – aptitudinea de a încheia un anumit contract de muncă – întrucât, așa cum am arătat mai sus, capacitatea civilă este unică. Ceea ce se consideră, uneori, ca fiind o capacitate „**specială de drept al muncii**”, nu este decât un ansamblu de re-

---

<sup>1</sup> T. Ionașcu, *Persoana fizică în dreptul R.P.R.*, Ed. Academiei, București, 1963, p. 153.

<sup>2</sup> Gh. Buhoi, *Dreptul muncii. Elemente fundamentale*, Ed. Fundației Româna de Măine, 1994, p. 53.

glementări de excepție, care alcătuiesc **condiții speciale cu caracter restrictiv**, ce limitează posibilitatea de încheiere a anumitor contracte de muncă de către unele persoane. În ultimă analiză, cazurile respective se constituie în **incompatibilități** pentru încadrarea în unele posturi. Admiterea opiniei contrare ar duce la concluzia, nu numai a existenței unei capacități **generale** (de drept civil), opusă unei capacități **speciale** proprii acestei ramuri de drept, ci totodată, la existența unei **pluralități de capacități speciale**, și anume tot atâtea „capacități speciale” câte dispoziții de excepție sunt prevăzute în această materie. În combaterea acestei opinii s-a arătat însă că trebuie considerată ca fiind întemeiată teza potrivit căreia, capacitatea juridică este unică, în sens de capacitate juridică – nu de drept civil – cuprinzând capacitatea de folosință și cea de exercițiu.

Pentru analiza aspectelor specifice ale capacității în domeniul nostru de interes trebuie plecat de la faptul că părțile contractului de muncă sunt:

- **angajatul**, întotdeauna o persoană fizică;

- **angajatorul**, - „persoana fizică sau juridică care, potrivit legii, poate să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă”<sup>1</sup>.

**Capacitatea juridică a angajatului.** Examinarea capacității angajatului presupune precizarea categoriilor de persoane care, după caz, au capacitatea deplină sau restrânsă de a încheia contractul de muncă și a celor incapabile de a deveni parte într-un astfel de contract. Spre deosebire de dreptul civil, unde capacitatea deplină de exercițiu a persoanei fizice se dobândește la împlinirea vârstei de 18 ani, cu excepția femeii căsătorite înaintea împlinirii acestei vârste (art. 8 al Decretului nr. 31/1954), prestarea muncii, care, așa cum am arătat anterior, nu poate fi decât personală, directă, presupune ca persoana fizică să fi ajuns la maturitatea biologică, indispensabilă pentru executarea muncii. Potrivit legislației noastre, capacitatea deplină pentru încheierea contractului de muncă există **la împlinirea vârstei de 16 ani**<sup>2</sup>. Stabilirea vârstei de 16 ani ca moment al dobândirii capacității depline pentru încheierea contractului de muncă are în vedere atât maturizarea fizică, cât și cea psihică, intelectuală, a tânărului.

Se prezumă că „de la vârsta de 16 ani omul are maturitate fizică și psihică care-i permite să muncească, să-și angajeze forța de muncă în

---

<sup>1</sup> Art. 14 alin. (1) C. muncii.

<sup>2</sup> „Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani” [art. 13 alin. (1) C. muncii].

schimbul unui salariu, iar cea psihică care-i îngăduie, ca urmare a unui discernământ suficient de dezvoltat, să se conducă singur în viața juridică, să încheie un contract de muncă, să-și asume drepturile și obligațiile pe care acest contract îl presupun.”<sup>1</sup> Începând cu **vârsta de 15 ani** și până la 16 ani, legea recunoaște persoanei o „capacitate biologică de muncă parțială” ceea ce determină recunoașterea capacității restrânse de a se angaja în muncă: „Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel, nu îi este periclitată sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.”<sup>2</sup>

Încheierea contractului de muncă al tinerilor sub 16 ani este condiționată de **încuviințarea reprezentanților legali** ai acestora (părinți sau tutori), în munci potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele lor, sub condiția că tânărului să nu îi fie afectată sănătatea și dezvoltarea sau pregătirea profesională.

Codul muncii instituie examenul medical ca o condiție obligatorie în vederea încheierii **oricărui contract de muncă**, pentru a se stabili dacă starea sănătății permite celui în cauză să îndeplinească munca ce i se încredințează. Cu ocazia examenului medical al tinerilor sub 16 ani, organul medical competent va avea în vedere dacă postul în care urmează a fi încadrat tânărul în cauză este potrivit cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale și nu este de natură să-i pună în primejdie sănătatea și dezvoltarea.

Părinții trebuie să analizeze condițiile în care munca va fi prestată, felul ei, precum și dacă încadrarea este în interesul dezvoltării ulterioare a tânărului<sup>3</sup>. Încuviințarea trebuie dată de ambii părinți, pentru că, potrivit art. 95 alin. (1) din Codul familiei, măsurile privind persoana minorului se iau de către părinți de comun acord. Încuviințarea reprezentanților legali (părinți, tutori) prin care se întregește capacitatea restrânsă a tânărului sub 16 ani, trebuie să fie:

- **expresă** - redactată într-o formă neechivocă, clară și precisă;

---

<sup>1</sup> Sanda Ghimpu, *Dreptul muncii*, Casa de Editură și Presă „Șansa” S.R.L., București, 1994, p. 146.

<sup>2</sup> Art. 13 alin. (2) C. muncii.

<sup>3</sup> Maria Florescu, *Capacitatea minorului de 14-16 ani de a încheia contractul de muncă*, în S.C.J. nr. 1/1969, p. 83.

- **specială** - fiind dată în vederea încheierii unui anumit contract de muncă;

- **prealabilă** încheierii contractului de muncă sau **concomitentă** cu această încheiere.

Art. 13 alin. (2) al Codului, referindu-se la **încuviințarea părinților**, menține din reglementarea anterioară problema dacă aceasta trebuie dată, în condițiile sus-indicate, de ambii părinți ori numai de unul dintre ei. Cu excepția situațiilor deosebite prevăzute de art. 98 C. fam. (unul dintre părinți este decăzut din drepturile părintești, pus sub interdicție, sau se află în neputință din orice împrejurare de a-și manifesta voința etc.), încuviințarea trebuie dată de **ambii părinți**, avându-se în vedere nu numai textul Codului muncii, ci și art. 98 alin. (1) al Codului familiei, în baza cărora măsurile privind persoana minorului se iau de către părinți de comun acord<sup>1</sup>. În ipoteza că între părinți nu se realizează un acord, hotărârea cu privire la încuviințarea încheierii contractului de muncă se ia de către autoritatea tutelară (art. 99 C. fam.).

În cazul minorilor față de care s-a luat una din măsurile de ocrotire, încuviințarea se dă tot de către părinți (tutori) în ipoteza „**plasamentului familial**”, deoarece cu privire la creșterea și educarea minorului respectiv, hotărâsc tot reprezentanții legali ai acestuia (art. 8 din O.U.G. nr. 26/1997 privind protecția copilului aflat în dificultate<sup>2</sup>); dacă s-a dispus **încredințarea minorului** unei familii (persoane), tot aceasta este competentă să emită și încuviințarea, întrucât ea are față de minor drepturile și obligațiile care, potrivit legii, revin părinților [art. 9 alin. (4) din O.U.G. nr. 26/1997].

Ținând seama de rațiunea art. 13 C. muncii și întregind prevederile sale – conform art. 295 alin. (1) – cu dispozițiile art. 8 alin. final din Decretul nr. 31/1954 (care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă) rezultă că, în situația de excepție în care tânăra s-a căsătorit anterior vârstei de 16 ani [art. 4 alin. (2) C. fam.], încheierea contractului de muncă nu mai este condiționată de încuviințarea părinților (tutorelui).

Potrivit pct. 3 alin. (1) din Normele aprobate prin Ordinul nr. 185/1990 la încheierea contractului de muncă se face mențiunea pentru încuviin-

---

<sup>1</sup> Presumția mandatului tacit prevăzută de art. 35 alin. (2) C. fam. se referă nu numai la administrarea și folosirea bunurilor comune, ci și la înstrăinarea bunurilor comune mobile ale soților.

<sup>2</sup> Publicată în M. Of. nr. 120/12.06.1997.

țare, iar părinții (tutorii) minorului vor semna alături de copil. Lipsa încuviințării are drept efect nulitatea absolută – dar remediabilă – a contractului încheiat cu tânărul care nu a împlinit vârsta de 16 ani. Încuviințarea poate fi retrasă dacă dezvoltarea minorului este periclitată, caz în care contractul de muncă încetează.

**Incapacitatea generală** a încheierii contractului de muncă există pentru minorii care nu au împlinit 15 ani, precum și persoanele puse sub interdicție. Rațiunea acestor incapacități totale este evidentă, pentru că până la 15 ani tânărul nu are maturitatea biopsihică de a presta munca, iar lipsa discernământului din cauza alienației sau debilității mintale exclude *de plano* încheierea contractului de muncă<sup>1</sup>.

Ca urmare a încheierii contractului individual de muncă se dobândesc o serie de obligații și răspunderi care, prin ipoteză, nu pot fi asumate de cel ce, datorită alienației sau debilității mintale, a fost pus, în condițiile legii, sub interdicție, chiar dacă fizic el ar avea, eventual o capacitate parțială de muncă. De altfel, încadrarea în muncă a interzisului ar periclita

---

<sup>1</sup> Potrivit dreptului muncii din Italia, în materia muncii în subordonare, capacitatea juridică a angajatului de a fi titularul unor drepturi și obligații proprii raporturilor juridice de muncă – așa-numita capacitate juridică specială – coincide cu capacitatea de muncă, care se dobândește la împlinirea vârstei minime stabilită de lege – Legea nr. 977/1967, modificată și completată de Decretul-lege nr. 345/4.08.1999 în scopul armonizării cu Directiva nr. 94/33/CE asupra protecției tinerilor în muncă – și care fixează următoarele limite:

- 15 ani împliniți, când minorul a încheiat perioada de școală obligatorie; absolvirea școlii obligatorii și lipsa obligațiilor școlare fiind un element indispensabil pentru dobândirea capacității de muncă. Direcția provincială de muncă poate însă autoriza – cu acordul scris al reprezentanților legali, ca minorii de 15 ani, care sunt încă subiect al obligațiilor școlare, să participe la activități de muncă cu caracter cultural, artistic, sportiv sau publicitar și în domeniul spectacolelor sub rezerva ca munca să nu îi prejudicieze siguranța, integritatea psihofizică, frecvența școlară și dezvoltarea;

- 18 ani împliniți pentru munca de noapte; sunt admise derogări pentru minori antrenati în activități cu caracter cultural, artistic, sportiv sau publicitar și în sectorul spectacolelor și pentru adolescenții ce au împlinit 16 ani în caz de forță majoră;

- 18 ani împliniți pentru muncile periculoase, obositoare și insalubre. Sunt posibile derogări pentru motive didactice sau de formare profesională, cu condiția ca munca să se desfășoare sub supravegherea personalului competent potrivit normelor de protecția muncii (vezi V. Popa, O. Pană, *Dreptul muncii comparat*, Ed. Lumina Lex, București, 2003, p. 54).

viața și integritatea corporală a sa și a membrilor colectivului în care lucrează putând constitui, totodată, o permanentă sursă de pericol. art. 13 alin. (3) și (4) C. muncii se pronunță imperativ că „încadrarea în muncă a persoanelor sub 15 ani”...”și a persoanelor puse sub interdicție judecătorească este interzisă”.

O incapacitate specială prevăzută de art. 13 alin. (5) vizează protecția tinerilor sub 18 ani, astfel că „încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani.”

**Capacitatea juridică a angajatorului.** Cel ce încadrează în muncă (angajatorul) poate fi **persoană juridică** – unități ale statului, regii autonome, cât și societăți comerciale cu capital privat, parțial sau integral, alte persoane juridice (fundații, asociații) –, precum și **persoană fizică**. Codul muncii definește astfel această noțiune: „...prin angajator se înțelege persoana fizică sau juridică care, potrivit legii, poate să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă.” Persoana fizică în calitate de angajator poate încheia un contract individual de muncă din momentul dobândirii capacității de exercițiu, iar angajatorul – persoană juridică din momentul dobândirii personalității juridice.<sup>1</sup>

**Regiile autonome** sunt persoane juridice care funcționează pe bază de gestiune economică și autonomie financiară în ramuri de importanță strategică ale economiei naționale, precum și în alte ramuri economice stabilite de guvern. Organul de conducere este consiliul de administrație, format din 7-15 membri, din care unul este directorul general sau directorul și este numit de ministrul de resort sau, după caz, de către prefect sau primar.

**Societățile comerciale cu capital de stat** (parțial sau majoritar) organizate ca societăți pe acțiuni sau cu răspundere limitată, au ca organ suprem de conducere, ca orice societate comercială, adunarea generală a acționarilor, respectiv a asociaților.

La regiile autonome și la alte societăți comerciale în care statul deține peste 50% din capitalul social organizarea, conducerea și gestionarea acestora se realizează de către un manager care poate fi o persoană fizică, mai multe persoane fizice sau o persoană juridică. În cazul în care mai multe persoane dețin calitatea de manager este desemnat un manager general.

**La societățile comerciale cu capital integral privat**, potrivit documentelor constitutive, organul de decizie este adunarea generală, care

---

<sup>1</sup> Art. 14 C. muncii.

alege consiliul de administrație prin vot secret și individual. Unul din membrii acestui consiliu este președinte, care poate fi și director general. În numele și pentru aceste societăți comerciale, contractul individual de muncă se încheie de către președinte, unul dintre administratori sau directorul executiv.

**La celelalte persoane juridice** (fundații, asociații) contractul de muncă se încheie de către organul unipersonal stabilit ca atare prin documentul lor constitutiv. „Persoana juridică - se prevede în art. 35 alin. (1) din Decretul nr. 31/1954 – își exercită drepturile și obligațiile prin organele sale”, precizându-se, în aliniatul următor, că „actele juridice făcute de organele de conducere ale persoanei juridice, în limitele ce le-au fost conferite, sunt actele persoanei juridice însăși”.

Ca și persoana fizică, persoana juridică are capacitate de exercițiu, dar aceasta prezintă unele particularități, ținând seama că persoana juridică „nu poate avea decât acele drepturi care corespund scopului ei, stabilit prin lege, actul de înființare sau statut” și ea „își exercită drepturile și își îndeplinește obligațiile prin organele sale”<sup>1</sup>. Orice act juridic care nu este făcut în vederea realizării acestui scop este nul. Aceste trăsături specifice se exprimă în **principiul specialității capacității de folosință**, care impune anumite limite și condiționări capacității de exercițiu<sup>2</sup>.

Faptele licite și ilicite săvârșite de organele sale obligă persoana juridică, dacă au fost îndeplinite cu prilejul exercitării funcțiilor lor. Faptele ilicite atrag și răspunderea personală a celui ce le-a săvârșit, atât față de persoana juridică cât și față de cel de-al treilea.

**Capacitatea juridică** constă în aptitudinea pe care o au persoanele juridice, de a încheia contractul de muncă cu persoanele fizice, cărora le pun la dispoziție mijloace de producție necesare îndeplinirii muncii pentru care sunt angajate. Capacitatea juridică de a angaja salariați pentru unitățile de stat este determinată de scopul lor, stabilit prin lege, actul de înființare sau statut, și este condiționată de aprobarea prealabilă a fondului de salarizare, cu privire la salariații unităților de stat, și a statelor de funcțiuni, aprobate de organele de drept, cu privire la personalul tehnico-

---

<sup>1</sup> Art. 34 și 35 din Decretul nr. 31/1954.

<sup>2</sup> Deoarece „capacitatea de folosință este premisa aceleia de exercițiu”, limitele pentru cea dintâi constituie limite și pentru cea de-a doua (Gh. Beleiu, *Drept civil, Persoane*, Universitatea din București, Facultatea de Drept, 1982, p. 18-31).



administrativ. Angajările făcute peste numărul de posturi sau peste fondul de salarii aprobat sunt nelegale.

Personalul unităților, cu excepția personalului cu funcții de conducere, este angajat de director sau conducătorul unității. Personalul cu funcții de conducere și unii angajați cu funcții de răspundere, în înțelesul Codului muncii (ca profesorii universitari, conferențiarilor, lectorii), de regulă, sunt angajați, în numele unității, de către conducătorul organului tutelar.

Deși dreptul unității de a încheia contractul de muncă este condiționat de existența capacității ei de folosință și de exercițiu, totuși, conform principiului **dobândirii anticipate a capacității de folosință** [art. 33 alin. (3) din Decretul nr. 31/1954], în mod excepțional, unitățile pot încheia, imediat după înființare și anterior obținerii capacității juridice, unele contracte de muncă în situația în care această măsură se impune pentru ca personalitatea ei juridică să poată lua ființă în mod legal. De pildă, unele unități sau societăți nu au personalitatea juridică din momentul emiterii actului lor de înființare, ci de la data **înregistrării** lor la Ministerul Finanțelor sau la organele financiare județene ori al municipiului București, după caz. Este evident că, în vederea efectuării operațiilor de înregistrare și a altor măsuri prealabile, se impune – anterior dobândirii personalității juridice – încadrarea cel puțin a directorului și a contabilului șef. De regulă, contractul de muncă **se încheie**, în numele unității cu personalitate juridică, de conducătorul acesteia – director, director general, patron, președinte, ministru etc. – pentru toate persoanele încadrate în muncă ale societății respective. Conducătorul unității poate delega dreptul său de a încheia contracte de muncă unui împuternicit al său, special.

Un rol esențial pentru asigurarea corelației juste dintre cerințele dezvoltării economiei și numărul de personal îl îndeplinește **nomenclatorul statelor de funcții**. Acestea se aprobă de organul ierarhic superior, în limitele numărului de posturi existente. Pentru încheierea valabilă a contractului de muncă, **postul respectiv trebuie să figureze în statul de funcții**. Dacă încadrarea se hotărăște de organul ierarhic superior, acesta acționează în numele și interesul unității **pe baza unui mandat legal**. Tot astfel, în baza împuternicirii de reprezentare dată de conducătorul unității cu personalitate juridică, aceasta devine parte în contractul de muncă.

În cazul **persoanei fizice**, capacitatea sa de a încheia un contract de muncă în calitate de angajator, se circumscrie regulilor generale, așa cum de altfel este stipulat expres și limitativ, și în conținutul art. 14 alin. (2):

„Persoana fizică poate încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacității de exercițiu”. Evident este vorba de dobândirea capacității depline de exercițiu, respectiv, după 18 ani, când persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă în calitate de angajator.

## 2.2. Consimțământul

Fiind un act juridic bilateral și consensual, contractul individual de muncă se încheie prin consimțământul celor două părți. Persoana încadrată își exprimă în mod direct voința, reprezentarea fiind exclusă. **Manifestarea de voință** trebuie să fie liberă, în deplină cunoștință de cauză, neechivocă. Pentru a produce efecte juridice, consimțământul trebuie să nu fie viciat prin eroare, dol sau violență.

Contractul de muncă ia ființă prin **realizarea acordului de voință** manifestat de persoana fizică, în calitate de salariat și de către o persoană juridică sau fizică în calitate de angajator.

Contractul de muncă ia naștere la data când s-a întâlnit consimțământul ambelor părți de a încheia acel contract. Potrivit art. 16 C. muncii „Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română”. **Forma scrisă** a contractului este prevăzută de lege nu *ad validitatem* ci *ad probationem*, prin urmare „în situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în forma scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată...”<sup>1</sup> și încheierea contractului se poate dovedi prin orice mijloc de probă. Legea nr. 130/1999 subliniază „contractele individuale de muncă se încheie în formă scrisă”, și apoi întărește „obligația de a încheia contractul de muncă în forma scrisă revine angajatorului”. Aceeași prevedere o regăsim în Codul muncii în cuprinsul art. 16 alin. (1), teza a doua: „Obligația încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.” Că **forma scrisă** nu este o condiție de existență și validitate a contractului rezultă expres atât din Legea nr. 130/1999<sup>2</sup> cât și din art. 16 alin. (2) C. muncii care

---

<sup>1</sup> Art. 16 alin. (2) C. muncii.

<sup>2</sup> „Prestarea muncii în alte condiții decât cele limitativ prevăzute la art. 2 și 3 ori pentru care nu au fost întocmite formele prevăzute la art. 4 se consideră realizată în baza unui contract individual de muncă, angajatorii având obligația de a întocmi și înregistra astfel de acte și de a achita contribuția la fondul de

instituie o prezumție relativă: „...se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă”.

Calitatea de salariat se dobândește de la **data încheierii contractului**, chiar dacă munca începe efectiv la o dată ulterioară. În consecință, refuzul unității de a primi o persoană să lucreze va declanșa un litigiu de muncă. Invers, dacă persoana nu se prezintă la lucru i se poate desface contractul de muncă în concordanță cu art. 61 alin. (1) lit. a) C. muncii, întrucât contractul există. Contractul se manifestă concret prin încheierea contractului de muncă (ca înscris probator) de către ambele părți.

Contractul de muncă are **caracter consensual**, deoarece ia naștere prin simplul consimțământ al părților, din momentul realizării acordului lor de voință, fără a fi nevoie pentru validitatea lui – ca în cazul contractelor denumite solemne – de încheierea într-o anumită formă. Prevederile legale referitoare la forma contractului de muncă, sunt stabilite pentru a permite dovedirea încheierii și conținutul contractului, spre deosebire de actele juridice solemne în care o anumită formă – de exemplu, cea autentică – condiționează însăși nașterea și existența lor valabilă. Astfel, contractul de muncă se consideră încheiat, *solo consensu*, la data realizării acordului de voință al părților (persoana încadrată și unitatea), chiar dacă înscrisul probator s-a întocmit ulterior, iar executarea contractului are loc cu începere de la o dată ulterioară realizării acordului respectiv, fie datorită faptului că în acest sens s-a convenit de părți, fie din alte cauze.

Cu privire la aceasta se pot distinge trei momente deosebite:

- **data încheierii contractului de muncă** - care este aceea a realizării acordului de voință;
- **data când contractul intră în vigoare** - potrivit acordului părților și
- **data când începe efectiv prestarea muncii**.

Cele trei momente – sau doar două din acestea – se pot suprapune (de exemplu, în aceeași zi se realizează acordul de voințe și în temeiul acestuia, prestarea muncii începe chiar în ziua respectivă). Astfel considerăm că angajatul are **calitatea de persoană încadrată** în temeiul unui contract de muncă, beneficiind de drepturile ce i se cuvin în acest sens și având obligațiile corelative, de la data stabilită prin acordul de voință al

părților ca moment al **începerii efectelor contractului**, chiar dacă prestarea muncii – deci executarea contractului – se realizează, în fapt, de la o dată ulterioară (indiferent din ce motive și dacă aceasta este sau nu imputabilă uneia din părți sau ambelor), deoarece această împrejurare nu determină formarea (nașterea) contractului, ci doar **suspendarea** unor efecte ale sale.

Determinarea exactă a **momentului încheierii contractului** „între absenți” (prin corespondență) prezintă o utilitate practică; în raport de acest moment, se apreciază tardivitatea revocării acceptării ofertei, legalitatea îndeplinirii condițiilor de încheiere a contractului de muncă etc. Teoria acceptată în dreptul românesc este cea a recepției acceptării ofertei. Regula în temeiul căreia contractul de muncă ia naștere prin simplul consimțământ al celor două părți nu înseamnă nicidecum că voința lor nu ar fi supusă nici unei condiții.

Așa cum se prevede în art. 969 C. civ. – care se aplică și raporturilor de muncă – numai convențiile legal făcute obligă părțile. Manifestarea valabilă a consimțământului părților presupune ca voința lor să nu fie viciată de eroare (de drept sau de fapt), de dol sau de violență (art. 953 și urm. C. civ., coroborat cu art. 295 C. muncii), în caz contrar contractul de muncă este lovit de **nulitate relativă**.

**Eroarea** (de drept sau de fapt) poate, de pildă, să existe în situațiile în care cel încadrat are o reprezentare atât de greșită a clauzelor esențiale ale contractului de muncă (condițiile privind obiectul muncii – postul în sine; condițiile de prestare a muncii; locul muncii; retribuția muncii etc.), încât dacă ar fi cunoscut sau înțeles sensul acestor clauze, el nu ar fi consimțit să încheie contractul de muncă. În acest sens se instituie prin Codul muncii obligația angajatorului de a informa persoana care solicită angajarea, cu privire la principalele clauze pe care le va cuprinde contractul individual de muncă. Obligativitatea încheierii contractului de muncă în forma scrisă are drept efect restrângerea, în practică, în mod cvasi-total a situațiilor, care pot determina părțile să fie în eroare cu privire la clauzele sale.

**Dolul** presupune utilizarea unor mijloace viclene prin care una din părți determină pe cealaltă să contracteze (de exemplu, persoana încadrată determină angajatorul să încheie contractul de muncă prezentând acte false – de studii, de vechime în meserie ori în specialitate etc. – și, în felul acesta, angajatorul consideră că angajatul îndeplinește condițiile legale de încadrare).

**Violența fizică sau morală** (psihică), manifestată prin amenințarea proferată de una din părți și temerea celeilalte, constituie un viciu de

consimțământ dacă ea a fost determinantă pentru încheierea contractului și, totodată, nelegitimă (săvârșită cu mijloace ilicite ori pentru atingerea unui scop contrar legii).

**Actul de repartizare în muncă** este prevăzut în legislația noastră în câteva situații distincte:

- pentru cei care urmează cursurile de calificare sau de recalificare potrivit legii;

- pentru beneficiarii de ajutor de șomaj, în vederea încadrării în muncă (actul de repartizare fiind emis de Oficiile forțelor de muncă);

- elevii și studenții beneficiari ai burselor de școlarizare de la entitățile partenere în contractul de școlarizare sunt obligați să lucreze în respectivele unități, după absolvire, o anumită perioadă prevăzută în contract.<sup>1</sup>

Cu privire la regimul juridic al repartizării în raport cu angajatorul (subiectul ce urmează să încheie contractul de muncă), acesta trebuie să fie examinat diferențiat, în funcție de categoria de agenți economici căreia i se adresează repartiția. Unitățile bugetare, organele legislative, executive și judecătorești – pentru aparatul lor de specialitate – sunt obligate să respecte actul de repartizare în măsura în care cel în cauză a reușit la examen. Societățile comerciale și alte unități a căror activitate este fondată pe libera inițiativă, nu pot fi obligate să respecte actul de repartizare emis, spre exemplu, de Inspectoratele Teritoriale de Muncă. Refuzul încadrării se va solda cu faptul că, persoana în cauză va reveni la Inspectoratele Teritoriale de Muncă spre a se relua plata ajutorului de șomaj.

Indiferent de situația prevăzută de lege, actul de repartizare -- act administrativ, constituie numai o premisă pentru încheierea contractului de muncă, fără a-i afecta acestuia natura consensuală. Dispoziția de repartizare nu constituie niciodată un izvor al raportului juridic de muncă; ea precede și condiționează încheierea contractului de muncă dar nu îl înlocuiește; părțile au o răspundere juridică pentru neexecutarea ei, însă nu devin în temeiul acestei repartizări subiecte ale raportului juridic de muncă, acesta implicând în mod necesar încheierea contractului de muncă. Se poate concluziona că în orice situație, actul de repartizare este uneori o condiție sau o premisă pentru încheierea contractului de muncă.

---

<sup>1</sup> Legea nr. 376/2004 privind bursele private publicată în M. Of. nr. 899/4.10.2004 prevede în art. 2 alin. (4) obligația bursierului de a lucra „o anumită perioadă pentru persoana juridică sau fizică ce acordă bursa privată”, precizând că obligația va fi valabilă numai dacă i se va oferi „un post corespunzător studiilor absolvite”.

### 2.3. Obiectul și cauza contractului de muncă

Ca orice convenție și contractul de muncă are un obiect și o cauză. Diferența dintre obiectul și cauza actului juridic subzistă și în cazul contractului individual de muncă.

**Obiectul** său îl constituie (fiind un contract sinalagmatic) prestațiile reciproce ale părților: depunerea muncii de către salariat și, respectiv, salarizarea acestuia de către angajator. Principiul *do ut des* – caracteristic oricărei convenții sinalagmatice – rămâne valabil, dar dobândește noi semnificații. „Înțeleg să efectuez această lucrare ori să-ți fac acest serviciu” – spune una din părți – „dacă și tu îmi achiți contravaloarea lui, așa cum te-ai obligat”. Prin urmare, poți pretinde numai în măsura în care dai. Drepturile și obligațiile părților sunt determinate de principiul armonizării intereselor fiecărui individ cu cerințele dezvoltării întregii societăți.

Obiectul și cauza contractului de muncă trebuie să fie licite și în concordanță cu regulile de ocrotire socială. „Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite sau imorale” se subliniază în art. 15 C. muncii. Nu se poate accepta, în principiu, încheierea de către societăți sau patroni a unor contracte de muncă având un obiect sau o cauză care să nu corespundă acestor condiții.

În practică, problema s-ar putea pune, excepțional, în situația în care o persoană - încadrată la o societate - ar încheia un contract cu o altă persoană fizică, pentru ca aceasta din urmă să-i presteze - fie și parțial - munca ce revine celei dintâi, în temeiul contractului de muncă încheiat cu societatea. De asemenea, chestiunea s-ar mai putea pune și indirect, sub aspectul **fraudei la lege**, în cazul încheierii de către persoana fizică sau juridică a unui contract de muncă **fictiv** – fără prestarea efectivă a muncii în fapt – dar retribuind pe cel angajat, pentru ca astfel acesta să beneficieze, în mod ilicit și contrar normelor eticii, de drepturi cuvenite potrivit legislației muncii – inclusiv de a dobândi, în acest mod, o vechime utilă la pensie.

**Obiectul contractului de muncă** este constituit de cele două prestații reciproce ale părților și anume **efectuarea unei munci** (utilă pentru societate) de către persoana încadrată și, respectiv, **retribuirea** acesteia de către angajator. Contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă este reprezentată de salariu. În temeiul art. 154 alin. (2) C. muncii „Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.” Sa-

lariul cuprinde atât salariul de bază, indemnizațiile, sporurile cât și alte adaosuri.

**Reciprocitatea și interdependența obligațiilor** ce izvorăsc din contractul de muncă au drept consecință faptul că, de pildă, angajatorul va putea refuza retribuirea în cazul în care nu s-a prestat munca<sup>1</sup>; tot astfel, angajatul va putea desface contractul de muncă înainte de termen, dacă unitatea nu respectă condițiile contractului, ori o va putea chema în judecată la organele de jurisdicție a muncii pentru a o obliga să respecte clauzele contractuale.

**Obligația principală** a celui care angajează constă în retribuirea angajatului potrivit cantității și calității muncii prestate, în conformitate cu prevederile acelor normative în materie. „Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.”<sup>2</sup> Urmând principiul stabilit de art. 1073 C. civ., respectiv „Creditorul are dreptul de a dobândi îndeplinirea exactă a obligației, și în caz contrar are dreptul la dezdăunare” coroborat cu prevederile art. 1081 și 1082 C. civ., art. 161 alin. (4) C. muncii stipulează: „Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.” Totodată angajatorul este obligat să asigure organizarea muncii prin crearea celor mai bune condiții de muncă.

**Cauza** este un element independent, de sine stătător, care nu se confundă nici cu consimțământul și nici cu obiectul contractului. Cauza contractului de muncă (adică pentru ce s-au obligat părțile, reciproc, prin contract) este simetric inversă obiectului indicat mai sus, în sensul că persoana încadrată s-a obligat să presteze munca în schimbul retribuției, iar unitatea și-a asumat obligația plății acesteia, în considerarea muncii ce urmează a fi prestată de cel încadrat. Împreună cu consimțământul, cauza formează voința juridică, și, constituie motivația care determină asumarea obligației.

Prin contractul individual de muncă, salariatul închiriază angajatorului „forța muncii sale manuale, spirituale și intelectuale”. Munca promisă de salariat trebuie depusă în întregimea ei, angajatorul având drept să solicite, de la cel în cauză, să utilizeze întreaga capacitate de lucru și cunoștințele pe care le are în procesul muncii; el poate cere orice serviciu

---

<sup>1</sup> Trib. Suprem, col. civ., dec. nr. 445/1962, cu *Notă* de I. Demetrescu, în J.N. 1963, nr. 1, p. 139.

<sup>2</sup> Art. 156 C. muncii.

salariatului său, cu condiția ca acest serviciu să nu fie străin de funcția ce o îndeplinește și pentru care a fost încadrat. Angajatorul poate pretinde salariatului să presteze doar acea muncă prevăzută în contract, chiar dacă salariatul are aptitudini și cunoștințe referitoare și la alte activități.

**Salarizarea muncii** reprezintă remunerația în bani a muncii, prestate în temeiul contractului individual de muncă. Se înțelege prin muncă salariată, orice muncă prestată fără a dispune de mijloace proprii de producție; rezultatul ei revine deținătorului mijloacelor de producție (angajatorul) care plătește, în schimb, salariul convenit prin contract, celui care prestează munca.

**Salariul** poate fi datorat de angajator, chiar dacă nu a fost menționat expres în contractul de muncă, în măsura în care rezultă fără dubiu că intenția părților a fost să încheie un contract individual de muncă. Contractul individual de muncă fiind prin natura lui oneros, fiecare parte urmărește să obțină un folos, un echivalent, o contraprestație în schimbul obligației pe care și-o asumă. Așadar, chiar dacă părțile au omis să stipuleze salariul, din moment ce contractul a fost pus în executare, angajatorul va fi obligat să plătească o remunerație al cărei quantum, în lipsă de convenție, se va stabili după modul de salarizare în aceeași ramură de activitate la alte „unități” (regii autonome, societăți comerciale, instituții bugetare) similare. Chiar în situația unui contract nul, persoana care a prestat munca are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.<sup>1</sup>

Dacă din convenția părților rezultă că intenția lor a fost să încheie un contract de muncă, salariul reprezentând un element constitutiv, esențial al contractului, va fi datorat de angajator fără ca menționarea acestuia expresă în contract să fie necesară. Mai mult chiar, legislația muncii stipulează imperativ: „Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situații, nu poate avea semnificația unei renunțări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozițiilor legale sau contractuale”.<sup>2</sup>

Definiția obiectului și cauzei contractului de muncă, rezumată la cele două elemente corelative – prestarea muncii și retribuirea ei –, deși este exactă nu poate reda totuși, datorită însăși formulării ei sintetice - întreaga semnificație și toate funcțiile, economice și sociale, proprii acestui contract.

---

<sup>1</sup> Art. 57 C. muncii.

<sup>2</sup> Art. 165 C. muncii.



## 2.4. Conținutul contractului de muncă

Obiectul contractului de muncă se determină și se realizează printr-un ansamblu de elemente, de drepturi și obligații care formează conținutul contractului, al raportului juridic pe care acesta îl generează. Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor individuale<sup>1</sup>.

Noțiunea de contract se analizează sub un dublu aspect. Cel dintâi se referă la înțelegerea intervenită între părți, cuprinzând nu numai obiectul general al acesteia, ci și totalitatea **drepturilor și obligațiilor** pe care le implică realizarea lui. Acest prim înțeles este determinat prin termenul latin de *negotium*. Sub cel de-al doilea aspect, prin contract se înțelege mijlocul doveditor al acordului de voință dintre părți (de obicei un înscris) desemnat prin termenul corespunzător de *instrumentum*.

Potrivit prevederilor art. 37 C. muncii, drepturile și obligațiile ce constituie conținutul raportului juridic de muncă se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor individuale de muncă. Legiuitorul a prevăzut însă, prin lege, un *summuum* de **drepturi și obligații**. Salariații nu pot renunța la drepturile recunoscute prin lege și orice eventuală tranzacție ce ar viza limitarea exercitării acestor drepturi sau renunțarea este sancționată cu nulitatea absolută.<sup>2</sup>

Ca subiect a raportului juridic de muncă **salariatul** are imperativ recunoscute următoarele **drepturi**:

- dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- dreptul la concediu de odihnă anual;
- dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- dreptul la demnitate în muncă;
- dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- dreptul la acces la formarea profesională;
- dreptul la informare și consultare;

---

<sup>1</sup> Art. 37 C. muncii.

<sup>2</sup> Art. 38 trebuie coroborat cu prevederile art. 11 C. muncii care, de asemenea prevede imperativ: „Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.”

- dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- dreptul la protecție în caz de concediere;
- dreptul la negociere colectivă;
- dreptul de a participa la acțiuni colective;
- dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.

**Salariatului** îi revin, potrivit prevederilor art. 39 alin. (2) C. muncii, următoarele **obligații principale**:

- de a respecta norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- de a respecta disciplina muncii;
- de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- de a respecta secretul de serviciu.

Potrivit art. 40 C. muncii, **angajatorul se obligă**:

- să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condiții corespunzătoare de muncă;
- să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității;
- să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

Corelativ, **angajatorul** are, în principal, următoarele **drepturi**:

- să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, potrivit legii;
- să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, cu condiția ca acestea să fie legale;
- să controleze modul de îndeplinire a sarcinilor încredințate;
- să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, prevăzute de lege, de contractul colectiv de muncă aplicabil și/sau de regulamentul intern.

Clauzele contractului de muncă vizează și drepturile și obligațiile generale ale părților precizate de altfel, expres, prin reglementările codului muncii. Orice contract cuprinde două categorii de clauze:

- **clauze generale**, care se regăsesc în orice contract;
- **clauze speciale**, caracteristice fiecărui contract individual de muncă în parte<sup>1</sup>.

Articolul 17 C. muncii prevede că în contract se înscriu clauze privind obligația persoanei încadrate în muncă de a-și îndeplini sarcinile ce-i revin, cu respectarea ordinii și disciplinei, a legilor, îndatorirea unității de a asigura condiții corespunzătoare pentru buna desfășurare a activității de a remunera, în raport cu munca prestată și de a-i acorda celeilalte părți drepturile ce i se cuvin.

Contractul individual de muncă are două părți:

- **o parte legală**, formată din drepturile și obligațiile prevăzute în lege sau în alte acte normative, prezentând importanță, atât în cazul salariaților încadrați la unitățile de stat (regii autonome, unități bugetare), cât și în unitățile din sectorul privat;

- **o parte convențională**, care cuprinde clauze lăsate la liberul acord de voință al părților, cu respectarea prevederilor legale.

O dată cu încheierea contractului de muncă, persoana încadrată dobândește calitatea de salariat. Chiar dacă unele drepturi și obligații nu sunt stipulate expres în contract, ele decurg din lege. Prin încheierea contractului de muncă devin aplicabile toate prevederile legale în raportul concret dintre două subiecte de drept determinate, care au consimțit în mod liber, după propria lor voință, să stabilească acest raport.

---

<sup>1</sup> Sanda Ghimpu, I.T. Șerbănescu, Ș. Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 169.

**Clauzele contractului** sunt stabilite de părți (angajator și salariat) în urma negocierii directe, cu condiția ca aceasta să nu contravină legii, ordinii publice și a contractului colectiv de muncă. Cele mai importante clauze sunt cele privind **durata contractului, felul muncii** (funcția, meseria etc.), **locul muncii, salariul, durata timpului de lucru și a concediului de odihnă**. Există și clauze referitoare la alte condiții de muncă, privind protecția și igiena muncii, ordinea și disciplina muncii, acordarea de spațiu de locuit, transport la domiciliu, pregătire profesională, cantine, creșe etc.

Drepturile și obligațiile cuprinse în actele normative au un statut de minim legal. Evident, părțile pot să se înțeleagă în condiții superioare pentru salariați, în raport de prevederile actelor normative.

Cât privește ora **începerii și terminării programului** și modul de **organizare a lucrului** (în schimburi etc.) aceasta nu se stipulează în contractul de muncă, ele fiind stabilite în condițiile legii, prin regulamentul de ordine interioară. În funcție de specificul unității sau a muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă.<sup>1</sup> Ca atare, după încheierea contractului de muncă, unitatea este oricând în drept, să schimbe ora începerii și terminării programului sau modului de organizare a lucrului în funcție de necesități, fără a se putea susține că, prin aceasta, s-ar fi modificat unilateral și nelegal clauzele contractului de muncă.

**Felul muncii** este determinat în contract prin funcția sau meseria exercitată de salariat cu specificarea pregătirii sau calificării profesionale. Felul și locul muncii constituie elementele esențiale ale contractului și trebuie să fie prevăzute în contract – cu respectarea strictă a dispozițiilor legale – neputând fi modificate decât prin acordul părților sau în cazurile prevăzute de lege. **Locul muncii** se concretizează în contract prin localitatea și unitatea în care se efectuează munca. Ținând cont de însemnătatea locului de muncă, precum și consecințele pe care le-ar putea produce schimbarea acestuia cu privire la drepturile și obligațiile părților, art. 17 alin. (2) lit. b) C. muncii prevede că în contract se va preciza locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri.

Indisolubil legate de felul muncii și locul muncii sunt și **volumul muncii**, precum și obligațiile generale și speciale ale părților. Volumul de

---

<sup>1</sup> Art. 110 alin. (2) C. muncii.

muncă ce urmează a fi prestat poate fi cu normă întreagă sau o fracțiune de normă, în funcție de tipul de contract individual de muncă ce urmează a fi încheiat.

Un element deosebit de important în structura contractului vizează **riscurile specifice postului**. Se au în vedere locurile de muncă cu condiții deosebite – grele, periculoase, nocive etc. Pentru prestarea activității în locurile de muncă având condiții deosebite, salariații au drept, după caz, la sporuri la salariul de bază, durata redusă a timpului de lucru, alimentație de întărire a rezistenței organismului, echipament de protecție gratuit etc. prevăzute în contractele colective de muncă.

Spre deosebire de Codul muncii anterior, prin care în contractul de muncă părțile își asumă reciproc obligațiile, în contract trebuia precizată și contribuția tarifară prin rețele tarifare, liste sau nomenclatoare de funcții, prevăzute de lege sau de alte acte normative emise în aplicarea ei; prin noua reglementare nu se mai limitează (plafonează) salariile, ci se prevede numai că, nici un salariu nu poate fi inferior – pentru un program complet de lucru, celui de bază minim pe țară, care se stabilește prin hotărâri ale Guvernului după consultarea sindicatelor și a patronatului<sup>1</sup>. Evident, salariile sunt plafonate ori de câte ori ele nu sunt rodul unei negocieri colective sau individuale, ci se stabilesc direct de către Guvern, dar cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților personalului<sup>2</sup>.

**Salariul de bază** se stabilește pentru fiecare salariat în raport cu calificarea, importanța, complexitatea lucrărilor ce revin postului în care este încadrat, cu pregătirea și competența profesională. În contractul de muncă se stipulează **sporurile** de care poate beneficia salariatul (pentru condițiile deosebite de muncă, grele, periculoase, nocive, penibile; pentru orele lucrate peste programul de lucru în zilele de sărbători, libere și sărbătorile legale; pentru exercitarea și a atribuțiilor aferente unei alte funcții; pentru vechime în muncă; pentru lucrul în timpul nopții etc.). Salariatul poate beneficia și de **alte drepturi bănești** (adaosurile la salariul de bază, premii-

---

<sup>1</sup> Potrivit art. 157 alin. (1) C. muncii „Salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau/și colective între angajator și salariați sau reprezentanți ai acestora.”

<sup>2</sup> În temeiul art. 157 alin. (2) C. muncii „Sistemul de salarizare al personalului din autoritățile și instituțiile publice, finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților personalului.”

le acordate din fondul de salarii, alte adaosuri). Potrivit aceluiași art. 17 alin. (2) lit. j), în contract trebuie precizată periodicitatea plății salariului.

Capitolul al III-lea din Codul muncii, intitulat „Concediile” reglementează **concediul de odihnă anual și alte concedii** ale salariaților, abrogând expres Legea nr. 6/1992.

În afara clauzelor generale, impuse de reglementările legale, părțile pot negocia și clauze specifice: clauza de neconcurență, clauza de mobilitate, clauza de confidențialitate, clauza de formare profesională etc.

**Clauza de neconcurență**<sup>1</sup> vizează următoarele obiective:

- **instituirea unei obligații de fidelitate** pe parcursul executării contractului de muncă (accessorie la cea principală - prestarea muncii), constând atât în interdicția de a desfășura o activitate în concurență cu cea în care salariatul este încadrat, cât și în interdicția de a divulga sau de a folosi în interes propriu sau al altuia (persoană fizică sau juridică) date referitoare la organizarea și metodele de producție ale unității, într-o modalitate care ar putea aduce prejudicii patronului său;

- **obligarea salariatului**, ca, după încetarea contractului de muncă, o perioadă de timp, **să nu se încadreze la o firmă concurentă sau să desfășoare pe cont propriu o activitate de natură să-l concureze** pe fostul patron.

Clauza de neconcurență își produce efectele dacă în cuprinsul contractului individual se face referire în mod concret la funcțiile, posturile sau activitățile ce sunt interzise salariatului pe durata contractului și după expirarea acestuia.<sup>2</sup> Codul muncii stipulează că nu se poate interzice salariatului în mod absolut prestarea profesiei sale sau a specializării pe care o deține. Termenul, în care clauza de neconcurență își mai produce efectele, după încetarea contractului individual de muncă este de 6 luni și respectiv 2 ani pentru cei care au ocupat funcții de conducere.

La sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial pentru muncă, instanța competentă poate diminua efectele clauzei de neconcurență. Totodată, obligația rezultată din inserarea clauzei de neconcurență naște în favoarea salariatului, dreptul la o indemnizație negociată, ce trebuie să reprezinte cel puțin 25% din salariu. În cazul nerespectării clauzei de neconcurență, salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizației și,

---

<sup>1</sup> Art. 21 C. muncii.

<sup>2</sup> În dreptul francez clauza de neconcurență este subînțeleasă, aplicabilă tuturor contractelor individuale, iar angajatul nu este recompensat pentru că își respectă obligațiile (vezi V. Popa, O. Pană, *op. cit.*, p. 67).

după caz, la plata de daune-interese, coreșpunzătoare prejudiciului cauzat angajatorului.

**Clauza de mobilitate** este clauza prin care se permite angajatorului să dispună o activitate ce nu presupune loc stabil de muncă, această activitate fiind de esența felului muncii. În compensație, salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau natură.<sup>1</sup>

**Clauza de confidențialitate** presupune că părțile convin ca, pe toată durata derulării contractului și după încetarea lui, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului individual de muncă, în condițiile stabilite în regulamentele interne, contractele colective de muncă sau contractele individuale de muncă. Ca și la clauza de exclusivitate sau neconcurență, nerespectarea obligațiilor asumate atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese.

### **3. Condiții speciale obligatorii privind încheierea și validitatea contractului de muncă**

Alături de condițiile generale pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă se cere și îndeplinirea unor condiții speciale obligatorii.

#### **3.1. Certificatul medical**

Angajatul, ca subiect al raportului juridic de muncă, se obligă să presteze în favoarea angajatorului o anumită activitate, care implică întreaga sa capacitate psihică și fizică, așadar, capacitatea sa de muncă în sens biologic. De aceea „o persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.”<sup>2</sup> Condiția obligatorie a examenului medical prealabil încadrării, răspunde cerințelor de protecție ale fiecărui angajat, ale celorlalte persoane din colectiv și ale populației.

Calitatea unei persoane fizice, de subiect într-un raport juridic de muncă, în cadrul căruia se obligă să presteze activitatea pentru o altă persoană (juridică/fizică), implică nu numai capacitatea sa juridică, ci și aptitudinea de a munci, în sens biologic. Astfel se stabilește obligativitatea

---

<sup>1</sup> Art. 25 C. muncii.

<sup>2</sup> Art. 27 alin. (1) C. muncii.

efectuării controlului medical – anterior probei practice, examenului, concursului etc., – pentru toate persoanele care urmează să se **încadreze în muncă** și al celor ce „reintră în activitate” după o întrerupere mai mare **de 6 luni**. Concluzia examenului (controlului) medical îl constituie **avizul medical final**, eliberat de unitatea sanitară competentă.

**Examenul (controlul) medical** constituie o condiție **prealabilă și obligatorie** pentru încheierea contractului de muncă. Încheierea contractului individual de muncă în disprețul acestei prevederi se sancționează cu **nulitatea absolută**. Această nulitate este însă remediabilă dacă „salariatul prezintă certificatul medical după momentul încheierii contractului individual de muncă, iar din cuprinsul certificatului rezultă că cel în cauză este apt de muncă”<sup>1</sup> și contractul este astfel valabil încheiat. Încadrarea (încheierea contractului) este **nulă** în mod absolut dacă avizul organului competent este în sensul că persoana în cauză nu este aptă pentru postul respectiv.

În anumite situații, pentru încheierea unor contracte individuale de muncă se cere o **examinare medicală specifică**. Aceasta, se impune, uneori, în interesul igienei (de exemplu, pentru angajații care lucrează în alimentație publică, sănătate, educație etc.), alteori în interesul protecției muncii și a persoanei angajatului (locuri de muncă cu un anumit grad de risc, cum ar fi activitatea în instalații sub presiune, instalații de ridicat și transportat, transporturi etc.).

În anumite sectoare de activitate nu pot fi angajați cei care suferă de anumite boli. Astfel, de pildă, nu pot fi angajați, ca muncitori în sectorul alimentară al laptelui, persoane care suferă de boli cum ar fi: tuberculoză pulmonară evolutivă etc.

Pentru protecția angajatelor și pentru a evita eventuale discriminări este interzis a se solicita la angajare teste de graviditate.

În anumite sectoare de activitate, pentru ocuparea unor funcții sau exercitarea unor meserii, specificul muncii impune efectuarea de examene medicale nu numai la încadrare, ci și la reluarea activității după o pauză sau chiar periodic pe parcursul exercitării activității respective. Astfel, potrivit art. 28 certificatul medical este obligatoriu, periodic, în cazul celor care lucrează în condiții de expunere la factori profesionali nocivi, a celor care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli și a celor care lucrează în sectorul alimentară, zootehnic, la instalațiile de

---

<sup>1</sup> Art. 27 alin. (3) C. muncii.



aprovizionare cu apă potabilă, în colectivități de copii, în unități sanitare, potrivit normelor și regulamentelor Ministerului Sănătății, dar și în cazul celor care lucrează în unități fără factori de risc, dar unde, potrivit prevederilor contractelor colective de muncă, se impun examene medicale diferențiate în funcție de vârstă, sex și stare de sănătate.

Potrivit art. 123 C. muncii, salariații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui **examen medical gratuit** înainte de începerea activității și, după aceea, periodic. În acest caz, condițiile de efectuare a examenului medical și periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și ministrului sănătății și familiei.

De asemenea, la reînceperea activității după o perioadă de întrerupere mai mare de 6 luni, dacă locurile de muncă respective prezintă expunere la factori nocivi sau de 1 an în celelalte situații, în cazul detașării sau schimbării locului de muncă sau a activității, se impune atestarea stării de sănătate prin **certificat medical**.

Ucenicii, practicanții, elevii și studenții la inițierea instruirii profesionale, precum și atunci când pe parcursul instruirii se schimbă meseria, sunt obligați să prezinte atestarea stării de sănătate prin certificat medical.

### 3.2. Verificarea aptitudinilor și pregătirii profesionale. Condițiile de studii și de vechime

O importantă condiție specială obligatorie pentru ocuparea unor locuri de muncă o constituie **calificarea profesională, studiile și vechimea** în anumite activități. Anumite funcții<sup>1</sup> nu pot fi ocupate decât pe **baza concursului**, organizat în condițiile prevăzute în actele normative specifice.

Potrivit art. 30 C. muncii, încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare se face numai prin concurs sau examen. Posturile vacante sunt scoase la concurs și dacă la concursul organizat pentru ocuparea unui post vacant, nu s-au prezentat mai mulți candidați, atunci respectivul loc de muncă se va ocupa prin examen. Con-

---

<sup>1</sup> Este, în special, cazul funcțiilor publice definite potrivit Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici (M. Of. nr. 600/8.12.1999), modificată și completată prin Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției (M. Of. nr. 279/21.04.2003).

dițiile de organizare și modul de desfășurare a concursului sau, după caz, a examenului sunt stabilite prin H.G. nr. 1209 din 14.10.2003<sup>1</sup>.

La baza organizării și desfășurării concursurilor și examenelor pentru ocuparea funcțiilor publice se află următoarele principii:

- competiția deschisă, prin asigurarea accesului liber de participare la concurs sau examen a oricărei persoane care îndeplinește condițiile legale pentru ocuparea funcției publice;

- selecția după merit, prin stabilirea persoanelor admise pentru ocuparea funcției publice, exclusiv pe baza rezultatelor obținute;

- asigurarea transparenței, prin punerea la dispoziția celor interesați a informațiilor referitoare la modul de desfășurare a concursului sau a examenului;

- tratamentul egal, prin aplicarea în mod nediscriminatoriu a unor criterii de selecție obiective și clar definite, astfel încât orice candidat să aibă șanse egale la ocuparea funcției publice;

- confidențialitatea, prin garantarea protejării datelor personale ale candidaților.

**Concursul** pentru ocuparea unui post vacant implică realizarea următoarelor cerințe:

- persoana să fie cetățean român (excepțiile se pot aproba de către conducerea ministerelor, celorlalte organe centrale și ale celor asimilate lor);

- să nu fi suferit vreo condamnare pentru fapte ce ar face-o incompatibilă cu funcția pentru care candidează;

- să prezinte o recomandare de la ultimul loc de muncă sau de la unitatea de învățământ (pentru cei care se angajează pentru prima dată). Prin această recomandare se face caracterizarea profilului profesional și moral al persoanei;

- să prezinte *curriculum vitae*.

La concurs se pot prezenta atât persoane din cadrul unității cât și din afara ei.

La nivelul fiecărei unități bugetare se va constitui o comisie de examinare din care fac parte șeful compartimentului în care urmează să se facă angajarea, conducătorul ierarhic al acestuia și, dacă este cazul, 2-3 specialiști din învățământul superior de specialitate, din unități de conducere de profil, ori din ministerul, organul central sau local coordonator. Comi-

---

<sup>1</sup> Publicată în M. Of. nr. 757/29.10.2003.

sia are un președinte, desemnat de membrii comisiei și un secretar numit de conducătorul unității.

Publicitatea adecvată scoaterii postului la concurs (de regulă, toate posturile vacante dintr-o unitate bugetară se scot la concurs o dată pe an), se face cu cel puțin 15 zile înainte de data susținerii examenului. În mod excepțional, unele posturi pot fi scoase la concurs și mai înainte de data stabilită pentru publicarea anuală a posturilor vacante, luându-se de asemenea, măsurile de publicitate corespunzătoare cu cel puțin 15 zile înainte de data susținerii examenului.

Tematica pentru concurs se întocmește de organele de specialitate din fiecare minister, organ central sau prefectură și va fi avizată de o comisie specială de angajare, pregătire și avansare a personalului, ce se organizează la nivelul fiecărui minister, organ central sau prefectură, în condițiile stabilite de ministru, conducătorul organului central sau de prefect.

**Concursul** constă din probă scrisă și probă orală; pentru funcțiile de pază, de deservire și de întreținere, concursul constă într-o probă practică. Probele scrise și orale sunt notate cu note de la 1-10, de fiecare membru al comisiei de examinare. Vor fi declarați admiși, candidații care au obținut la fiecare probă minimum nota 7. La medii egale, comisia de examinare stabilește persoana admisă (în funcție de recomandări, curriculum vitae, studii suplimentare etc.).

Dosarele concursului se depun la președintele comisiei de angajare, pregătire și avansare din ministerul, organul central sau prefectura în structura căroră se află unitatea; verificarea trebuie făcută în termen de 5 zile de la primirea acestora, rezultatul comunicându-se unității care va afișa lista candidaților admiși la concurs. Contestațiile celor nemulțumiți se pot face în termen de 3 zile de la afișarea rezultatelor. Ele se analizează și se soluționează de conducerea ministerului sau organului central și se comunică în termen de 5 zile petiționarului.

Cei care au reușit la concurs sunt obligați să se prezinte la post în 15 zile calendaristice de la data luării la cunoștință a rezultatelor acestuia. Dacă nu se întrunesc aceste condiții, postul se declară vacant și poate fi ocupat de următoarea persoană aflată pe lista celor reușiți la concurs.

Codul muncii stipulează expres: „Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și persona-

le ale persoanei care solicită angajarea.”<sup>1</sup> Verificarea aptitudinilor personale, profesionale ale celui ce urmează să se angajeze se va realiza potrivit modalităților stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, sau statutul profesional sau regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel. Angajatorul poate solicita informații privind persoana care solicită angajarea de la locurile de muncă anterioare, dar numai cu încuștințarea prealabilă a celui în cauză.

Fără a putea face o expunere detaliată a reglementărilor privind condițiile de studii și vechime pentru diferite activități, meserii sau funcții, menționăm că specialitatea și complexitatea muncii, răspunderile pe care acestea le implică, necesitatea completării și desăvârșirii în practică a cunoștințelor teoretice sunt criteriile care au stat la baza elaborării acestor reglementări. Ținându-se seama de importanța condițiilor de studii și vechime în funcție și vechime în specialitate, derogările de la îndeplinirea lor sunt reglementate strict de lege.

Nivelul, ca și natura studiilor, sunt obligatorii pentru unitățile de stat în timp ce, în cazul celor particulare, de regulă, nu au acest caracter. În principiu, funcțiile de matematician, fizician, economist, consilier juridic, cadru didactic presupun absolvirea învățământului superior. În funcțiile de consilier, inspector de specialitate, expert, referent de specialitate vor fi încadrați în organele administrației publice (ca și la alte organe de stat) absolvenți ai învățământului superior. Ca referenți pot fi încadrați specialiști cu studii liceale sau postliceale.

Încadrarea sau promovarea mai implică o anumită vechime în activitatea respectivă; în lege sunt folosite, cu privire la aceste condiții, formulări diferențiate de care trebuie să se țină seama în fiecare caz.

**Natura și nivelul studiilor** sunt concepute în mod direct cu specialitatea și complexitatea muncii, cu atribuțiile și cu răspunderile pe care le implică efectuarea acestuia.

**Condițiile de vechime** sunt prevăzute, deseori, chiar de lege, în mod cumulat cu cele privitoare la studii, vârstă sau sex.<sup>2</sup> Actele normative prevăd, de regulă, că vechimea minimă în grad profesional sau treaptă profesională pentru avansarea în gradul sau treapta imediat superioară este de cel puțin 2 ani. Ca excepție, se poate aproba, pentru cei care au o valoare deosebită, să se prezinte la concurs pentru avansarea într-un grad sau

---

<sup>1</sup> Art. 29 alin. (1) C. muncii.

<sup>2</sup> A se vedea Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici.

treaptă superioară fără îndeplinirea condiției de 2 ani sau, cu o vechime redusă la jumătate<sup>1</sup>.

În titlul al II-lea al Legii nr. 303/2004 privind statutul magistraților, la art. 30 și următoarele sunt prevăzute condițiile speciale pentru numirea sau avansarea în funcții superioare a magistraților. Astfel, și în cazul magistraților se prevăd **condițiile de vechime** pentru fiecare funcție în parte. Pe lângă faptul că, magistratul trebuie să aibă o activitate meritorie, atestată prin notele calificative acordate de șefii ierarhici și inspecitori, acesta trebuie să îndeplinească unele **condiții de vechime** pentru fiecare funcție în parte, stipulate la art. 31 și art. 44 din Legea nr. 303/2004.

### 3.3. Termenul de încercare

O modalitate distinctă de verificare a pregătirii profesionale și aptitudinilor, este termenul de încercare sau perioada de probă. „Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 30 zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere”.<sup>2</sup> Termenul de încercare (sau perioada de probă), se aplică, în afara situațiilor stabilite de patron, și ca măsură de protecție, pentru persoanele cu handicap<sup>3</sup>. La fel, în cazul absolvenților unităților de învățământ, ca și în cazul personalului cu funcția de conducere din unitățile bugetare.

**Perioada de probă** nu constituie o alternativă la examen sau concurs; ca modalitate unică este utilizată numai în cazul persoanelor cu handicap; în toate celelalte cazuri ele reprezintă o modalitate subsidiară și ulterioară momentului reușitei la examen sau concurs, de verificare a aptitudinilor și cunoștințelor profesionale, directe și în mod practic.

Termenul de încercare este de:

- cel mult 30 zile pentru funcțiile de execuție;
- cel mult 90 de zile pentru funcțiile de conducere; în acest al doilea caz, al termenului de cel mult 90 de zile, dacă persoana se dovedește ne-

---

<sup>1</sup> *Idem.*

<sup>2</sup> Art. 31 alin. (1) C. muncii.

<sup>3</sup> Art. 44 lit. c) din O.U.G nr. 102/1999 privind protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap, publicată în M. Of. nr. 310/30.06.1999.

corespunzătoare, rămâne sau va fi trecută pe un post de execuție vacant sau i se va desface contractul de muncă;

- maximum 5 zile pentru muncitorii necalificați;

- între 3 luni și 6 luni pentru absolvenții unităților de învățământ, la debutul lor în profesie.

Potrivit Legii nr. 40/1991 (republicată în 1993)<sup>1</sup> „persoanele încadrate în funcțiile prevăzute în anexele la prezenta lege, cu salariu de debutant vor fi salarizate astfel până la expirarea perioadei de probă și avansate, pe bază de concurs în gradul sau treapta profesională imediat superioară”, iar conform art. 10 alin. (3) teza întâi din Legea nr. 53/1991 (republicată în 1993)<sup>2</sup> „persoanele încadrate cu salariul de debutant vor fi salarizate astfel până la expirarea perioadei de probă”.

Dacă la sfârșitul perioadei de probă salariatul se dovedește necorespunzător profesional, contractul de muncă i se desface în temeiul art. 61 lit. d) C. muncii.

În legătură cu **natura juridică a perioadei de probă**, ca regulă, ea constituie o **clauză de decizie (de denunțare)** a contractului de muncă, în temeiul căreia angajatorul are posibilitatea, dacă persoana nu corespunde pe post, să-i desfacă unilateral contractul de muncă, în interiorul termenului prevăzut de lege. Ca excepție, persoanele handicapate care nu corespund pe post, vor fi trecute într-o altă muncă.

Având în vedere că, pentru **termenul de încercare** există un contract de muncă încheiat sub clauza denunțării, acesta este supus dispozițiilor Codului muncii, la fel ca orice contract de muncă. De altfel, art. 31 alin. (5) C. muncii precizează expres: „Pe durata perioadei de probă, salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern precum și în contractul individual de muncă.” Cel ce se obligă a presta munca se încadrează în colectivul unității și se supune regulamentului de ordine interioară etc., împrejurări caracteristice raportului juridic de muncă.

În **perioada de probă** angajatul răspunde pentru daunele produse în legătură cu munca sa, potrivit art. 270 și urm. C. muncii. El răspunde, de

---

<sup>1</sup> Legea nr. 40/1991 cu privire la salarizarea Președintelui și Guvernului României, republicată în M. Of. nr. 162/14.07.1993.

<sup>2</sup> Legea nr. 53/1991 privind salarizarea senatorilor, deputaților și personalului din aparatul Parlamentului României, republicată în M. Of. nr. 220/8.09.1993.

asemenea, disciplinar pentru faptele sale, precum și personal dacă calitatea de angajat este o condiție pentru existența infracțiunii respective.

Deși pe durata executării unui contract individual de muncă nu se poate stabili decât o singură perioadă de probă, prin excepție, dacă salariatul debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesiune sau urmează să-și desfășoare activitatea într-un loc de muncă cu condiții de muncă speciale sau deosebite va putea fi supus la o nouă perioadă de probă.

Neinformarea salariatului, anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, cu privire la perioada de probă, se sancționează prin decăderea angajatorului din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate.

Potrivit art. 83 C. muncii și salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă care nu va depăși:

- 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
- 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 luni și 6 luni;
- 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;
- 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Chiar și în cazul contractului de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată este fixată în funcție de solicitarea utilizatorului, dar care nu poate fi mai mare de<sup>1</sup>:

- 2 zile, în cazul în care contractul este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;
- 3 zile, pentru o durată a contractului cuprinsă între o lună și 2 luni;
- 5 zile pentru o durată a contractului mai mare de 2 luni.

### **3.4. Cumulul de funcții**

În legislația anterioară cumulul de funcții era interzis pentru toate categoriile de personal, fiecare persoană având dreptul la o singură retribuție tarifară integrală. Modificările ulterioare au admis prin Legea

---

<sup>1</sup> Art. 96 C. muncii.

nr. 2/1991<sup>1</sup> cumulul de funcții. Potrivit acestei legi, **cu titlu de regulă**, orice persoană poate cumula mai multe funcții și are dreptul să primească salariul corespunzător pentru fiecare din funcțiile ocupate.

Art. 35 alin. (1) C. muncii reiterează aceeași idee și subliniază: „Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.” Este vorba nu numai despre „funcții”, ci despre „posturi” în general. Cu alte cuvinte, legea permite nu numai cumulul de funcții tehnice, economice, de altă specialitate și administrative, ci și al oricăror altor posturi, fiind permisă încheierea de către una și aceeași persoană a mai multor contracte de muncă.

**Cumulul este permis** prin încadrarea la doi sau mai mulți angajatori (regii autonome, societăți comerciale) sau mai rar, la unul singur unde salariatul va exprima două sau mai multe funcții.

**Cumulul nu este permis** în cazul unor **incompatibilități** expres prevăzute de lege. Astfel:

- în timpul mandatului, Președintele României nu poate îndeplini nici o altă funcție publică sau privată;

- calitatea de membru al Guvernului exclude posibilitatea exercitării oricărei alte funcții publice (cu excepția celei de deputat sau senator; un membru al Guvernului nu poate deține nici o funcție prin care se realizează, în orice mod, reprezentarea unei societăți comerciale sau a unei regii autonome, indiferent dacă pentru funcția respectivă se plătește sau nu salariu<sup>2</sup>).

În temeiul art. 7 alin. (1) din Legea nr. 4/1990<sup>3</sup> „pe durata exercitării mandatului de senator sau deputat, contractul de muncă al persoanei în cauză, se suspendă, cu excepția cazurilor în care Biroul permanent, la cererea senatorului sau a deputatului decide altfel.” Deci, în corpul senatorilor și deputaților, cumulul de funcții apare posibil doar ca excepție, la cererea celui în cauză aprobată de Biroul permanent.

**Angajarea prin cumul**, la un organ al puterii executive sau la o unitate bugetară se poate face, numai cu acordul conducerii unității, la care

<sup>1</sup> Legea nr. 2/1991 privind cumulul de funcții, publicată în M. Of. nr. 1/8.01.1991, a fost abrogată expres potrivit art. 298 alin. (2) C. muncii.

<sup>2</sup> Art. 105 alin. (1) din Constituția României.

<sup>3</sup> Legea nr. 4/1990 privind remunerarea și alte drepturi ale Președintelui României, senatorilor și deputaților, publicată în M. Of. nr. 91/14.07.1990.



persoana în cauză are funcția de bază, dacă o parte din programul funcției cumulate se suprapune celui de la funcția în care este încadrat.

Funcția de magistrat este incompatibilă cu orice funcție publică sau privată, cu excepția funcțiilor didactice din învățământul superior; în aceeași situație se află și judecătorii de la Curtea Constituțională, ca și membrii Curții de Conturi (numiți de parlament).

Potrivit art. 397 alin. (1) C. com., „salariatului unui comerciant, ce are și calitatea de reprezentant al lui, cât timp contractul de muncă este în ființă (cu comerciantul), îi este interzis să execute pe cont propriu un comerț de natura aceluia al patronului; să se angajeze ca salariat la un alt patron care are o activitate de aceeași natură”.

Art. 13 lit. b)-c) din Legea nr. 15/1990 prevede că membrii organelor de conducere ai regiilor autonome sau societăților comerciale cu capital integral de stat, nu pot face parte din mai mult de două organe de conducere de acest gen și nu pot participa la societățile comerciale cu care respectiva regie autonomă sau societate comercială întreține relații de afaceri sau are interese contrare (ei însă își păstrează calitatea de salariați la unitatea de la care provin);

Potrivit Legii nr. 88/1993 privind acreditarea instituțiilor de învățământ superior, cei care predau într-o asemenea instituție de stat sau particulară, (fie că provin din învățământ, fie din afara acestuia) pot efectua activități didactice **prin asociere**, indiferent de forma de angajare, numai la alte instituții de învățământ superior. Aceasta nu înseamnă că persoana respectivă, alături de cele două norme didactice pe care le are prin ipoteză în învățământul superior, nu poate avea și o altă normă (sau mai multe) în alte sectoare de activitate.

Este posibil și **cumulul pensiei** (civile, de militar, de fost membru cooperador, țaran individual) cu salariul. Nu pot fi cumulate cu salariul, pensia de invaliditate de gradele I și II precum și pensia de urmaș. Pensionarilor încadrați în muncă li se reține și se varsă contribuția pentru asigurări sociale și contribuția pentru pensie suplimentară, pe motivul că „acolo unde legea nu distinge, nici interpretul nu poate proceda ca atare”<sup>1</sup>. În cazul pensionarilor, contractul lor de muncă se încheie pe **durată**

---

<sup>1</sup> Ș. Beligrădeanu, *Cu privire la cumulul salariului cu pensia*, în *Dreptul* nr. 10-11/1991, p. 97-98.

**determinată** (care este mai mare de șase luni și până cel mult un an, mai precis până când postul respectiv se ocupă prin concurs).

Salariații care cumulează mai multe funcții sunt obligați să declare fiecărui angajator unde exercită funcția pe care o consideră de bază.

#### 4. Criterii pentru încadrarea în muncă

Spre deosebire de condiții, **criteriile** pentru încadrarea în muncă implică un drept de apreciere al angajatorului, de la caz la caz. Prin aceste criterii unitatea apreciază, în ce măsură cel în cauză îndeplinește sau nu exigențele pretinse, și, în consecință, dacă urmează sau nu, să fie încadrat în postul respectiv. Îndeplinirea criteriilor fiind o chestiune de apreciere, nu se poate pune, prin ipoteză, problema **nulității** încadrării pe motiv că, ulterior, printr-o reapreciere a celui în cauză, se consideră că el nu îndeplinește criteriile în funcție de care s-a dispus încadrarea în post, deoarece, în caz contrar, aceasta ar funcționa ca o condiție pur potestativă.

Încadrarea în muncă se dispune și în raport cu **modul** în care cel ce urmează a fi încadrat și-a desfășurat activitatea profesională anterioară și de comportamentul acestuia.

În afara acestor criterii **generale** există și unele criterii **speciale**, proprii pentru încadrarea în anumite funcții cum ar fi: reputație neștirbită (judecătorii și procurorii); în școală (personalul didactic); comportare corectă (personalul de pază) etc.

#### 5. Clauze facultative

În contractul de muncă se pot prevedea diferite stipulații sau clauze facultative, condiționate doar de faptul ca acestea să nu fie contrare dispozițiilor actelor normative și contractului colectiv de muncă. În contractul de muncă se poate insera, ca o clauză facultativă, obligația unității de a-l instrui pe angajat într-o anumită meserie sau specialitate.

Potrivit art. 190 C. muncii, angajatorul are obligația de a asigura salariaților acces periodic la formarea profesională. Costurile de participare a angajaților la cursurile sau stagiile de formare profesională, inițiate de angajator, sunt suportate de către acesta. Dacă este necesară scoaterea parțială din activitate, atunci, potrivit prevederilor art. 194 alin. (2) C. muncii, salariatul beneficiază de următoarele **drepturi**:

- pentru perioade ce nu depășesc 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, salariatul va beneficia de salariul integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile și adaosurile la acesta;

- pentru perioade care depășesc 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru salariatul va beneficia de salariul de bază, și, după caz, de sporul de vechime;

- în cazul în care participarea la cursul sau stagiul de formare profesională necesită scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă se suspendă, angajatul beneficiind de o indemnizație plătită de angajator potrivit prevederilor contractului colectiv de muncă.

**Prin actul adițional sau prin clauza facultativă** inserată în contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională a angajaților, se poate prevedea ca angajatul să aibă dreptul de a primi în afara salariului corespunzător locului de muncă și alte avantaje, în natură, pentru formarea profesională.<sup>1</sup>

Corelativ acestor drepturi, salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională mai mare de 60 de zile și care a presupus scoaterea totală din activitate sau pe o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pe o perioadă de cel puțin 3 ani, de la data absolvirii cursurilor sau stagiilor de formare profesională. În actul adițional la contractul individual de muncă sau în cuprinsul clauzelor cu privire la formarea profesională se va stipula durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului, care a suportat cheltuielile privind formarea sa profesională.

Nerespectarea acestor obligații de către salariat implică obligarea lui la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională. Această sancțiune juridică se aplică și salariaților care au fost concediați, în perioada în care s-au obligat să presteze muncă în folosul angajatorului, potrivit contractului, pentru motive disciplinare sau al căror contract de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, ca și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

---

<sup>1</sup> Art. 197 C. muncii.

**Clauzele facultative** pot fi multiple și depind de situațiile concrete și interesele părților contractante. Aceste clauze, stabilite în contractul de muncă, produc efecte juridice, întocmai ca oricare alte stipulații sau condiții ale contractului de muncă. Clauzele facultative ale contractului de muncă sunt multiple și depind de situațiile particulare pe care trebuie să le reflecte. Menționăm că aceste clauze, o dată înserate în contractul de muncă, produc efecte juridice la fel ca orice altă prevedere contractuală.

## 6. Actele a căror prezentare este obligatorie la încheierea contractului de muncă

La încheierea contractului de muncă, pentru a dovedi îndeplinirea condițiilor obligatorii privitoare la validitatea contractului, angajatul trebuie să prezinte, de obicei, acte care să dovedească datele personale ale celui care solicită încadrarea și îndeplinirea condițiilor legale pentru încheierea contractului, inclusiv cele privind activitatea sa, comportarea sa anterioară.

**Cartea de identitate**<sup>1</sup> este actul prin care, de regulă, se face dovada identității, a cetățeniei române și a domiciliului. În mod excepțional, se eliberează adeverința de identitate persoanelor care au pierdut sau cărora li s-a distrus, deteriorat ori furat buletinul de identitate, până la eliberarea unui nou buletin, precum și persoanelor care nu posedă încă, actele necesare eliberării buletinului de identitate. Cartea de identitate este necesară nu numai la încadrare, ci și pentru stabilirea unor drepturi bănești. În situațiile în care s-a eliberat provizoriu **adeverința de identitate**, cei în cauză prezintă în locul cărții de identitate actul sus-indicat; în ceea ce-i privește pe cetățenii străini ori persoanele fără cetățenie, aceștia prezintă, după caz, cartea de identitate sau legitimația provizorie.

Dacă persoana a mai fost încadrată în muncă trebuie să prezinte **carteul de muncă**. Carteul de muncă este **actul oficial** în care se înregistrează timpul, cât angajații prestează munca în cadrul unităților. El constituie documentul unic prin care se dovedește vechimea în muncă și în profesiune, vechimea neîntreruptă în muncă, vechimea în funcție, meserie sau specialitate, timpul lucrat în locuri cu condiții deosebite, salariul de bază la încadrare și alte drepturi ce se includ în acesta. Pentru aceeași persoană nu se

---

<sup>1</sup> Legea nr. 105/1996 privind evidența populației și cartea de identitate, publicată în M. Of. nr. 237/30.09.1996.

poate întocmi decât un singur carnet de muncă, care se păstrează la unitate și i se eliberează angajatului numai în cazul încetării contractului de muncă. Carnetul de muncă este un document care asigură evidența muncii prestate (felul muncii, durata) și a drepturilor salariale primite.

Organizarea controlului în domeniul asigurărilor sociale de stat, carnete-tele de muncă ale salariaților societăților comerciale române sau străine, cu sediul în România, cu capital integral sau parțial privat sunt păstrate și completate de acestea. În măsura în care acest lucru nu a fost posibil, Inspectoratele Teritoriale de Muncă (și al municipiului București) au preluat carnetele de muncă respective în vederea păstrării și completării acestora, pe baza documentelor transmise de societățile comerciale; în situația în care înregistrările în carnetele de muncă sunt efectuate de societățile comerciale, veridicitatea acestora se verifică de Inspectoratele Teritoriale de Muncă de pe lângă direcțiile județene pentru dialog, familie și solidaritate socială (sau a municipiului București), prin contrasemnarea carnetului de muncă la data încetării activității salariatului în societatea respectivă.

**Carnetele de muncă** ale patronilor societăților comerciale, ale salariaților, precum și a asociațiilor familiale și persoanelor fizice autorizate să funcționeze în mod independent, se păstrează și se completează de către Inspectoratul Teritorial de Muncă. Carnetele de muncă ale salariaților societăților comerciale cu capital integral de stat, ai regiilor autonome și ai instituțiilor publice se păstrează și se completează de către persoanele juridice respective.

În carnetul de muncă se trec toate datele personale ale angajatului, privind starea civilă, calificarea și distincțiile. Nu se trec sancțiunile și pedepsele suferite de angajat. Datorită faptului că în carnetul de muncă se trec toate datele importante cu privire la activitatea angajatului în câmpul muncii, el poate obține în cursul activității sale, fără întârziere, toate drepturile ce i se cuvin din munca prestată.

Începând cu 1 ianuarie 2004 ar fi trebuit să se abroge dispozițiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă. Momentul abrogării a fost amânat prin dispozițiile pct. 2 al articolului unic al Legii nr. 541/2003, până la data de 1 ianuarie 2007. După această dată, evidența desfășurării activității de către salariați se va realiza prin registrul general de evidență. Potrivit art. 34 C. muncii, fiecare angajator are obligația de a înființa un **registru general de evidență a salariaților**. Acest registru se va înregistra la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în raza căreia se

află domiciliul, respectiv, sediul angajatorului. De la data înregistrării, registrul devine document oficial.

**Registrul general de evidență** cuprinde toți salariații, în ordinea angajării, cu toate elementele caracteristice ale contractelor lor de muncă. Orice modificare a raporturilor de muncă, suspendarea sau încetarea acestora trebuie să fie menționată în acest registru general de evidență<sup>1</sup>. Angajatorul are obligația ca, la cererea salariatului, să-i elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în muncă, meserie și specialitate.<sup>2</sup>

Persoanele care urmează să fie încadrate, trebuie să prezinte actele originale referitoare la **studiile și calificarea** cerută pentru ocuparea funcției sau exercitarea meseriei respective. Deși, aceste acte sunt menționate și în carnetul de muncă, prezentarea lor la unitatea unde cel care urmează să se încadreze și va încheia contractul de muncă, este necesară ținându-se seama de însemnătatea acestora.

Aceleași persoane trebuie să prezinte documente cu privire la **examenul medical prealabil**.

e) Dovada privind situația debitelor sale la unitatea unde a lucrat anterior. Se are în vedere **nota de lichidare**.

f) Orice alte acte cerute de lege pentru încadrarea în postul respectiv. Astfel sunt: **certificatul de cazier judiciar, livretul militar** etc.

## 7. Durata contractului de muncă

În orice contract de muncă trebuie menționată durata lui, adică termenul (perioada) pentru care se încheie. Ca regulă generală, contractul de muncă se încheie pe durată **nedeterminată**<sup>3</sup> [art. 12 alin. (1) C. muncii], ceea ce constituie o deosebire esențială față de contractele de drept civil, în care termenul este un element esențial, în majoritatea cazurilor.

În art. 12 alin. (1) și (2) C. muncii, după ce este enunțată regula încheierii contractului de muncă pe durată nedeterminată, se prevede că

---

<sup>1</sup> A se vedea paragraful intitulat „Înregistrarea contractelor individuale de muncă”.

<sup>2</sup> Metodologia de întocmire a registrului general de evidență a salariaților, înregistrările care se efectuează, precum și orice alte elemente în legătură cu întocmirea acestora, se stabilesc prin hotărâre a guvernului (art. 34 pct. 7 C. muncii).

<sup>3</sup> Uneori în vorbirea curentă, cei încadrați prin contract de muncă pe perioadă nedeterminată sunt denumiți „permanenți sau definitiv”.

„prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege”. Din textul normativ rezultă că se consacră, deopotrivă, ca un principiu general, încheierea contractului de muncă pe perioadă nedeterminată, în schimb, cu privire la contractul pe perioadă determinată, Codul muncii este restrictiv, astfel că nu lasă la aprecierea unității să încheie acest contract „potrivit necesităților”, ci vizează situații strict determinate de norma legală. Articolul 81 C. muncii precizează în mod expres:

„Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o **durată determinată**, numai în următoarele **cazuri**:

- a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- b) creșterea temporară a activității angajatorului;
- c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
- d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane, fără loc de muncă;
- e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale.”

De aici rezultă că încadrarea pe durată determinată pentru prestarea de activități temporare sau sezoniere este supusă condițiilor ca însuși postul să fie prevăzut ca atare, fie în statul de funcții, fie în cadrul numărului mediu de angajați, după caz. Dacă, în situația concretă nu se poate face dovada că încheierea contractului s-a efectuat ori este posibilă, potrivit legii, pe durată determinată, se prezumă că raportul juridic de muncă a fost stabilit pe durată nedeterminată. Clauza prin care un contract individual de muncă se încheie pe durată determinată – fără a fi incidente una din situațiile de excepție prevăzute de art. 81 – este nulă în mod absolut.

## 8. Înregistrarea contractelor individuale de muncă

Ca urmare a încheierii unui contract individual de muncă, persoana fizică dobândește statutul de salariat. În această calitate, angajatul se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumită salariu.

În baza prevederilor art. 34 C. muncii, angajatorul are obligația de a înregistra toate aceste contracte individuale de muncă în registrul general

de evidență a salariaților. Potrivit art. 3 din H.G. nr. 247/2003<sup>1</sup>, în termen de 10 zile lucrătoare de la data începerii activității, angajatorul are **obligația de a înregistra** registrul la inspectoratul de muncă în a cărui rază teritorială își are sediul sau domiciliul.

Angajatorul are **obligația completării** registrului în ordinea încheierii contractelor individuale de muncă. Registrul cuprinde elementele de identificare a tuturor salariaților, data încheierii contractului, data începerii activității, modificarea și suspendarea contractului, durata acestuia, durata muncii exprimată în ore/zi, ocupația, salariul de bază prevăzut la data încheierii contractului, data și temeiul legal în baza căruia încetează contractul. Ori de câte ori se modifică sau se suspendă contractele individuale de muncă se vor opera aceste modificări și în registru.

Înscrierile din registru trebuie să fie în concordanță cu documentele existente în **dosarul personal al salariatului**. Dosarul personal al salariatului cuprinde cel puțin:

- actele necesare angajării;
- contractul individual de muncă;
- actele adiționale;
- acte referitoare la executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă;
- alte documente care certifică legalitatea și corectitudinea completărilor din registru.

La solicitarea salariatului, angajatorul este obligat să îi elibereze o copie a dosarului personal, precum și a filei din registru care cuprinde înscrieri cu privire la acesta.<sup>2</sup> Inspectoratul Teritorial de Muncă are obligația și dreptul de a controla registrele angajatorilor. În scopul verificării completării corecte a registrelor, Inspectorul de Muncă poate reține aceste documente o perioadă de maximum 10 zile lucrătoare.

La cererea motivată a angajatorului, Inspectoratul Teritorial de Muncă poate aproba înregistrarea unui nou registru în următoarele situații:

- a) registrul existent este completat în întregime;
- b) registrul a fost pierdut sau distrus;
- c) registrul a fost deteriorat, iar completarea acestuia cu noi date nu se mai poate face.

---

<sup>1</sup> Publicată în M. Of. nr. 164/14.03.2003

<sup>2</sup> Art. 7 alin. (4) al H.G. nr. 247/2003, publicată în M. Of. nr. 164/14.03.2003.



Datele din registrul deteriorat se copiază în noul registru în termen de 5 zile lucrătoare de la data înregistrării noului registru și se depune la Inspectoratul Teritorial de Muncă în termen de 5 zile lucrătoare de la data completării. Dacă registrul a fost pierdut sau distrus, astfel că datele înscrise nu mai sunt lizibile, angajatorul are obligația să refacă înscrierile în termen de 10 zile lucrătoare pe baza datelor existente în dosarele personale. Aceste registre urmează să funcționeze în paralel cu actualele cartele de muncă care, însă, începând cu 1 ianuarie 2007 nu mai vor fi utilizate<sup>1</sup>.

## 9. Forme și modalități ale contractului de muncă

### 9.1. Contractul de muncă pe durată nedeterminată

Contractul de muncă pe **perioadă nedeterminată** este forma cea mai răspândită de contract de muncă. Acest gen de contract oferă o serie de avantaje atât pentru angajat (stabilitate, posibilități de evoluție profesională etc.), cât și pentru cel ce angajează (condiții optime pentru organizarea muncii, stabilitatea forței de muncă, întărirea disciplinei de muncă, creșterea rentabilității economice etc.). Prevederile art. 12 C. muncii conferă angajaților certitudinea desfășurării unei activități continue, pe baza contractului de muncă care se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată. **Durata nedeterminată** a contractului de muncă nu afectează interesele persoanei încadrate ci, dimpotrivă, această reglementare constituie o măsură de protecție pentru salariați, având menirea de a asigura stabilitatea în muncă. Din aceste considerente, contractul de muncă pe durată nedeterminată este regula în dreptul muncii.

Păstrând logica controlului și protecției sociale și încercând să limiteze efectele unui comportament patronal abuziv, prin normă se instituie interdicția că, în unitățile în care au intervenit concedieri pentru motive economice, nu se pot face noi angajări pe locurile de muncă ale salariaților concediați pe o perioadă de 12 luni de la momentul în care s-a dispus concedierea respectivă.

---

<sup>1</sup> Inițial, în Codul muncii se specifica faptul că, momentul în care cartelele de muncă vor fi eliminate este data de 1 ianuarie 2004. Momentul eliminării a fost amânat prin dispozițiile pct. 2 al articolului unic al Legii nr. 541/2003, până la data de 1 ianuarie 2007.

## 9.2. Contractul de muncă pe durată determinată

Contractul de muncă se poate încheia pe **durată determinată**, care, potrivit prevederilor art. 82 alin. (1) C. muncii nu poate depăși plafonul maxim de 18 luni. Articolul 80 alin. (1) C. muncii prevede că „prin derogare de la regula prevăzută la art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile și condițiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată”, ceea ce subliniază caracterul derogatoriu de la regulă al contractului individual de muncă pe durată determinată.

Specific acestui tip de contract individual este obligativitatea încheierii sale în **formă scrisă** și inserarea clauzei care precizează expres durata. Legiuitorul a dat textului o notă imperativă prin folosirea adverbului „numai”. Astfel, forma scrisă devine condiție *ad validitatem* pentru existența unui contract de muncă pe durată determinată.<sup>1</sup> În cazul în care aceste cerințe nu sunt îndeplinite se instituie prezumția absolută că ne aflăm în situația unui contract individual de muncă pe durată nedeterminată. De altfel, aceasta rezultă și din coroborarea dispozițiilor art. 80 cu dispozițiile art. 16 alin. (2) C. muncii.

Față de vechile reglementări, Codul muncii instituie **două importante limitări** pentru acest tip de contract. Pe de o parte se impune un plafon maxim de 18 luni, iar pe de altă parte contractul individual de muncă pe perioadă determinată poate fi prelungit după expirarea termenului inițial de cel mult două ori, dar numai în interiorul plafonului maxim de 18 luni. În cazul în care contractul este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor care au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular. Data expirării lui trebuie stabilită cu precizie, cu ocazia încheierii aceluși contract.

Sfârșitul efectelor contractului de muncă încheiat pe durată determinată poate fi stabilit prin precizarea unei **date certe**, fie prin menționarea unui **termen determinabil** în funcție de anumite situații clar indicate (revenirea la post a celui aflat în concediu medical ori a celui care își satisface serviciul militar etc.) precizându-se totodată și ce „anume situație a făcut necesară încheierea unui astfel de contract”. Încadrarea pe

---

<sup>1</sup> Art. 80 alin. (2) C. muncii: „Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia **numai** în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.”

durată determinată poate cuprinde fie întreaga perioadă a lipsei titularului (sau respectiv, a intervalului cât ființează activitatea cu caracter sezonier ori temporar) fie numai o parte a acestei perioade în funcție de înțelegerea părților, astfel cum rezultă din clauzele contractului. Dacă acestea nu sunt clare, se prezumă – până la proba contrarie – că s-a avut în vedere întreaga perioadă.

Încadrarea pe durată determinată, în vederea prestării unor activități cu caracter sezonier ori temporar presupune ca însuși **postul să fie prevăzut ca atare** – cu timp determinat – în statul de funcții sau, respectiv, în cadrul numărului mediu de angajați.

Dacă, potrivit prevederilor imperative ale legii, contractul nu poate fi încheiat decât pe durată determinată, orice clauză care l-ar caracteriza ca fiind pe durată nedeterminată este lipsită de eficiență juridică.

Contractul pe durată determinată încetează deplin drept la expirarea termenului. Dacă, totuși, după expirarea termenului, persoana în cauză continuă să lucreze în aceeași unitate, contractul va fi considerat prelungit, prin tacită reconducțiune, păstrându-și caracterul inițial în cazurile în care activitatea va fi tot temporară sau sezonieră (de exemplu, în cazul în care se prelungește absența titularului postului sau contractul a fost încheiat pentru o perioadă mai scurtă decât durează, de obicei, activitatea sezonieră).

**Contractele de muncă sezonieră** se încheie mai ales în sectorul agricol, forestier, în industria zahărului etc. pentru acele munci care, din cauza condițiilor naturale sau climaterice, se pot realiza numai în cursul unei anumite perioade de timp, ce nu depășește șase luni (sezonul).

În ipoteza în care postul nu are **caracter temporar** sau **sezonier**, ci este permanent și a devenit între timp vacant – de exemplu, atunci când contractul de muncă al titularului a încetat –, iar persoana încadrată temporar continuă să lucreze, contractul pe durată determinată trebuie considerat că a încetat la expirarea termenului și, pe aceeași dată, s-a încheiat un nou contract pe durată nedeterminată, bineînțeles, dacă sunt îndeplinite și celelalte condiții legale (de exemplu verificarea cunoștințelor prin probă practică, examen sau concurs). Simpla mențiune din contract că a fost încheiat pe durată determinată, nu produce efecte corespunzătoare dacă postul este vacant și, prin natura ei, munca are caracter permanent. În consecință, dacă sunt întrunite condițiile imperative ale legii pentru încheierea contractului pe durată nedeterminată, orice clauză potrivit căreia contractul ar fi fost încheiat pe durată determinată este nulă.

Din formularea normei înțelegem că, prin sintagma „în cazul suspendării contractului său de muncă” de la lit. a) și prevederea de la lit. c) s-au acoperit toate situațiile prevăzute de art. 70 alin. (2) din fosta Lege nr. 10/1972 și, în plus, s-a oferit posibilitatea de a răspunde prin strategia de personal unor imperative economice specifice, cum ar fi oscilațiile în nevoia de forță de muncă, pe de o parte, și, pe de altă parte, punerea în operă prin această modalitate a unor măsuri de protecție și securitate socială [a se vedea prevederea de la lit. d), ca și limitarea impusă la lit. a)].

În unele acte normative se prevede încheierea unor contracte individuale de muncă **pe durată determinată** pentru anumite categorii de personal, ca de pildă Statutul personalului didactic – Legea nr. 128/1997<sup>1</sup> [art. 16 alin. (6) și art. 65 alin. (4)] – pentru personalul didactic suplinitor, care încheie astfel de contracte pentru un an școlar (universitar). Persoanelor încadrate în muncă pe perioadă determinată li se aplică **în mod corespunzător** prevederile legislației muncii. Aceasta înseamnă că acest personal are aceleași drepturi și obligații ca și cel încadrat pe durată nedeterminată, ori de câte ori legea nu dispune altfel.<sup>2</sup>

Ca urmare a prevederilor Legii nr. 130/1996, republicată, privind contractul colectiv de muncă<sup>3</sup>, potrivit căroră „contractul colectiv de muncă se încheie pe o **perioadă determinată**, care nu poate fi mai mică de un an, sau pe durata unei lucrări determinate” [art. 9 alin. (1)], s-a pus problema dacă, în prezent, se mai poate încheia contractul de muncă pe perioadă nedeterminată și, totodată, care este regimul actual al contractului încheiat anterior. Dispozițiile legislației muncii se aplică și personalului încadrat prin contractul pe durată determinată, dar în mod corespunzător – precizează art. 86 C. muncii. Există unele deosebiri cu privire la regimul juridic al personalului cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată și al aceluia încadrat pe durată determinată.

Adoptarea contractului de muncă la nivelul unității sau modificarea lui atrag, *eo ipso*, conform art. 5 din Legea nr. 130/1996<sup>4</sup>, fie modificarea, fie completarea clauzelor contractelor individuale de muncă, indiferent de durata lor. Rezultă că, practic, deși contractul individual de muncă este

---

<sup>1</sup> Publicată în M. Of. nr. 158/16.07.1997.

<sup>2</sup> Art. 86 C. muncii.

<sup>3</sup> Publicată în M. Of. nr. 184/19.05.1998.

<sup>4</sup> Aceleași prevederi le regăsim în conținutul Titlului al VIII-lea – *Contractele colective de muncă* (art. 236-247 C. muncii).

încheiat, de regulă, pe durată nedeterminată, el este susceptibil periodic (anual sau chiar trimestrial) să se modifice sau să se completeze, în funcție de stipulațiile înscrise în contractul colectiv de muncă, încheiat la nivelul unității, și de dispozițiile hotărârii Guvernului de indexare sau compensare a salariilor, ori de fixare a salariului minim brut pe țară.

Prin **prevedere imperativă**, în scopul eliminării unor comportamente abuzive din partea angajatorilor în derularea raporturilor de muncă, la expirarea contractului individual de muncă pe durată determinată, pe locul de muncă respectiv va fi angajat un salariat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată, **cu excepția** următoarelor situații:

- când contractul de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui temporar un salariat absent, dacă intervine o nouă cauză de suspendare a contractului acestuia;

- când un nou contract de muncă pe durată determinată este încheiat în vederea executării unor lucrări urgente, cu caracter excepțional;

- când contractul individual de muncă pe durată determinată a încetat din inițiativa salariatului sau a intervenit concedierea pentru motive ce țin de persoana acestuia;

- când un nou contract de muncă pe durată determinată se impune a fi încheiat în temeiul unor dispoziții legale, emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă.

Această obligație a angajatorului de a încadra pe postul respectiv un salariat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată își are rațiunea în politica de **protecție socială**, vizând fluidizarea pieței muncii și eliminarea unor distorsiuni generate de lacunele și, uneori, insuficiențele reglementări din legislația precedentă în materie.

În aceeași ordine de idei, potrivit art. 85 C. muncii, angajatorii sunt ținuti să informeze salariații angajați pe durată determinată, despre locurile de muncă vacante sau cele ce urmează a deveni vacante. Această obligație de informare derivă din dreptul acestor angajați de a putea avea acces, în condiții egale cu salariații angajați cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată, la aceste posturi, potrivit pregătirii lor profesionale. Și această normă are rolul de a sublinia caracterul derogatoriu, de excepție al contractului individual de muncă cu durată determinată.

Existența unui plafon de timp maxim pentru contractul cu durată determinată, limitarea posibilităților de prelungire a acestui tip de contract la maximum două ori, sub rezerva respectării duratei limită impuse, ca și

obligația angajatorului la expirarea contractului pe durată determinată de a angaja pe acel post un salariat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată, sunt argumente și, în același timp, constrângeri legale pentru utilizarea doar **pe cale de excepție**, a contractului pe durată determinată, și numai atunci când sunt întrunite condițiile impuse de lege.

Totuși, apreciem că, pentru anumite domenii de activitate (construcții, turism, agricultură ș.a.) actuala reglementare este inacceptabilă. În situația în care va fi menținută, va conduce la falimentarea acestor tipuri de angajatori sau la atitudini **aparent** antisociale, de eludare sau încălcare a pozițiilor legislative. Proteguirea angajaților nu trebuie făcută **împotriva** angajatorilor, ci **în acord** cu respectarea intereselor legitime ale acestora.

### 9.3. Munca prin agent de muncă temporară

Art. 87 alin. (1) C. muncii definește munca prin agent de muncă temporară, ca fiind munca prestată de un angajat temporar care, din dispoziția agentului de muncă temporară, prestează munca în favoarea unui utilizator. Se introduce astfel o nouă categorie, cea de angajator specializat în muncă temporară, și un nou tip de raport de muncă.

**Agentul de muncă temporară** este societatea comercială autorizată de Ministerul Muncii, Familiei și Solidarității Sociale, care pune provizoriu la dispoziția utilizatorilor, personal calificat pe care îl angajează și îl salarizează în acest scop. *Condițiile privind constituirea și autorizarea acestor intermediari pe piața muncii urmează să se stabilească printr-o hotărâre a guvernului. N.B. Ele s-au stabilit prin H.G. nr. 938/2004.*

Utilizatorul este angajatorul căruia agentul de muncă temporară îi pune la dispoziție un angajat temporar pentru prestarea unor activități cu caracter temporar. Se poate apela la agenții de muncă temporară numai pentru executarea unei sarcini precise, cu caracter temporar, numită **misiune de muncă temporară**, în următoarele condiții:

- a) înlocuirea unui salariat al cărui contract de muncă este suspendat, pe durata suspendării;
- b) pentru prestarea unor activități cu caracter sezonier;
- c) pentru prestarea unor activități specializate sau ocazionale.

Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen de maximum 12 luni, precizat din momentul încheierii contractului de punere la dispoziție. Acest termen se poate prelungi o singură dată, fără însă ca durata totală a misiunii să depășească 18 luni.

Apare astfel, o nouă varietate a contractului individual de muncă, **contractul de muncă temporară**. Contractul de muncă temporară este un act auxiliar care se poate încheia doar în baza existenței unui contract de punere la dispoziție, încheiat între utilizator și agentul de muncă temporară, care se încheie obligatoriu în formă scrisă. Această condiție trebuie înțeleasă *ad validitatem*. Din analiza acestor dispoziții, în baza principiului *accessorium sequitur principalem*, întărită și de prevederea expresă conținută în art. 93 alin. (1) rezultă condiția *ad validitatem*, a formei scrise pentru contractul de muncă temporară.

Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă:

- a) motivul pentru care este necesară utilizarea unui salariat temporar;
- b) termenul misiunii, și, dacă este cazul, posibilitatea modificării termenului misiunii;
- c) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul misiunii și programul de lucru;
- d) condițiile concrete de muncă;
- e) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul trebuie să le utilizeze;
- f) orice alte servicii și facilități în favoarea angajatului temporar;
- g) prețul contractului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul.

**Contractul de muncă temporară** este un contract de muncă care se încheie în scris, între agentul de muncă temporară și angajatul temporar, de regulă, pe durata unei misiuni, dar se poate încheia și pentru mai multe misiuni, între misiuni angajatul temporar aflându-se la dispoziția agentului de muncă temporară. Între două misiuni, angajatul va beneficia de un salariu plătit de agent, care nu poate fi mai mic decât salariul minim pe economia națională. În cuprinsul contractului de muncă temporară se precizează în afara elementelor obligatorii pe care trebuie să le conțină un contract de muncă și condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și modalitățile de remunerare a salariatului, inclusiv indemnizația de precaritate pentru instabilitatea situației sale.

**La încetarea misiunii**, salariatul cu contract de muncă temporară, poate încheia în continuare contract individual de muncă cu utilizatorul. În situația în care utilizatorul continuă să beneficieze de munca salariatului temporar, fără a încheia cu acesta contract de muncă sau fără a prelungi contractul de

punere la dispoziție, se consideră că între acel salariat și utilizator, a intervenit un contract de muncă pe durată nedeterminată. În aceste situații, durata misiunii efectuate se ia în calcul la stabilirea drepturilor salariale precum și a celorlalte drepturi prevăzute de legislația muncii.

Articolul 90 alin. (3) sancționează cu **nulitatea absolută** orice clauză prin care se interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar după îndeplinirea misiunii sale, iar art. 92 interzice utilizatorului folosirea acestui tip de servicii, dacă astfel se urmărește înlocuirea unui salariat al său, al cărui contract de muncă este suspendat ca urmare a participării la grevă.

Salariații temporari au acces la toate serviciile și facilitățile acordate de utilizator, în aceleași condiții ca și ceilalți angajați ai acestuia. De altfel, utilizatorul este obligat să asigure salariatului temporar echipamentele individuale de protecție și de muncă, dacă prin contractul de punere la dispoziție această obligație nu cade în sarcina agentului de muncă temporară.

**Pe durata misiunii**, salariatul temporar va beneficia de un salariu plătit de agentul de muncă temporară. Legea impune condiția ca acest salariu să nu fie inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului care prestează aceeași muncă sau una similară sau, dacă utilizatorul nu are un astfel de salariat, se va lua în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă și care prestează aceeași muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil utilizatorului.

Tot în sarcina agentului de muncă temporară cade **obligația** de a reține și vira toate contribuțiile și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetele de stat, precum și toate contribuțiile datorate potrivit legii. În situația în care agentul de muncă temporară nu onorează obligațiile privind plata salariului și pe cele privind contribuțiile și impozitele în termen de 15 zile de la data când acestea au devenit scadente și exigibile, în baza solicitării salariatului, ele vor fi plătite de utilizator. Are loc astfel o subrogare, pentru sumele plătite, a utilizatorului în drepturile salariatului temporar față de debitor – agentul de muncă temporară.

Contractul prin agent de muncă temporară este o **varietate sui-generis** a contractului individual de muncă, caracterizat prin o durată determinată și prin existența hibridă a unei stipulații pentru altul în obiectul său<sup>1</sup>. Fiind

---

<sup>1</sup> Vezi V. Popa, O. Pană, *Dreptul muncii comparat*, Ed. Lumina Lex, 2003, p. 55 și urm.



totuși un contract de muncă, cu excepția unor dispoziții speciale, fi sunt deopotrivă aplicabile dispozițiile legale și prevederile contractelor colective de muncă aplicabile salariaților cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată.<sup>1</sup>

#### 9.4. Contractul de ucenicie la locul de muncă

Ucenicia are ca scop favorizarea inserării tinerilor în activitatea productivă, atribuindu-le o formare profesională, realizată prin întrepătrunderea cursurilor teoretice cu instruirea practică la locul de muncă. Dacă în vechea reglementare contractul de ucenicie făcea parte din categoria contractelor atipice, noul Cod al muncii asociază contractului de ucenicie calificativul de contract individual de muncă de tip particular. Astfel, art. 205 **definește** contractul de ucenicie ca fiind „contractul individual de muncă de tip particular în temeiul căruia angajatorul, persoană fizică sau juridică, se obligă ca în afara plății unui salariu, să asigure ucenicului formarea profesională într-o anumită meserie.” Caracterul particular al acestui contract se relevă printr-o calitate specială a părților contractante, prin obiect și durata contractului.

Angajatorul trebuie să fie autorizat de Ministerul Muncii, Familiei și Solidarității Sociale pentru a desfășura activități de formare profesională inițială în anumite domenii. De asemenea, angajatorul trebuie să aibă angajați atestați de Ministerul Muncii, Familiei și Solidarității Sociale pentru a putea fi desemnați în calitate de maiștri de ucenicie.

În ceea ce privește angajatul – ucenic, potrivit reglementării art. 207 „poate fi orice tânăr care nu deține o calificare profesională și care, la debutul perioadei de ucenicie, nu a împlinit vârsta de 25 de ani.” Din coroborarea prevederilor alin. (2) art. 207 înțelegem că sunt aplicabile dispozițiile conținute în Cod, relative la capacitate, la consimțământ și în ceea ce privește limita minimă de vârstă pentru a fi angajat în baza unui asemenea contract. De asemenea, se aplică dispozițiile generale în ceea ce privește angajarea în temeiul unui contract de ucenicie a tânărului cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani, astfel că și în această situație este necesar acordul expres al ambilor părinți sau al reprezentanților legali și este interzisă angajarea persoanelor sub 15 ani sau a celor puse sub interdicție judecătorească.

---

<sup>1</sup> Art. 100 C. muncii.

Trebuie însă subliniat că elementul esențial de diferențiere este **cauza** acestui contract. Prestarea muncii de către ucenic și obligația de a se instrui, devin elementul specific al contractului sinalagmatic, deși ucenicia se distinge de participarea la cursurile de formare profesională organizate de angajator, al căror obiect contractual este doar formarea profesională. Caracteristica raportului de ucenicie constă în faptul că, angajatorul trebuie să ofere ucenicului angajat în subordinea sa, instrucția necesară pentru ca apoi acesta să devină cel puțin muncitor calificat. În realitate obligația angajatorului nu se epuizează prin instruire, ci comportă și plata retribuției.<sup>1</sup>

Dacă în dreptul român, „contractul de ucenicie la locul de muncă se încheie pe o durată determinată care nu poate fi mai mare de 3 ani”<sup>2</sup>, în dreptul italian durata uceniei nu poate fi mai mică de 18 luni, dar nici mai mare de patru ani, și este stabilită de contractele colective naționale de muncă<sup>3</sup>. Trebuie precizat că în Italia, serviciul militar se exclude din calculul acestei durate, iar perioadele de ucenicie prestate la mai mulți angajatori se cumulează, în scopul realizării duratei maxime a perioadei de ucenicie, cu condiția să nu fie separate de întreruperi care să fie mai mari de un an și să se refere la aceeași activitate.<sup>4</sup>

Contractele colective pot prevedea diferite modalități de desfășurare a **raportului de ucenicie** în activități legate de producția periodică, dând posibilitatea angajării ucenicilor doar în o parte a anului. La terminarea perioadei de ucenicie, ucenicul susține o probă de verificare a aptitudinilor de exercitare a meseriei care a fost obiectul uceniei, în fața unei comisii constituită de către Direcția de muncă. Calificarea obținută se înscrie în cartea de muncă. Dacă face dovada capabilității sale, angajatul este menținut în unitate ca muncitor calificat în calificarea dobândită și perioada de ucenicie este considerată vechime în muncă.

Ucenicii au dreptul la **asigurări sociale** la fel ca orice angajat, cu excepția asigurării contra **șomajului**. Probabil că viitorul ne va aduce re-

---

<sup>1</sup> Potrivit unei părți a doctrinei italiene, contractul de ucenicie este caracterizat de un raport sinalagmatic între muncă și instrucție, obligația retributivă având un caracter accesoriu. Considerăm că o asemenea opinie nu ține seama de evoluția istorică a instituției (vezi Luisa Galantino, *Diritto del lavoro*, G. Giappichelli editore, Torino, 2000, p. 533).

<sup>2</sup> Art. 205 alin. (2) C. muncii.

<sup>3</sup> Art. 16 alin. (1) din Legea nr. 196/1997, publicată în M. Of. nr. 331/26.11.1997.

<sup>4</sup> Art. 8 din Legea nr. 25/1955.

glementări suplimentare și în dreptul român (legea specială de care se face vorbire în partea finală a art. 213 C. muncii care să clarifice toate elementele raportului de ucenicie).

Trebuie să observăm că, realitatea modernă, productivă tinde spre polarizarea misiunilor lucrătorilor în activități extrem de calificate de înalt profesionalism și ucenicia la locul de muncă devine insuficientă și uneori inutilă. Mai mult chiar, dacă ucenicia nu urmează funcția sa tipică riscă să fie folosită în formă improprie, adică obținerea de mână de lucru la un cost foarte scăzut. De fapt, acest raport este caracterizat în țările europene de o retribuție minimală și de contribuții la stat foarte modeste.

### 9.5. Contractul de formare profesională

Multiplicarea raporturilor de muncă ce derogă de la tipologia generală produce și efecte mai puțin dorite. Dată fiind sfera subiecților căreia îi este aplicabil dreptul muncii, socotim că ele trebuie să fie cât mai accesibile. Legiuitorul a introdus și reglementat forme noi de raporturi de muncă. De real interes, există însă pericolul real de a minimaliza importanța tipului general de contract individual de muncă, la fel ca în gramatica franceză în care o regulă este urmată de un potop de excepții.

Iată de ce apreciem că este preferabil să relevăm prezența unui **tip autonom de contract** și, deci, special, în raport cu modelul obișnuit, în care schema cauzală e diferită. Luând în considerare ca element de diferențiere esențial **cauza**, rezultă că nu sunt speciale nici raportul de muncă cu timp parțial și nici raportul de muncă cu durată determinată, ci va fi considerat ca special contractul de formare profesională, în oricare din formele sale, și contractul de ucenicie – în care cauza obișnuită se îmbogățește cu un element formativ care este absent în raportul de muncă ordinar.

Potrivit art. 188 C. muncii, „Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau a locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;

e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare realizării activităților profesionale;

f) prevenirea riscului șomajului;

g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.”

Regăsim în acest text, exprimată expres, **cauza** care stă la baza încheierii contractelor de formare profesională și care diferă esențial de cauza contractului de muncă. Așadar angajatorul urmărește acoperirea unor necesități de producție imediate și viitoare, cu un nivel ridicat de calificare profesională, iar angajatul obținerea unei retribuții și a unei calificări. Legiuitorul român alocă instituției formării profesionale un număr de douăzeci și cinci de articole grupate în titlul al VI-lea, structurat și acesta în trei capitole. Expresie a obligației angajatorului<sup>1</sup> de a asigura salariaților acces periodic la formarea profesională, Codul muncii român reglementează două tipuri de contracte a căror cauză este **formarea profesională**: contractul de ucenicie și contractul de formare profesională.

O altă modalitate de realizare a formării profesionale o constituie „contractele speciale de formare profesională”<sup>2</sup>. Spre deosebire de reglementările din dreptul italian și spaniol, în care aceste contracte au caracter principal, în dreptul român ele sunt reglementate ca **accesorii** ale contractului de muncă. În consecință, potrivit principiului *accessorium sequitur principale* existența acestor contracte speciale de formare profesională este condiționată de existența și valabilitatea unui contract individual de muncă și, deși legea nu distinge, este rațional să avem în vedere condiția contractului individual de muncă pe durată nedeterminată.

Contractele de formare profesională se prezintă în două variante:

- contractul de calificare profesională și
- contractul de adaptare profesională.

În baza contractului de calificare profesională, salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare, organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale. Durata contractului poate fi cuprinsă între 6 luni și doi ani. Asemenea contracte pot fi încheiate de tinerii între 16 și 26 de ani, „care nu au dobândit o calificare sau au dobândit o calificare care nu le permite menținerea locului de muncă la acel angajator”<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Art. 190 C. muncii.

<sup>2</sup> Art. 198 C. muncii.

<sup>3</sup> A se vedea art. 199 C. muncii.

Contractul de adaptare profesională se încheie în vederea adaptării salariaților debutanți la o funcție nouă, la un nou loc de muncă sau în cadrul unui nou colectiv și este un contract cu durată determinată ce nu poate depăși un an<sup>1</sup>.

Contractul de formare și muncă a fost introdus prin art. 3 Legea nr. 863 din 19 decembrie 1994 modificată de mai multe ori. Legiuitorul prevede o reglementare distinctă a instituției pentru raporturile de muncă publice. În sfera privată, această instituție vizează oferirea, tinerilor cu vârste între 16 și 32 de ani, a posibilității de a fi angajați nominal, cu un contract de formare care va avea ca finalitate oferirea celor tineri a unei calificări profesionale și în același timp un loc de muncă.

Forma trebuie să fie scrisă, iar în lipsa formei scrise, se consideră că este un contract de muncă pe durată nedeterminată. Prin act scris se înțelege un act semnat de ambii contractanți la inițierea raportului de muncă. Nu este suficientă o declarație unilaterală a angajatorului. Este legitimă stipularea unei perioade de probă cu scopul de a determina, dacă lucrătorul este potrivit să lucreze și să dobândească respectiva calificare profesională.

Formarea profesională a adulților se organizează prin programe de inițiere, calificare, recalificare, perfecționare, specializare, definite astfel:

---

<sup>1</sup> În dreptul italian, instituția este denumită contract de formare și muncă și se prezintă în două tipologii pe care le considerăm similare celor din dreptul român:

1) contractul de formare și muncă pentru dobândirea unui profesionalism mediu sau elevat: durata nu poate fi superioară a doi ani dacă pentru formare trebuie să se prevadă cel puțin 80 sau 130 de ore de efectuat la locul de muncă – așa numita formare grea;

2) contractul de formare și muncă pentru inserare profesională printr-o experiență de muncă ce vizează o adecvare a capacităților profesionale contextului productiv și organizațional: durata maximă a contractului este de 12 luni și formarea minimă nu trebuie să fie sub 20 de ore dedicate disciplinei raportului de muncă, organizării muncii, ca și pentru protecția muncii și paza contra incendiilor – așa numita formare ușoară (Del Punta, *I contratti di formazione e lavoro*, în Riv. it. dir. lav., 1995, nr. I, p. 219).

Și în dreptul spaniol, în cadrul acestei grupe se includ contractele de muncă cu practică și contractele pentru formare profesională (A.M. Valverde, Frodriguez-Sanudo Gutierrez, J.G. Murcia, *Derecho del trabajo*, undecima edición, Tectnos, 2002, p. 450).

a) inițierea reprezintă dobândirea uneia sau mai multor competențe specifice unei calificări conform standardului ocupațional sau de pregătire profesională;

b) calificarea respectiv recalificarea, reprezintă pregătirea profesională care conduce la dobândirea unui ansamblu de competențe profesionale care permit unei persoane să desfășoare activități specifice uneia sau mai multor ocupații;

c) perfecționarea, respectiv specializarea, reprezintă pregătirea profesională care conduce la dezvoltarea sau completarea cunoștințelor, deprinderilor sau competențelor profesionale ale unei persoane care deține deja o calificare, respectiv dezvoltarea competențelor în cadrul aceleiași calificări, dobândirea de competențe noi în aceeași arie ocupațională sau într-o arie ocupațională nouă, dobândirea de competențe fundamentale/cheie sau competențe tehnice noi, specifice mai multor ocupații.

Printr-un recent act normativ, O.G. nr. 76/19 august 2004, a fost perfecționat cadrul normativ privind formarea profesională a adulților instituit prin O.G. nr. 129/2000. Astfel, s-a redefinit formarea profesională a adulților. Prin același act normativ s-a conturat mai precis modul de stabilire a nivelului de pregătire pentru diverse meserii<sup>1</sup>.

Având în vedere că noua organizare productivă solicită angajatului o activitate cu un caracter pregnant intelectual, precum și o puternică responsabilizare, putem constata că, activitatea productivă și activitatea formativă se întrepătrund, astfel că este necesar să luăm în considerare capitalul intelectual pe care îl reprezintă fiecare angajat. Acest capital trebuie însă să nu fie risipit ci, din contră, protejat și dezvoltat. În concluzie, formarea profesională continuă face parte din structura cauzală a contractului de muncă și constituie atât un drept cât și o obligație a angajatului.

De altfel, și la nivelul Uniunii Europene<sup>2</sup> a existat și există o permanentă preocupare pentru formarea profesională a tinerilor. Concluziile re-

---

<sup>1</sup> Astfel, art. 12 din ordonanța de urgență menționată supra prevede:

„Art. 12 – (1) Programele de formare profesională asigură dobândirea unor competențe profesionale în conformitate cu standardele ocupaționale, respectiv standardele de pregătire profesională, recunoscute la nivel național.

(2) Standardul ocupațional, respectiv, standardul de pregătire profesională, este documentul care precizează competențele profesionale necesare practicării unei ocupații, respectiv specifice unei calificări.”

<sup>2</sup> A se vedea O. Ținca, *Contractul de ucenicie în dreptul comparat și dreptul comunitar*, în R.R.D.M. nr. 2/2003, p. 51-59.

feritoare la strategia pentru ucenicia continuă<sup>1</sup> adoptate la 20 decembrie 1996 conțin principiile de organizare și aplicare a conceptului de ucenicie continuă. Se consideră astfel, prin acest document, că ucenicia trebuie să aibă ca scop dezvoltarea capacităților individuale, întărirea aptitudinii de a ocupa un loc de muncă, favorizarea utilizării optime a resurselor și talentelor umane și eliminarea excluderii sociale. Prin Decizia Consiliului nr. 1999/51 din 21 decembrie 1998<sup>2</sup> vizând promovarea unor parcursuri europene de formare, s-a urmărit atestarea la nivel comunitar a perioadelor de formare, în alternanță, într-un alt stat membru.

Astăzi, a lucra nu mai are doar semnificația de a ocupa un loc de muncă, ci a realiza un **parcurs formativ și productiv**. În acest sens trebuie înțelese reglementările conținute în art. 189-197 C. muncii român și necesitatea de a fi cât mai urgent adoptate, mult-așteptatele legi speciale pentru clarificarea raporturilor de muncă de acest tip.

#### 9.6. Contractul de muncă cu timp parțial

Orice angajator poate încadra salariați cu program de lucru corespunzător unei fracțiuni de normă de cel puțin 2 ore pe zi, prin contracte individuale de muncă, pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite contracte de muncă cu timp parțial.

**Specific** acestui tip de contract de muncă este faptul că, durata săptămânală de lucru a unui salariat angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial este inferioară celei a unui salariat cu normă întreagă, fără însă a fi mai mică de 10 ore. În mod corelativ, drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la un salariat comparabil.

Salariatul comparabil este salariatul cu normă întreagă al aceluiași angajator care are același tip de contract de muncă și care prestează aceeași activitate sau una similară cu salariatul cu contract individual de muncă cu timp parțial. Dacă nu există un salariat comparabil se vor aplica dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil aceluși angajator sau dispozițiile legislației în vigoare.

**Stagiul de cotizare** la sistemul public de asigurări sociale se va stabili proporțional cu timpul efectiv lucrat. În plus, față de clauzele generale, acest contract va cuprinde precizări privind:

---

<sup>1</sup> J.O.C.E. nr. C1 din 10 ianuarie 1997.

<sup>2</sup> J.O.C.E. nr. L17 din 22 ianuarie 1999.

- a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;
- b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;
- c) interdicția de a efectua ore suplimentare cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru lucrări urgente, destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

Dacă prin contract nu se menționează aceste condiții, atunci contractul se va considera încheiat pentru normă întreagă.

Contractul individual de muncă cu timp parțial se încheie numai în **formă scrisă**, condiție *ad validitatem*.

Din rațiuni de stabilitate a forței de muncă, angajatorul este obligat ca, în măsura în care este posibil, să analizeze și să ia în considerare cererile angajaților săi, de a se transfera de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, sau invers, dacă apare posibilitatea. Această obligație este strâns legată de sarcina angajatorului de a-și informa angajații în timp util cu privire la apariția unor locuri de muncă cu fracțiune de normă sau cu normă întreagă.

### 9.7. Contractul de muncă la domiciliu

**Noutate**, constituie și conceptul de muncă la domiciliu, introdus de Codul muncii actual. Sunt considerați salariați cu munca la domiciliu, salariații care îndeplinesc atribuțiile specifice postului la domiciliul lor, stabilindu-și singuri programul de lucru, în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu impuse de angajator.

Contractele de muncă ale salariaților cu munca la domiciliu se înregistrează de către angajator la Inspectoratele Teritoriale de Muncă în aceleași condiții ca și celelalte contracte, fiind obligatorie încheierea lor în **formă scrisă** (*ad validitatem*).

Pentru încheierea valabilă a acestor contracte, în cuprinsul lor trebuie să se regăsească următoarele **mențiuni**:

- a) precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;
- b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- c) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului a materiei prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite realizate.



Angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului cu muncă la domiciliu, potrivit condițiilor convenite prin contract. Angajatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege și contractele colective de muncă la fel ca salariații al căror loc de muncă este la sediul angajatorului.

### 9.8. Alegerea sau numirea în funcție a demnitarilor

Potrivit Constituției și a altor acte normative funcțiile de demnitari sunt ocupate ca urmare a alegerii sau numirii în funcție. Astfel:

- Președintele României, senatorii și deputații sunt aleși prin vot universal, egal, direct, secret și liber exprimat;

- Președintele României desemnează un candidat pentru funcția de prim-ministru și numește Guvernul pe baza votului de încredere acordat de Parlament. Tot Președintele României numește trei judecători ai Curții Constituționale (din cei nouă);

- Primul-ministru numește o serie de demnitari: secretarul general al Guvernului; conducătorul organelor centrale ale administrației publice din subordinea Guvernului (altele decât ministerele); secretarii de stat și subsecretarii de stat etc.

- Parlamentul, la propunerea Comisiei pentru politică financiară, bancară și bugetară a Senatului și Comisiei pentru buget și finanțe a Camerei Deputaților, *numește* membrii Curții de Conturi<sup>1</sup>;

- Adunarea Deputaților numește în funcție, la propunerea Biroului permanent, secretarul general al aparatului său<sup>2</sup>;

- *Senatul numește*, la propunerea președintelui, secretarul său general<sup>3</sup>.

Numirea în funcție, își găsește aplicare cu privire la alegerea sau numirea demnitarilor, cu precizarea suplimentară că, utilizarea termenului de numire în aceste situații exprimă, în mod pregnant, investirea persoanelor în cauză cu prerogativele exercitării autorității de stat în funcțiile în care sunt desemnați.

---

<sup>1</sup> Art. 103 alin. (1) din Legea nr. 94/1992 privind organizarea și funcționarea Curții de Conturi, republicată în M. Of. nr. 116/16.03.2000.

<sup>2</sup> Art. 177 alin. (2) din Hotărârea nr. 12/1990 privind regulamentul Adunării Deputaților, publicată în M. Of. nr. 166/13.08.1991.

<sup>3</sup> Art. 155 alin. (2) din Hotărârea nr. 13/1990 privind Regulamentul Senatului, publicată în M. Of. nr. 87/28.06.1990.

**Actul de alegere sau de numire în funcție.** Pentru încadrarea în funcțiile eligibile, existența actului de alegere constituie o condiție prealabilă a încheierii (modificării etc.) contractului de muncă, proprie acestor funcții: primării, ca autorități executive ale administrației publice locale sunt aleși de cetățeni; președintele și delegația permanentă a comisiilor județene, autorități deliberative, sunt aleși de către aceste consilii.

Numirea în funcție este utilizată în terminologia legală și pentru funcții de conducere, sau care implică o răspundere deosebită (magistrați, personalul de specialitate al prefecturilor etc.).

Atât alegerea cât și numirea în funcție nu reprezintă, de regulă, o condiție suplimentară la încheierea contractului de muncă, ele determină, în realitate, o modalitate specifică manifestării consimțământului unității pentru încheierea acestui acord. Alegerea sau numirea nu rămân o simplă problemă de terminologie; sensul lor este acela că persoana în cauză (aleasă sau numită), în funcția sa, va exercita prerogativele autorității de stat.

## 10. Forma și modul de încheiere a contractului de muncă

Potrivit dispozițiilor art. 16 alin. (1) C. muncii, contractul de muncă se încheie în limba română, în formă scrisă și va cuprinde clauze privind obligația persoanelor încadrate în muncă de a-și îndeplini sarcinile ce le revin, cu respectarea ordinii și disciplinei, a legilor, îndatorirea angajatorului de a asigura condițiile corespunzătoare pentru buna desfășurare a activității, de a salariza în raport cu munca prestată și de a acorda celelalte drepturi ce i se cuvin persoanei încadrate, precum și alte clauze stabilite de părți.

De obicei, angajatul face o cerere scrisă pentru încadrarea sa în unitate, iar aceasta o acceptă prin emiterea unei decizii în care se menționează elementele contractului de muncă. Astfel, în practică se pot stabili cu ușurință condițiile contractului de muncă după asemenea înscrieri.

Deși încheierea în scris a contractului de muncă este reglementată în mod expres, neîndeplinirea acestei condiții de formă nu duce la nulitatea acestuia, mai ales că în baza prevederilor art. 8 alin. (1) relațiile de muncă se bazează pe principiile consensualității și bunei-credințe.

Contractul de muncă are un **caracter consensual**, legea impunând forma scrisă ca o cerință a preconstituirii unui mijloc de probă (*ad probationem*), nu drept o condiție necesară pentru ca acordul de voință al părților să producă efecte juridice (*ad validitatem*), astfel încât neîndeplinirea ei să genereze nulitatea actului însuși. În situațiile în care nu s-a încheiat con-

tractul de muncă în formă scrisă - și deci încheierea acestuia ori clauzele în litigiu nu pot fi dovedite în acest mod - proba situațiilor arătate anterior, se poate face potrivit principiilor generale privind probațiunea inclusiv *prin martori* sau *prezumții*<sup>1</sup>, evident *numai* dacă există un început de dovadă scrisă<sup>2</sup> [art. 16 alin. (2) C. muncii coroborat cu art. 1191 C. civ.].

Limitarea sus-indicată nu constituie însă o dificultate, dat fiind că, în practică, se întocmesc suficiente acte scrise (referate, bonuri de lucru, state de plată etc.) ce constituie „început de dovadă scrisă”, și care, completate cu alte probe (prezumții, martori etc.) pot face dovada deplină a raportului juridic litigios (încheierea contractului de muncă și a clauzelor acestuia), chiar dacă s-a omis întocmirea contractului în scris. Ori de câte ori legea înțelege - cu titlu de excepție - să impună respectarea formei scrise și a altor condiții *ad solemnitate* și *ad validitate*, enunță aceasta în mod expres.

Codul muncii nu cuprinde o reglementare din care să rezulte expres - ori cel puțin implicit - împrejurarea că **forma scrisă** a contractului de muncă este cerută *ad validitate* și neîndeplinirea acestei condiții are drept efect nulitatea contractului de muncă etc. Mai mult chiar, precizează „În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în forma scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă”.<sup>3</sup>

Această concluzie nu se desprinde numai din argumentul de text menționat, ci și din faptul că, solemnitatea, în cazurile de excepție în care legea o prevede, este cerută fie în considerarea unor interese generale (cazul nulității înstrăinărilor imobiliare fără act scris, autentic, care are la bază autorizația organului administrativ competent), fie în considerarea ocrotirii părților, pentru a nu întocmi acte juridice în grabă sau cu ușurință (cazul donațiilor, al testamentelor etc.).

---

<sup>1</sup> Presumțiile sunt consecința pe care legea sau judecătorul le deduce de la un fapt cunoscut la unul necunoscut. Presumțiile - dovezi indirecte - sunt niște raționamente pe baza cărora, întemeindu-se pe o situație de fapt cunoscută, legea ori judecătorul trage o concluzie în sensul dovedirii și a unui fapt necunoscut (nedovedit direct prin alte mijloace de probă ca înscrisurile etc.).

<sup>2</sup> Orice document (act scris) emanat de la partea căreia îi este opus.

<sup>3</sup> Art. 16 alin. (2).

Deși **forma scrisă** nu este o condiție *ad validitatem*, nu mai puțin însă, îndeplinirea ei constituie o obligație legală, a cărei nerespectare poate atrage răspunderea disciplinară a persoanelor vinovate.

Obligația încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului, se precizează în teza a doua a art. 16 alin. (1) C. muncii.

În lipsă de text contrar, contractul de muncă neîncheiat în formă scrisă poate fi dovedit potrivit principiilor generale ale normelor privind probatoriile, avându-se în vedere art. 16 alin. (2) C. muncii.

Societățile comerciale române sau străine, având sediul în România, cu capital integral ori parțial privat, asociațiile familiale, reprezentanțele în România ale societăților comerciale din străinătate, persoanele fizice care încadrează personal salariat, sunt obligate să înregistreze contractele de muncă la camerele de muncă (din cadrul direcțiilor județene și a municipiului București). Sancțiunea încălcării acestei norme obligatorii constă în amendă contravențională (tip de sancțiune administrativă). Aceste contracte de muncă supuse înregistrării trebuie întocmite în trei exemplare.

În cazul unei convenții sinalagmatice, pentru ca actul care o constată să servească ca mijloc de probă, trebuie să fie redactat în atâtea exemplare câte părți cu interese contrare sunt și acestea trebuie să rezulte din act (art. 1179 C. civ.)<sup>1</sup>.

În absența formalității dublului exemplar, contractul nu este totuși, nul; actul, prin ipoteză, încheiat în exemplar unic ca început de probă scrisă, poate fi completat prin orice mijloc de probă scrisă, martori sau prezumții.

Când părțile recurg la forma scrisă, cu ocazia încheierii contractului de muncă și nu redactează actul în dublu exemplar, contractul este valabil, el putând fi dovedit sau completat cu proba testimonială.

În cazul în care unicul exemplar este semnat de ambele părți și se află în posesia patronului și dacă acesta se servește de el, cu ocazia unui litigiu, acest exemplar face deplina dovadă față de ambele părți pentru ceea ce conține. Dacă exemplarul este semnat numai de părți, el face do-

---

<sup>1</sup> Conform art. 10 alin. (1) lit. a) din H.G. nr. 247/2003 privind întocmirea și completarea registrului general de evidență a salariaților constituie contravenție „neîncheierea în formă scrisă a contractului individual de muncă”, publicată în M. Of. nr. 164/14.03.2003.

vada în justiție contra acestei părți, când este adus în fața judecății de partea care are interes să se servească de el.

Așa cum am arătat deja la secțiunea privind durata contractului individual de muncă, pentru contractul de muncă pe durată determinată forma scrisă constituie o condiție *ad validitatem*. Lipsa ei conduce la reconversia în contract de muncă pe durată nedeterminată.

## **11. Situații speciale privind încheierea unor contracte individuale de muncă**

### **11.1. Încheierea contractului individual de muncă în cadrul reprezentanțelor societăților comerciale și organizațiilor economice străine cu sediul în România**

Potrivit prevederilor art. 11 alin. (1) din H.G. nr. 1222/1990, încadrarea personalului reprezentanțelor acestor societăți și organizații se face numai pe baza încheierii contractului individual de muncă, în care sunt prevăzute drepturile și obligațiile părților.

Alegerea personalului este la latitudinea firmelor străine cu sediul în România, care pot opta la cunoscuți sau specialiști recomandați de Camera de comerț. Contractele individuale de muncă se negociază direct de către viitorii angajați cu firma străină.

Inspectoratul Teritorial de Muncă subordonat Ministerului Muncii, Familiei și Solidarității Sociale are obligația de a ține evidența angajaților la reprezentanțele autorizate cu sediul în România. Acesta urmărește ca încheierea, executarea și încetarea raporturilor de muncă să se facă în conformitate cu legislația română. De asemenea, trebuie să se urmărească ca prin contractele încheiate în valută, salariile precum și celelalte drepturi convenite să fie stabilite în conformitate cu prevederile legislației.

Printre obligațiile părților putem aminti:

- angajatorul să plătească salariul pentru munca prestată, salariul cuvenit și orele suplimentare lucrate peste programul de muncă cu un spor stabilit în procente din salariu;

- să acorde zilele de repaus săptămânal și concediul anual de odihnă;

- să-i plătească la data încetării raportului, salariul la zi și indemnizația pentru concediul de odihnă neefectuat, să-i asigure condiții optime de muncă;

- salariatul se obligă să îndeplinească în mod corespunzător atribuțiile stabilite de angajator pentru funcția în care este încadrat; să respecte programul de lucru convenit, regulile de disciplină de la locul de muncă.

În această situație cetățeanul român nu poate cumula o altă funcție într-o unitate de stat cu sediul în România.

În cuprinsul contractului de muncă mai sunt stipulate și anumite clauze referitoare la modificarea și încetarea contractului individual de muncă. Contractul se încheie pe durată nedeterminată sau determinată, în trei exemplare - câte unul pentru fiecare parte și unul pentru a fi depus și înregistrat la Oficiul de muncă.

### **11.2. Încadrarea cetățenilor străini și a cetățenilor români cu domiciliul în străinătate în unitățile din sectorul privat, public sau mixt autorizate să lucreze pe teritoriul României**

Cetățenilor străini li se aplică un regim identic cu cel al cetățenilor români cu excepția drepturilor politice care aparțin doar românilor.

Potrivit art. 36 C. muncii „cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă, în baza **permisului de muncă**.”

Părțile au la îndemână posibilitatea de a alege legea aplicabilă contractului de muncă, sub condiția ca aceasta să nu aducă restrângeri în drepturi a salariatului. Dacă părțile nu au convenit legea aplicabilă, contractul de muncă va fi supus legii statului pe al cărui teritoriu se află.

Cetățenii străini și cetățenii români cu domiciliul în străinătate pot fi încadrați cu contract individual de muncă la unitățile economice din sectorul privat și public, reprezentanțele societăților comerciale și organizațiile economice străine ori asimilate acestora, numai pe bază de **permis de muncă**, eliberat de Ministerul Muncii, Familiei și Solidarității Sociale beneficiind în această calitate de drepturile și obligațiile salariaților români<sup>1</sup>.

Permisul de muncă se eliberează numai persoanelor care urmează a fi încadrate cu contract individual de muncă, având ca obiect prestarea oricăror activități calificate în domeniul economic, comercial, transporturi etc. din sectorul privat sau public, stabilit de către Ministerul Muncii, Familiei și Solidarității Sociale.

Nu pot fi eliberate permise de muncă pentru activități desfășurate în domeniul științific, cultural, de învățământ, sănătății publice sau al cultelor, în care munca salariată a cetățenilor străini se poate presta pe baza

---

<sup>1</sup> A se vedea O.G. nr. 32/30.01.2003, publicată în M. Of. nr. 62/1.02.2003, pentru modificarea și completarea Legii nr. 203/1999 privind permisele de muncă, publicată în M. Of. nr. 62/01.02.2003.

reglementărilor proprii ale ministerului sau departamentelor de resort. Nu se eliberează permis de muncă pentru membrii asociațiilor familiale, persoanelor autorizate să presteze o activitate independentă și celor care sunt în tranzit.

## §2. Modificarea contractului individual de muncă

### 1. Definiție, clasificare

Modificarea contractului de muncă constă în mod obișnuit în trecerea salariatului într-un alt loc de muncă sau o altă activitate în mod temporar sau definitiv. Ea poate fi determinată atât de organizarea mai bună a muncii, de anumite necesități social-economice, dar și de unele interese personale ale salariaților<sup>1</sup>. Orice modificare a unuia din elementele prevăzute în mod obligatoriu a fi cuprinse în conținutul contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunoștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.

Spre deosebire de Legea nr. 10/1972, art. 41 C. muncii adoptat prin Legea nr. 53/2003 stipulează expres „(1) Contractul individual de muncă nu poate fi modificat decât prin acordul părților. (2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și condițiile prevăzute de prezentul cod.”

Articolul 48 C. muncii stipulează că angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului în cazul apariției unei situații având caracter de forță majoră sau cu titlu de sancțiune sau de protecție a salariatului.

Se precizează, de asemenea expres, ce se înțelege prin modificare: „Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente ale contractului:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;

---

<sup>1</sup> Sanda Ghimpu, A. Țiclea, *Dreptul muncii*, ed. a III-a, Ed. „Șansa” S.R.L., 1998, p. 225-226.

- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

Pentru clasificarea cazurilor de modificare a contractului de muncă, în literatura juridică s-a recurs la diferite criterii: elementul supus modificării (felul muncii, locul muncii, salariul, condițiile de muncă); interesul predominant care determină măsura (necesități ale postului sau interese personale), durata măsurii etc.<sup>1</sup>

În cele ce urmează vom folosi criteriul duratei, potrivit căruia modificările se împart în temporare (delegarea, detașarea, trecerea temporară în altă muncă) și definitive (promovarea, schimbarea locului de muncă, și alte modificări definitive ale contractului de muncă)<sup>2</sup>.

## 2. Delegarea

În conformitate cu dispozițiile art. 43 C. muncii, delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu, în afara locului său de muncă.

Din această definiție rezultă trăsăturile caracteristice ale delegării.

a) Delegarea este o **măsură obligatorie** luată prin dispoziția (decizia, ordinul) angajatorului, astfel încât refuzul nejustificat al salariatului de a o aduce la îndeplinire, reprezintă o încălcare a îndatoririlor de serviciu, care poate atrage chiar desfacerea contractului de muncă. Măsura însă trebuie să fie legală; ea se justifică numai prin interesele serviciului. La trimiterea în delegație trebuie să se țină seama de protecția specială de care se bucură femeile și tinerii.

Deoarece, așa cum s-a mai arătat, delegarea are la bază consimțământul general și prealabil dat de salariat la încheierea contractului, dispoziția de delegare nu este un act administrativ, ci un act de drept al muncii.

Dacă sub aspectul legalității, delegarea este supusă controlului organelor de jurisdicție a muncii, oportunitatea rămâne exclusiv la aprecierea conducerii unității, care poartă răspunderea pentru buna organizare a muncii.

---

<sup>1</sup> Gh. Brehoi, *Modificarea contractului de muncă prin transfer*, Ed. Politică București, 1983, p. 16-17.

<sup>2</sup> Sanda Ghimpu, *Dreptul muncii*, 1985, p. 77-79.



b) Delegarea se dispune pe o **anumită durată de timp**. Într-adevăr, această măsură este luată pe un termen de până la 60 de zile, putând fi prelungită, în cazuri justificate, cu încă cel mult 60 de zile.

c) În cazul delegării, elementul contractului de muncă supus modificării este **locul obișnuit de muncă**, acesta putând fi sediul unității, o unitate componentă sau o subunitate.

Delegarea se poate executa în cadrul aceleiași unități cu personalitate juridică, la o unitate componentă sau subunitate ori la o altă unitate, în aceeași, sau în altă localitate.

**Esențial** pentru delegare este că locul în care ea se efectuează să nu fie locul obișnuit de muncă. Pentru preîntâmpinarea oricăror incertitudini, în contractul de muncă încheiat în formă scrisă, trebuie să se menționeze dacă salariatul urmează să presteze activitatea într-o anumită rază teritorială sau în localități unde interesul serviciului cere să fie trimis, într-o subunitate cu activitate permanentă sau în altă localitate, prin deplasări periodice sau permanente – pentru control, supraveghere și îndrumare – pe șantiere sau în diferite puncte de lucru. În raport cu aceste elemente se va decide, de la caz la caz, dacă salariatul lucrează la locul său obișnuit de muncă sau se află în delegație.

Celelalte elemente esențiale ale contractului – felul muncii și salariul – nu pot fi modificate. Spre deosebire de detașare, delegarea se efectuează pentru îndeplinirea unor sarcini ale unității care a dispus-o, chiar dacă acestea corespund unor interese mai generale ori implică, în realizarea lor, cooperarea cu alte unități.

De obicei, dispoziția de delegare se dă pe un formular tipizat. Această condiție nu privește însă validitatea delegării, ca act juridic, ci decurge din necesitatea respectării disciplinei financiare la acordarea și justificarea drepturilor bănești.

**Efectele delegării.** Pe timpul delegării, salariatul rămâne legat prin raportul juridic de muncă numai cu unitatea care l-a delegat, fiindu-i subordonat numai acesteia, nu și unității la care efectuează delegarea; el își păstrează funcția, gradul sau treapta profesională și salariul avute anterior.

**Drepturile bănești ale personalului delegat.** În baza prevederilor art. 44 alin. (2) C. muncii, salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și de cazare, precum și la o indemnizație de delegare, (sau diurnă) în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Spre deosebire de situația anterioară anului 1991, când legislația muncii era cea care reglementa, în detaliu și în mod unitar, aceste cheltuieli, în prezent acestea sunt reglementate numai pentru personalul instituțiilor publice, adică al personalului organelor puterii executive, legislative și judecătorești precum și al unităților bugetare subordonate acestora.

În cazul personalului societăților comerciale și al regiilor autonome, precum și al oricăror persoane fizice sau juridice care au personal salariat drepturile de delegare (și cel de detașare) se stabilesc prin negociere – colectivă sau individuală – în același mod în care se stabilesc și salariile.

Sumele necesare efectuării delegării se pot acorda sub forma unor avansuri, pe care beneficiarul este obligat să le deconteze, justificând cheltuielile efectuate.

Pentru urmărirea sumelor nejustificate și nerestituite se poate proceda la rețineri din salariul titularului de avans, pe baza dispoziției conducătorului compartimentului financiar-contabil, fără ca această procedură să excludă folosirea acțiunii civile grefate pe acțiunea penală, recuperarea sumelor potrivit legislației muncii sau urmărirea potrivit O.G. nr. 61/2002 și nr. 39/2003.

**Dreptul la salariu.** Concomitent cu drepturile specifice delegării, așa cum am arătat mai sus, salariatul aflat în delegație își păstrează dreptul la salariul funcției sau postului în care este încadrat, conform art. 42 alin. (2) C. muncii: „Pe durata delegării (...)salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă”. Salariul i se cuvine drept plată a muncii ce o prestează în delegare, în exercitarea atribuțiilor sale de serviciu, potrivit contractului de muncă și în cadrul programului zilnic.

**Încetarea delegării.** Delegarea încetează la expirarea termenului până la care a fost dispusă; după executarea lucrărilor sau îndeplinirea sarcinilor care au făcut obiectul delegației; prin revocarea măsurii de către unitate; ca urmare a încetării contractului de muncă al salariatului aflat în delegație.

### 3. Detașarea

În baza dispozițiilor Codului muncii (art. 45-47), detașarea „este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispo-

ziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia”.<sup>1</sup>

Multe din trăsăturile caracteristice delegării sunt comune și detașării. Astfel detașarea este urmarea unei **dispoziții obligatorii** pentru salariat, refuzul nejustificat de a o executa putând atrage aplicarea sancțiunilor disciplinare, inclusiv desfacerea contractului de muncă, dispoziția de detașare nu este un act administrativ, ci de drept al muncii, bazat pe consimțământul general și prealabil dat de salariat la încheierea contractului de muncă; detașarea se justifică numai prin interesul serviciului, ea are un caracter temporar, durata sa legală fiind de cel mult 1 an, cu **posibilitatea prelungirii**, în mod excepțional, pentru motive obiective, ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, **cu acordul ambelor părți**, din 6 în 6 luni; la emiterea dispoziției de detașare trebuie să se țină seama, ca și la delegare, de protecția specială acordată de lege femeilor și tinerilor; ca și în cazul delegării, dispoziția de detașare se dă în scris fără ca aceasta să constituie o condiție de valabilitate, ci fiind determinată de necesitatea respectării disciplinei financiare la acordarea și decontarea drepturilor bănești ale celor detașați; cel detașat își păstrează funcția și salariul anterior la unitatea în care este încadrat potrivit contractului de muncă.

Cu toate acestea, salariatul poate refuza, în mod excepțional și din motive personale temeinice, ordinul de detașare impus de angajatorul său.<sup>2</sup>

Dincolo de aspectele asemănătoare evocate, între delegare și detașare există și deosebiri substanțiale care le individualizează ca instituții distincte. Astfel, detașarea, în sensul concret al termenului, reprezintă o dislocare temporară a salariatului în cauză, de unitatea în care este parte al contractului său de muncă. Acest contract rămâne în ființă, dar este suspendat (ceea ce nu se întâmplă la delegare); el face obiectul unei cesiuni temporare și parțiale între două unități. În cadrul unor relații de colaborare, prima unitate convine să cedeze pe o anumită perioadă de timp o parte din drepturile și atribuțiile ce-i revin din contract, acceptă deci să fie înlocuită de o altă unitate, în scopul îndeplinirii de către acesta a sarcinilor proprii.

---

<sup>1</sup> A se vedea: art. 45 C. muncii; Sanda Ghimpu, I.T. Ștefănescu, S. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *op. cit.*, p. 308-312.

<sup>2</sup> Art. 46 alin. (3) C. muncii.

**Drepturile personalului detașat** se referă la indemnizația de detașare, asigurarea cazării, rambursarea cheltuielilor de transport, salariu, concediu de odihnă, păstrarea funcției.

Pe toată durata detașării, salariatul primește o **indemnizație** al cărei rol – asemenea indemnizației de delegare – este de a compensa cheltuielile suplimentare de hrană și întreținere, prilejuite de dislocarea sa din mediul de viață obișnuit. Această indemnizație se poate acorda numai dacă condițiile de muncă și de transport nu permit salariatului aflat în detașare, să se înapoieze zilnic în localitatea de unde a fost detașat; aprecierea îndeplinirii acestor condiții este de competența conducerii unității. Condițiile și cuantumul indemnizației sunt prevăzute fie de lege, fie de contractul colectiv de muncă aplicabil.

**Asigurarea cazării** constituie o îndatorire a unității în care salariatul este detașat; cazarea poate fi asigurată în baracamente sau clădiri proprii, iar când aceasta nu e cu putință, prin încheierea contractului de închiriere a locuinței cu o unitate specializată (chiria achitându-se de către unitatea la care se efectuează detașarea), sau decontarea sumelor plătite pentru cazare.

De asemenea, salariatul are dreptul la **rambursarea cheltuielilor de transport**. Ca în cazul delegării, există posibilitatea deplasării cu mijloace de transport proprietate personală.

Cu privire la **salariul celui detașat**, art. 47 alin. (2) C. muncii prevede că, pe timpul detașării, cel în cauză beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul unde este detașat.

În nici un caz salariul nu poate fi diminuat ca urmare a dispoziției unilaterale de detașare sau a încadrării ulterioare la unitatea cesionară. Dacă salariul aferent muncii prestate la locul de muncă unde a avut loc detașarea este mai mic, persoana în cauză va beneficia de prevederea expresă a legii și va primi în continuare salariul anterior.

Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detașarea. Angajatorul cedent are obligația de a se asigura că salariatul său detașat va beneficia de toate drepturile sale, integral și la termen. Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp obligațiile față de salariatul detașat, atunci aceste obligații îi vor reveni angajatorului care a dispus detașarea. Astfel, ca măsură de protecție socială, se prevede situația că

dacă unitatea cesionară se află în imposibilitatea plății salariului salariatului cedat, atunci obligația de plată pentru munca prestată revine unității care a dispus detașarea.

În situația în care nici unul dintre cei doi angajatori nu își îndeplinește obligațiile față de salariatul detașat, acesta are libertatea de a reveni la locul său de muncă inițial și de a se îndrepta împotriva oricărui dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

**Dreptul la concediul de odihnă** al celui detașat nu poate fi afectat de detașarea care a avut loc. Salariatul va beneficia de concediu, în condițiile determinate la unitatea cu care are încheiat contractul de muncă, inclusiv în ceea ce privește programarea inițială.

Salariatul are drept la păstrarea funcției într-un dublu sens: la unitatea cedentă, care nu poate încadra o altă persoană pe postul celui detașat decât în mod temporar, fiind obligată să-l reprimească pe titular la încetarea detașării; la unitatea cesionară, unde încadrarea trebuie să se facă în aceeași funcție sau, în mod excepțional, într-o funcție similară, cu respectarea obligatorie a calificării profesionale a salariatului.

**Încetarea detașării.** Modul obișnuit de încetare a detașării este expirarea duratei pe care a fost dispusă. La împlinirea termenului, raportul juridic de muncă dintre cel detașat și unitatea cesionară încetează deplin drept, persoana în cauză revenind la unitatea cedentă în funcția și cu salariul avut anterior, beneficiind de vechime neîntreruptă în aceeași unitate.

Detașarea mai poate înceta prin revocarea ei de către unitatea care a dispus-o, precum și prin încetarea contractului de muncă. Nu este posibilă încetarea contractului numai prin acordul dintre salariat și unitatea la care se execută detașarea; de asemenea, contractul de muncă nu poate înceta din inițiativa salariatului, decât sub condiția ca acesta să comunice denunțarea contractului unității care l-a detașat.

#### 4. Trecerea temporară în altă muncă

Trecerea temporară în altă muncă a fost **definită** în literatură juridică ca modificarea unilaterală a contractului de muncă în temeiul căreia salariatul îndeplinește, într-o perioadă determinată, o altă funcție sau meserie decât cea prevăzută în contract și care trebuie să corespundă – cu unele excepții stabilite de lege – calificării sale profesionale.

Trecerea temporară în altă muncă poate fi realizată în **două situații**: a) cele în care este necesar consimțământul special al salariatului și b) cele

în care măsura este obligatorie. Printre cazurile din prima ipoteză se află: numirea unui înlocuitor cu delegație (girarea unei funcții vacante); înlocuirea unor persoane care lipsesc temporar de la serviciu și cărora unitatea este obligată să le păstreze postul; trecerea în altă muncă a celor care produc în mod repetat rebuturi. Deși în această ultimă ipoteză formularea textului este imperativă, măsura nu poate fi luată totuși, fără consimțământul special al salariatului, ținându-se seama de norma generală cuprinsă în art. 48 C. muncii.

Trecerea temporară în altă muncă este **obligatorie**: dacă pe baza recomandării medicale, salariatul trebuie să presteze o muncă mai ușoară; pentru pensionarii de invaliditate de gradul III; pentru femeile gravide sau care alăptează; în cazul aplicării sancțiunilor disciplinare a retrogradării în funcție sau categorie (grad profesional sau treaptă profesională).

De asemenea, trecerea temporară în altă muncă este obligatorie dacă împrejurările excepționale impun participarea salariaților, indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă, la executarea unor lucrări și la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile unității.

Alte **cazuri de modificare definitivă** a contractului de muncă. Așa cum s-a mai arătat, dacă nu există o interdicție legală, modificarea contractului de muncă este oricând posibilă prin acordul părților. Există însă unele cazuri speciale în care pot interveni modificări definitive ale contractului de muncă. Astfel, dacă unitatea își mută sediul în altă localitate, iar salariatul acceptă să o urmeze, intervine o modificare a locului muncii, cel în cauză beneficiind de toate drepturile prevăzute de lege pentru cei detașați; în cazul când salariatul nu înțelege să urmeze unitatea, contractul său de muncă încetează. Desfacerea contractului se întemeiază pe un motiv legitim, neimputabil persoanei încadrate

O schimbare definitivă a **felului muncii** – e posibil și a locului muncii, dacă intervine transferul – o constituie promovarea, care este supusă condițiilor generale aplicabile încadrării în funcție. De regulă, promovarea se face – ca și încadrarea – prin examen sau concurs, chiar dacă se efectuează în cadrul aceleiași unități. Deoarece promovarea implică asumarea unor responsabilități sporite, aceasta este posibilă numai dacă persoana în cauză consimte la realizarea ei.

**În unele cazuri**, felul muncii – iar trecerea dacă se face în altă unitate, și locul muncii – se modifică pentru a se evita încetarea contractului de muncă. Nu numai atunci când însăși salariatul și-a găsit un nou loc de

muncă, dar și când aceasta se efectuează la propunerea unității, o atare modificare presupune consimțământul special al persoanei în cauză.

În sfârșit, o modificare definitivă a contractului de muncă poate fi determinată din  **motive de sănătate**, bineînțeles dacă, în asemenea situații, nu s-ar impune pensionarea. Unitatea are obligația să asigure încadrarea în locuri de muncă mai ușoare a persoanelor care au suferit accidente de muncă, au contractat boli profesionale sau care, din motive de sănătate, nu mai pot lucra în condițiile de la locurile de muncă avute anterior.

### §3. Suspendarea contractului individual de muncă

#### 1. Concept. Caracterizare

De esența contractului individual de muncă sunt prestațiile succesive, care se realizează în timp. Pe perioada cât acest contract este în ființă pot interveni însă anumite situații care să împiedice realizarea obligațiilor reciproce ale părților. În măsura în care, neexecutarea obligațiilor contractuale constituie rezultatul unor cauze trecătoare, obligațiile putând fi totuși executate ulterior, contractul de muncă poate și trebuie salvat. Este ceea ce se realizează prin intermediul instituției suspendării contractului de muncă.

Suspendarea contractului de muncă este în realitate o suspendare a **principalelor sale efecte** – prestarea muncii și plata acesteia – ce se manifestă printr-o încetare temporară a traducerii lor în viață. Ea se deosebește de încetarea contractului, care este definitivă și face să înceteze toate efectele acestui contract.

Instituția este **definită** legal astfel: „Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.”<sup>1</sup>

În cazul prestațiilor care se execută de părțile unui contract de muncă, există o anumită ordine ce nu poate fi inversată: obiectul contractului se realizează în timp, întâi prin prestarea muncii de către salariat, și numai după ce munca a fost prestată, se naște obligația patronului de a o remunera. Această ordine în executarea prestațiilor nu poate fi inversată, plata

---

<sup>1</sup> Art. 49 alin. (2) C. muncii.

anticipată a salariului nefiind, în principiu posibilă. Consecința acestei reguli constă în aceea că suspendarea contractului de muncă are loc numai atunci când obiectul nu se realizează prin prestațiile succesive la care salariatul s-a obligat, nu și în cazul în care, din diferite motive, nu este plătit salariul, la termenul convenit de părți.

În situația în care patronul nu și-ar îndeplini obligația de a plăti salariul, persoana încadrată nu poate refuza prestarea muncii, ori să solicite desfacerea contractului, invocând excepția *non adimpleti contractus*, ci are deschisă calea acțiunii în justiție pentru obligarea patronului la executarea prestației ce-i revine și la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului<sup>1</sup>.

Cu titlu de **excepție** însă, suspendarea contractului se poate datora culpei unității, și anume în cazul anulării desfacerii contractului de muncă. Pe perioada de la data acestei desfaceri și până la reintegrarea în muncă a celui în cauză contractul de muncă se află în situația juridică de suspendare.

Pentru **definirea exactă** a noțiunii de suspendare, menționăm că nu în toate cazurile, în care salariatul nu prestează munca, este vorba de suspendarea contractului. Astfel, prin însăși natura ei, prestarea muncii este discontinuă, perioadele de muncă alternând cu timpii de odihnă. Dar nici repausul de la o zi la alta, ori cel de la sfârșitul săptămânii, nici cel din sărbătorile legale sau perioada în care salariatul se află în concediu de odihnă nu pot fi considerate ca suspendări ale contractului de muncă. Acestea sunt întreruperi firești ale muncii pentru ca salariatul să-și poată reface forța de muncă și țin de însuși specificul contractului de muncă.

Implicând cu necesitate neprestarea muncii de către salariat, suspendarea operează în cazurile în care, conform legii, deși salariatul nu prestează muncă, rămâne totuși la dispoziția unității [art. 52 lit. d) C. muncii].

Suspendarea contractului de muncă poate fi generată de cauze exterioare voinței părților, sau, dimpotrivă, să-și aibă sursa în acordul lor de voință, ori în voința numai a uneia dintre părți, fie că este vorba de salariat, fie de angajator.

Există, prin urmare, mai multe **cazuri de suspendare** și anume: suspendarea de drept, suspendarea prin acordul părților, suspendarea din inițiativa salariatului, suspendarea din inițiativa angajatorului.

---

<sup>1</sup> Art. 161 alin. (4) C. muncii.



Aceasta este și clasificarea pe care o are în vedere Codul muncii. Astfel, art. 49 precizează: „Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.”

## 2. Suspendarea de drept

Contractul poate fi suspendat indiferent de existența unei manifestări de voință, datorită unor împrejurări ce fac cu neputință prestarea muncii de către salariat. **Forța majoră**, adică imposibilitatea de executare neimputabilă debitorului, deoarece evenimentul se produce independent de voința sa, se înscrie printre cazurile de suspendare de drept.

Potrivit art. 50 C. muncii, contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) efectuarea serviciului militar obligatoriu;
- e) exercitarea unei funcții în cadrul autorității executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- f) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- g) forța majoră;
- h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

### 2.1. Concediul de maternitate

Pentru protejarea sănătății mamei și copilului, în conformitate cu dispozițiile art. 118 din Legea nr. 19<sup>1</sup> din 17 martie 2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale<sup>2</sup> se acordă femeii salariate un concediu de maternitate de 126 zile calendaristice, din care 63 de zile înainte de naștere (concediu prenatal – de sarcină) și 63 de zile după naștere (concediu postnatal – de lăuzie). Concediile respective se compensează între ele, sub condiția ca minim 42 de zile să fie efectuate

---

<sup>1</sup> Publicată în M. Of. nr. 140/1.04.2000, ulterior modificată.

<sup>2</sup> Modificată și completată prin O.U.G. nr. 9/2003, publicată în M. Of. nr. 167/17.03.2003.

postnatal<sup>1</sup>. Fiind lipsită de salariu, deoarece nu prestează munca, femeia în cauză primește o indemnizație, al cărui quantum este de 85% medie a veniturilor lunare din ultimele 6 luni, pe baza cărora s-a stabilit contribuția individuală de asigurări sociale în lunile respective.

Pe perioada în care salariată se află în concediu de maternitate unitatea nu poate încadra pe postul său o altă persoană cu contract de muncă pe durată nedeterminată, ci numai pe durată determinată, până la revenirea pe post a celei în cauză.

O prevedere specială<sup>2</sup> vizează persoanele cu handicap asigurate, care, la cerere, beneficiază de concediu pentru sarcină, începând cu luna a 6-a de sarcină.

În această perioadă este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, concedierea salariatei.

## 2.2. Incapacitatea temporară de muncă

Contractul de muncă se suspendă pe perioada în care salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, datorită unei boli obișnuite ori profesionale, ori a unui accident de muncă ori în afara muncii. În astfel de situații, persoana încadrată este în imposibilitate să presteze munca din motive independente de voința sa, ceea ce determină și neplata salariului pe întreaga perioadă a incapacității. În schimb, cel în cauză primește pe această perioadă un ajutor de asigurări sociale. Potrivit art. 60 alin. (1) lit. a) C. muncii, contractul nu poate fi desfăcut, din inițiativa unității, în timpul incapacității temporare de muncă; interdicția are ca scop protejirea legală a salariaților aflați în imposibilitate de a presta munca, datorită bolii sau accidentelor de muncă.

Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli profesionale sau accidente de muncă se suportă astfel:

a) integral de către angajator pentru persoanele care desfășoară activități pe bază de contract individual de muncă, funcționarii publici și pentru persoanele care își desfășoară activitatea în funcții electivă sau care sunt numite în cadrul autorității executive, legislative ori judecătorești, pe du-

---

<sup>1</sup> Această condiție a fost instituită prin art. 16 din O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în M. Of. nr. 750/27.10.2003.

<sup>2</sup> Art. 119 alin. (3) Legea nr. 19/2000, publicată în M. Of. nr. 140/1.04.2000.

rata mandatului, precum și de membrii cooperatori dintr-o organizație a cooperăției meșteșugărești;

b) de către angajatorul prestator al cursurilor de calificare, recalificare, perfecționare sau al altor forme de pregătire profesională pentru șomeri;

c) de la bugetul asigurărilor sociale pentru persoanele care realizează un venit brut pe an calendaristic, echivalent a cel puțin 3 salarii medii brute și se află în una din situațiile descrise de art. 5 pct. IV din Legea nr. 19/2000, așa cum a fost modificată și completată de O.U.G. nr. 9/2003<sup>1</sup>.

### **2.3. Carantina**

Un caz de suspendare de drept a contractului de muncă este carantina, prevăzută de Codul muncii [în art. 50 lit. c)]. Astfel, în conformitate cu dispozițiile art. 109 alin. (1) lit. c) și art. 113-114 din Legea nr. 19/2000, modificată, cu privire la asigurările sociale, în scopul prevenirii îmbolnăvirilor și recuperării capacității de muncă, asigurații din sistemul public beneficiază de indemnizație de carantină.

Indemnizația de carantină se acordă acelor asigurați cărora li se interzice, din cauza unei boli contagioase, activitatea pe durata stabilită de certificatul eliberat de inspectoratul pentru sănătate publică.

Indemnizația este în cuantum de 75% din baza de calcul care se ia în considerare și pentru indemnizația de incapacitate temporară de muncă sau de maternitate.

Rezultă că pe durata cât este declarată carantina, fiind interzis accesul la locul de muncă, contractul de muncă se suspendă în efectele sale principale – prestarea muncii și plata acesteia – salariatul beneficiind de alte drepturi, în primul rând de indemnizația plătită de asigurările sociale.

### **2.4. Serviciul militar în termen, de concentrare sau mobilizare**

Potrivit art. 50 lit. d) C. muncii, contractele de muncă ale salariaților chemați să satisfacă serviciul militar obligatoriu se mențin, fiind numai suspendate. Legea nr. 46 din 1996<sup>2</sup> cu privire la pregătirea populației pentru apărare dispune prin art. 3 alin. ultim: „Timpul cât o persoană îndepli-

---

<sup>1</sup> Publicată în M. Of. nr. 167/17.03.2003.

<sup>2</sup> Publicată în M. Of. nr. 120/11.06.1996.

nește serviciul militar constituie vechime în muncă”. Art. 69<sup>1</sup> din același act normativ cuprinde o prevedere asemănătoare cu privire la menținerea contractului de muncă.

Conform acestui text, contractele de muncă ale salariaților chemați pentru îndeplinirea serviciului militar în termen, cu termen redus ori pentru concentrare se mențin.

Dacă unitatea refuză să-l reprimească pe salariat după satisfacerea serviciului militar în termen, concentrării sau mobilizării, acesta se va putea adresa organului de jurisdicție a muncii, în termen de 30 de zile de la data cunoașterii refuzului.

## 2.5. Exercițarea mandatului de senator sau deputat

Potrivit dispozițiilor constituționale, Parlamentul României – organul reprezentativ suprem și unica autoritate legiuitoare a țării – este alcătuit din Camera deputaților și Senat [art. 61 alin. (2) din Constituție], alese prin vot universal, egal direct, secret și liber exprimat [art. 62 alin. (1)] pentru un mandat de 4 ani [art. 63 alin. (1)].

Articolul 7 din Legea nr. 4/1991<sup>2</sup> prevede că pe durata mandatului de senator sau deputat, contractul de muncă al acestora se suspendă, cu excepția cazurilor în care Biroul Permanent, la cererea senatorului sau deputatului decide altfel.

În mod asemănător se procedează în cazurile în care persoana angajată a fost aleasă pe durata unui mandat în organele executive (primar, preșe-

---

<sup>1</sup> Art. 69 - Contractele de muncă ale salariaților chemați pentru îndeplinirea serviciului militar în termen sau cu termen redus ori pentru concentrare se mențin în condițiile prevăzute de lege.

Contractele de muncă ale celor prevăzuți la alineatul precedent nu pot fi desfăcute decât ca urmare a dizolvării agenților economici ori a desființării instituțiilor publice. În aceste situații, cel care angajează sau oficiile forțelor de muncă teritoriale vor asigura cu prioritate plasarea celor în cauză în alte locuri de muncă echivalente în aceeași localitate, potrivit pregătirii și capacității profesionale, sau, gratuit, reconversia profesională pentru profesiuni care, într-o anumită perioadă, sunt cerute de situația economică pe piața forței de muncă. Posturile în care sunt încadrate persoanele prevăzute la alin. (1) pot fi ocupate, pe timpul cât acestea îndeplinesc serviciul militar, numai pe baza unor contracte de muncă pe durata determinată.

<sup>2</sup> Publicată în M. Of. nr. 5/12.01.1991.

dinte al consiliului județean, ș.a.a.) sau judecătorești (președinte de tribunal, judecător la Înalta Curte de Casație și de Justiție).

## 2.6. Îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat

Legea nr. 54/2003<sup>1</sup> cu privire la sindicate reglementează (în art. 11) un caz distinct de suspendare de drept a contractului de muncă; este situația persoanelor din organele de conducere salarizate de sindicate. Pe perioada cât își îndeplinesc mandatul cu care au fost învestite, acestor persoane li se suspendă (de drept) contractul lor de muncă.

Conform textului citat, persoana în cauză își păstrează funcția și locul de muncă anterioare, precum și vechimea în muncă; pe postul acesteia poate fi încadrată o altă persoană, numai cu contract de muncă pe durata determinată.

La revenirea pe post (după încetarea funcției sindicale) i se va asigura un salariu care nu poate fi mai mic decât cel ce putea fi obținut în condițiile de continuitate la acest loc de muncă.

## 2.7. Forța majoră

Acest motiv de suspendare de drept a contractului individual de muncă face trimitere la situații absolut imprevizibile și de nedepășit. Impredictibilitatea unor astfel de fenomene, naturale sau sociale poate conduce la această soluție ce nu semnalează culpa nici uneia dintre părțile contractante și, mai mult, menține în ființă contractul. Războiul, inundațiile, cutremurele, embargoul sunt câteva dintre motivele repute de forță majoră care atrag aplicabilitatea dispozițiilor art. 50 alin. (1) lit. g) C. muncii.

## 2.8. În cazul când salariatul este arestat preventiv

În condițiile legii, procurorul sau instanța de judecată dispune arestarea învinutului sau inculpatului. Arestarea învinutului nu poate depăși 5 zile, iar în cazul inculpatului nu poate fi dispusă pe o perioadă mai mare de 30 de zile.

**Termenul** începe să curgă din momentul în care s-a emis actul prin care s-a dispus arestarea preventivă, în cazul în care măsura a fost luată în prezența învinutului sau inculpatului. În caz contrar, durata va începe să

---

<sup>1</sup> Publicată în M. Of. nr. 73/5.02.2003.

curgă de la prezentarea acestuia în fața organului judiciar care a emis mandatul în vederea ascultării lui. Arestarea preventivă încetează de drept la expirarea termenelor prevăzute de lege sau stabilite de organele judiciare, dacă nu s-au introdus cereri de prelungire a acesteia sau dacă ele au fost respinse. De asemenea, arestarea preventivă încetează de drept:

- în caz de achitare sau de încetare a procesului penal;
- în caz de pronunțare a unei pedepse cu închisoare cel mult egală cu durata arestării preventive;
- în caz de pronunțare a unei pedepse cu închisoare suspendată condiționat, suspendată sub supraveghere sau cu executare la locul de muncă;
- în caz de condamnare la pedeapsa amenzii;
- în caz de scoatere de sub urmărire sau de încetare a urmăririi penale.<sup>1</sup>

### 3. Suspendarea din inițiativa salariatului

Cele două părți – salariatul și angajatorul, pot modifica, în condițiile legii, anumite obligații care s-au născut ca urmare a încheierii contractului de muncă.

Astfel, sunt situații când angajatul este pus în imposibilitate ca, pe o anumită perioadă de timp, să nu mai presteze munca, fără însă a denunța contractul de muncă.

Articolul 51 C. muncii prevede strict limitativ, situațiile în care, din inițiativa salariatului, se poate suspenda contractul individual de muncă:

- a) solicitarea concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) solicitarea concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, sau în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) solicitarea concediului paternal;
- d) solicitarea concediului pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale, constituite la nivel central sau local pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) absențele nemotivate.

---

<sup>1</sup> Vezi și D. Julean, Fl. Ciopec, *Drept procesual penal. Parte generală*, Ed. Mirton, Ed. Universitas Timisiensis, 2001, p. 207-221.

### **3.1. Concediul pentru creșterea copilului până la 2 ani și concediul pentru îngrijirea copilului bolnav, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani**

Unul din părinții asigurați ai sistemului de asigurări sociale are dreptul la o indemnizație pentru creșterea copilului până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, iar în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani.

Această indemnizație se acordă la cerere, pe baza livretului de familie, și este în cuantum de 85% din salariul mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul precedent.

### **3.2. Concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, sau în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani**

La cerere, beneficiază de indemnizație, unul din părinți, care a îndeplinit stagiul de cotizare, pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau a copilului cu handicap, cu afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

Durata de acordare a indemnizației pentru îngrijirea copilului bolnav este de 14 zile calendaristice pe an pentru un copil, cu excepția situațiilor în care copilul contractează boli contagioase, este imobilizat în aparat gipsat sau este supus unor intervenții chirurgicale, când durata va fi stabilită de medicul de familie.

### **3.3. Concediul paternal**

Această prevedere legală dă expresie egalității de tratament a părinților unui copil ce se află în nevoie de îngrijire.

Dispoziția legală care lasă la opțiunea cuplului parental decizia cu privire la cel ce este dispus (sau are poziția mai avantajoasă) pentru întreruperea raportului de muncă în vederea îngrijirii copilului este în concordanță cu reglementarea europeană și cu recomandările Organizației Internaționale a Muncii.

### 3.4. Concediul pentru formare profesională

Potrivit art. 81 alin. (1) lit. a) și b) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anul 2003<sup>1</sup> nr. 1.116 din 30 ianuarie 2003 prin termenul de formare profesională se înțelege „orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau diplomă eliberată în condițiile prevăzute de Legea învățământului<sup>2</sup>”, iar „prin termenul de formare profesională continuă, orice procedură prin care salariatul, având deja o calificare ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale, fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialității de bază, fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adoptate în domeniul specialității lui.”

Codul muncii, prin norma cuprinsă în art. 190, impune angajatorului obligația de a asigura salariaților acces periodic la formarea profesională.

Acordarea concediului de studii este prevăzută pentru salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare de H.G. nr. 250/1992<sup>3</sup>, iar pentru ceilalți salariați, de contractele colective de muncă.

Astfel, art. 25 alin. (1) din Hotărârea nr. 250/1992 prevede că salariații din unitățile menționate pot beneficia, la cererea lor, de **concedii de studii fără plată** a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile anual pentru: susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau frecvență redusă, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau frecvență redusă, susținerea examenului de admitere la doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse la doctorat; prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate. În același sens sunt și dispozițiile din contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anul 2003, care prevede o durată a concediului de studii fără plată de 30 de zile.

Pe durata concediului de studii, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat, iar aceste concedii nu afectează vechimea în muncă.

---

<sup>1</sup> Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anul 2003 a fost publicat în M. Of., Partea a V-a, Contracte colective de muncă, nr. 2/2.02.2003.

<sup>2</sup> Legea învățământului nr. 84 din 24 iulie 1995, republicată în M. Of., nr. 606/10.12.1999.

<sup>3</sup> Republicată în M. Of. nr. 118/13.06.1995.



### 3.5. Exercițarea unor funcții electiv în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local pe toată durata mandatului

Un alt caz de suspendare a contractului de muncă la inițiativa salariatului a fost introdus inițial prin Legea nr. 74/1995<sup>1</sup> privind exercițarea profesiunii de medic, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Medicilor din România.

Potrivit art. 35 alin. (1) din această lege, contractul de muncă al persoanei care exerciță o funcție de conducere în biroul executiv al consiliului județean, respectiv al municipiului București și al Consiliului Național al Colegiului Medicilor se suspendă, la cererea persoanei în cauză, pe perioada cât îndeplinește funcția de conducere, cu menținerea locului de muncă. Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, a preluat această ipoteză și a reglementat expres suspendarea contractului individual de muncă pentru exercițarea unor funcții electiv în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local pe toată durata mandatului.

### 3.6. Participarea la grevă

În secțiunea anterioară, dedicată analizei situațiilor care duc la suspendarea de drept a contractului individual de muncă potrivit art. 50 C. muncii, am evidențiat „alte cazuri expres prevăzute de lege” pentru suspendarea *ope legis* a contractului individual de muncă.

Astfel, faptul că lucrătorul care nu participă la grevă poate fi totuși în imposibilitatea tehnică de a-și presta munca, deși nici el și nici angajatorul nu doresc suspendarea contractului individual de muncă.

Pentru cei care au decis să facă sau să participe la grevă, contractul va fi suspendat din inițiativa lor, potrivit prevederilor art. 51 lit. f) C. muncii, coroborate cu reglementările cuprinse în Legea nr. 168 din 12 noiembrie 1999 privind conflictele de muncă<sup>2</sup>. Iată deci că un fapt, greva, poate genera efecte juridice diferite, în funcție de atitudinea asumată de angajat.

---

<sup>1</sup> Republicată în M. Of. nr. 650/12.12.2000.

<sup>2</sup> Publicată în M. Of. nr. 581/29.11.1999.

### 3.7. Absențele nemotivate

În perioada în care salariatul lipsește nemotivat, contractul de muncă al acestuia se suspendă prin actul său unilateral.

Absențele nemotivate și concediile fără plată se însumează anual și se scad din vechimea în muncă. Depășirea unui număr de absențe stabilite prin contractul colectiv de muncă sau regulamentul de ordine interioară al unității, poate determina desfacerea disciplinară a contractului celui în cauză, în temeiul art. 264 alin. (1) lit. f) C. muncii.

## 4. Suspendarea prin actul unilateral al patronului

La inițiativa angajatorului, contractul individual de muncă poate fi suspendat potrivit dispozițiilor art. 52 C. muncii în următoarele situații:

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) ca sancțiune disciplinară;
- c) când angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- d) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau altele similare;
- e) pe durata detașării.

### 4.1. Suspendarea dispusă pe durata desfășurării procedurii prealabile

Potrivit principiului prezumției de nevinovăție coroborat cu *audiatur et altera pars*, în temeiul prevederilor art. 267 C. muncii, sub sancțiunea nulității absolute, nu poate fi dispusă nici o pedeapsă disciplinară mai înainte de efectuarea cercetării prealabile. În perioada în care se efectuează cercetarea prealabilă, contractul individual de muncă al salariatului poate fi suspendat.

### 4.2. Suspendarea din funcție ca sancțiune disciplinară

În baza art. 263 C. muncii, angajatorul dispune de prerogativă disciplinară și în consecință, are dreptul să aplice potrivit prevederilor legale, sancțiuni disciplinare, de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară. În conformitate cu acest text, angajatorul poate aplica suspendarea ca sancțiune disciplinară. Articolul 263 C. muncii precizează că

suspendarea contractului individual de muncă ca sancțiune disciplinară nu poate depăși 10 zile lucrătoare.<sup>1</sup>

### **4.3. Suspendarea în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești**

Suspendarea în situația când angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului pentru o faptă incompatibilă cu postul deținut, indiferent dacă această faptă a fost săvârșită ca autor, coautor, instigator sau complice. Problema dacă fapta penală este sau nu incompatibilă cu postul deținut se rezolvă de la caz la caz în raport cu atribuțiile de serviciu și răspunderea ce revine celui în cauză.

Contractul de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului și atunci când salariatul a fost trimis în judecată pentru o astfel de faptă (independent de plângerea unității).

Rezultă că, în acest din urmă caz, nu unitatea la care este încadrat salariatul este partea vătămată, ci o altă persoană juridică sau fizică, care a sesizat organul de urmărire penală, ceea ce a determinat și trimiterea în judecată. Sigur că este posibilă și sesizarea din oficiu.

**Principalul efect** al suspendării din funcție este interzicerea temporară ca salariatul să-și exercite funcția sau meseria. Ca o consecință, pe perioada suspendării nu i se cuvine salariul.

Așa cum rezultă din dispozițiile art. 52 alin. (2) C. muncii, în cazul constatării nevinovăției persoanei suspendate din funcție, aceasta are dreptul la o despăgubire egală cu partea din salariu și celelalte drepturi de care a fost lipsită.

În speță nu este vorba de orice nevinovăție, ci de inexistența vinovăției penale.

În cazul suspendării condiționate a executării pedepsei (art. 95 și urm. C. pen.) nu suntem în prezența nevinovăției salariatului [în sensul art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003], deoarece în această situație, fapta își păstrează caracterul care justifică răspunderea penală, dar aceasta este

---

<sup>1</sup> A se vedea în același sens și prevederile unor legi speciale, ca de ex. Legea nr. 303/2004 privind Statutul magistratilor și Legea nr. 94/1992 etc., publicată în M. Of. nr. 340/8.12.1994.

substituită cu o altfel de răspundere, nu înlăturată. Într-o atare situație, așadar, nu se poate vorbi de nevinovăție, și, drept consecință, în principiu persoanei suspendate nu i se cuvin despăgubirile prevăzute de lege.

#### **4.4. Întreruperea temporară a activității pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare**

În situația în care din motive economice sau tehnologice, unitatea este obligată să-și întrerupă activitatea, urmând ca aceasta să fie reluată după încetarea cauzelor, fără ca raporturile de muncă să se desființeze, contractele de muncă ale angajaților se suspendă, declarându-se starea de șomaj tehnic.

Șomajul tehnic este definit ca o imposibilitate temporară, din motive economice obiective, a continuării activității de către angajator. Durata șomajului tehnic este limitată la 3 luni în cursul unui an calendaristic.

Pe durata șomajului tehnic salariații sunt și rămân la dispoziția angajatorului și beneficiază de o indemnizație ce nu poate fi sub nivelul de 75% din salariul de bază corespunzător postului deținut, plătită din fondul de salarii. În acest caz, salariații se află la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reluarea activității.<sup>1</sup>

Considerăm că un **alt caz de suspendare** a contractului de muncă este acela în care nu s-a prestat munca din culpa unității, care, fie că a interzis abuziv salariatului să presteze munca fără a avea contractul desfăcut, fie a dispus încetarea contractului, iar instanța de judecată a hotărât reintegrarea în muncă, stabilind nelegalitatea sau netemeinicia măsurii respective.

În situația desfacerii contractului de muncă, urmată de integrare, este vorba de o suspendare a contractului de muncă, însă implicită și subsecventă, deoarece anularea măsurii presupune existența neîntreruptă a raportului de muncă. Pe de altă parte, munca nefiind prestată (deși raportul de muncă s-a menținut ca urmare a hotărârii instanței) este evidentă prezența unei cauze de suspendare a contractului din culpa unității.

Potrivit art. 78 C. muncii, în cazul în care concedierea a fost făcută netemeinic sau nelegal și instanța a anulat-o, angajatorul este obligat la plata unei **despăgubiri** egală cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul. La cererea salariatului, instanța care a dispus anularea deciziei de concediere va repune părțile în

---

<sup>1</sup> Art. 53 alin. (2) C. muncii.

situația anterioară emiterii deciziei de concediere, ceea ce are semnificația reluării raporturilor juridice de muncă după o suspendare a acestora.

## 5. Detașarea

Conform art. 45-47 C. muncii, salariații pot fi detașați să îndeplinească anumite lucrări în cadrul altei unități.

În perioada de detașare, deoarece în acest interval de timp, cel în cauză, prestând munca și fiind salarizat de unitatea la care a fost detașat, contractul de muncă cu prima unitate (care l-a detașat prin actul ei unilateral) se suspendă *eo ipso*.

**Ca natură juridică**, detașarea este o cesiune a contractului de muncă, ca în cazul transferului, însă este făcută cu clauza retrocesionii și este parțială, în sensul că unitatea cedentă rămâne mai departe subiect în raportul de muncă.

## 6. Efectele suspendării contractului de muncă

Așa cum am mai menționat, suspendarea contractului de muncă constituie în realitate o **suspendare a efectelor sale principale**: prestarea muncii de către salariat și, în mod corelativ, remunerarea muncii de către patron.

În cele mai multe din situații însă, salariatul nu este lipsit de venituri, ci primește diferite indemnizații (de pildă, în caz de incapacitate temporară de muncă, de concediu, de maternitate, de executare a pedepsei la locul de muncă etc.), sau chiar salariu, dar de la o altă unitate (de exemplu, în cazul detașării, a îndeplinirii unei funcții de conducere în sindicat etc.).

Sunt, de asemenea, și situații în care cel în cauză beneficiază de **despăgubiri** și anume în ipoteza constatării nevinovăției sale (în cazul suspendării din funcție potrivit art. 78 C. muncii, al anulării desfacerii contractului de muncă și reintegrării în muncă).

Un alt efect al suspendării contractului de muncă privește **vechimea în muncă**. Dacă în unele cazuri, perioada de suspendare nu constituie vechime în muncă (executarea pedepsei la locul de muncă, absențele nemoțivate, suspendarea din funcție ca sancțiune disciplinară.), în alte cazuri, persoanele suspendate beneficiază de vechime (de exemplu, în timpul serviciului militar în termen, de concentrare sau mobilizare, în perioada concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la un an, a detașării, cea în care salariatul nu a prestat munca din cauza unității etc.).

În mod firesc, suspendarea încetează din moment ce a dispărut cauza care a determinat-o. De multe ori, este vorba de o dată certă, ce se cunoaște de la începutul suspendării (de pildă în cazul concediului de maternitate, al concediului pentru creșterea copilului de până la un an, al detașării, al trimiterii la o școală sau curs de calificare etc.). Alteori această dată nu se cunoaște (de exemplu, în cazul incapacității temporare de muncă, al suspendării din funcție).

La încetarea suspendării salariatul are obligația de a se prezenta la locul de muncă pentru a-și relua activitatea, iar patronul are obligația de a-l primi. Nerespectarea acestor obligații poate atrage răspunderea fiecăreia dintre părțile aflate în culpă. Astfel, salariatul poate fi sancționat disciplinar, inclusiv cu desfacerea contractului de muncă, iar unitatea poate fi obligată de organul de jurisdicție competent, să-l reintegreze în muncă pe cel în cauză, și să-i plătească despăgubiri pe perioada până la reintegrarea efectivă.

## §4. Încetarea contractului individual de muncă

### 1. Încetarea contractului de muncă - instituție fundamentală a dreptului de muncă

Într-o formulare sintetică, contractul este **definit** ca fiind acordul între două sau mai multe persoane, pentru a constitui sau stinge între dânșii raporturi juridice.

Prin încheierea contractului de muncă, persoana fizică își exercită **dreptul la muncă** consacrat în art. 41 alin. (1) din Constituția României, republicată. Dreptul la muncă și la protecția socială este considerat un drept social-economic de tradiție<sup>1</sup>.

În documentele internaționale precum și în actele normative interne întâlnim două noțiuni „drepturi și libertăți” care cuprind atât drepturile cât și libertățile consacrate constituțional, dar nici o reglementare nu definește cele două concepte și nu este evidențiată diferența între ele. Remarcăm strădania doctrinei, de aproximare a celor două concepte și de a

---

<sup>1</sup> I. Muraru, *Drept constituțional și instituții politice*, ed. a VI-a, revăzută și adăugită, vol. I, Ed. Actami, București 1995, p. 247.

stabili natura juridică a acestor instituții, în care sens prezentăm cele două idei care au polarizat atenția specialiștilor.

Într-o primă opinie<sup>1</sup> se consideră că „drepturile omului” și „libertățile publice” nu au același conținut întrucât primele vizează drepturi inerente naturii umane ce se situează în afara și deasupra dreptului pozitiv iar „libertățile publice” sunt considerate prerogative recunoscute și garantate juridicește fiind componente ale dreptului pozitiv; drepturile omului sunt calificate în această concepție ca „prerogative abstracte” iar libertățile ca „prerogative efective”, susceptibile de realizare.

Concepția prezentată este criticată,<sup>2</sup> pe motiv că drepturile omului fiind drepturi subiective nu pot fi apreciate ca „prerogative abstracte”, întrucât sunt prevăzute de dreptul obiectiv și garantate prin mijloace juridice.

Distincția dintre „drepturi” și „libertăți” nu se mai impune în actualul context legislativ, social-economic, întrucât amândouă au aceeași natură juridică și ambele sunt drepturi subiective.

Comparativ cu alte drepturi, dreptul la muncă nu a fost prevăzut în Constituția României din 1991 prin conținutul său, ceea ce ne îndreptățește să credem că acesta este în realitate o „libertate”. Cu toate acestea, dreptul la muncă „evocă ideea existenței și a unor obligații corelative libertății persoanei”<sup>3</sup>. Autorul consideră că nu există deosebiri de natură juridică între drept și libertate, deoarece din punct de vedere istoric, dacă la început au apărut libertățile ca exigențe ale omului în opoziție cu autoritățile publice și nu presupuneau din partea celorlalți decât o atitudine generală de abținere, evoluția politică, social-economică a determinat și evoluția libertăților spre un concept cu alte semnificații. Libertățile trebuiau protejate, garantate iar ele au evoluat spre conceptul de „drept”, identificându-se în conținut cu drepturile, și ca atare, în doctrină, opinia dominantă consideră că între cele două concepte nu există diferență.

Codul muncii impune la nivel **de principiu**: „Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau a activității pe care urmează să o presteze. Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau

---

<sup>1</sup> G. Burdeu, *Les libertes publiques*, în L.J.D.J., Paris, 1966.

<sup>2</sup> Genoveva Vrabie, *Organizarea politico-etică a României. Drept constituțional și instituții politice*, vol. II, Fundația pentru Cultură și Știință „Moldova” Iași, Ed. Cugetarea, 1996, p. 436-437.

<sup>3</sup> I. Muraru, *Drept constituțional și instituții politice*, ed. a VI-a, revăzută și adăugită, vol. I, Ed. Actami, București, 1995, p. 247.

să nu muncească pe toată durata vieții sale într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi aceasta” (art. 3).

Spre deosebire de contractele civile, contractul de muncă conține un **element de stabilitate**, care se regăsește în caracterul continuu al prestațiilor, ceea ce reprezintă sursa sigură a existenței angajatului. În acest sens, regula prevede încheierea contractului de muncă pe durată nelimitată, iar excepția se referă la durată determinată a contractului de muncă, dar numai în anumite situații, expres și limitativ prevăzute de lege<sup>1</sup>.

Cu toate acestea, **elementul de stabilitate** nu poate împiedica părțile contractante să pună capăt raportului juridic de muncă, întrucât se încalcă principiul libertății muncii consacrat în art. 38 alin. (1) din Constituție. În doctrină<sup>2</sup> s-a apreciat că acest tip de contract nu poate lega părțile până la decesul persoanei încadrate în muncă. Ca atare, încetarea contractului de muncă este posibilă<sup>3</sup> dar numai în cazurile prevăzute de Codul muncii sau de legi speciale și cu respectarea normei imperative cuprinsă în art. 38 C. muncii, potrivit căreia „salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea sau limitarea drepturilor recunoscute de lege salariaților este lovită de nulitate.”

Atât literatura de specialitate cât și jurisprudența utilizează termeni diferiți, prin care sunt desemnate modurile în care ia sfârșit un contract de muncă. Alături de termenii de încetare și „desfacere” sunt folosiți și alți termeni: **reziliere**, **denunțare**, **demisie**. Toți termenii desemnează același efect juridic - stingerea raportului juridic de muncă - dar fiecare dintre ei are o semnificație deosebită.

Legiuitorul, în titulatura cap. al V-lea al Codului muncii folosește noțiunea de „încetare” a contractului de muncă. Acest termen poate avea două semnificații: pe de-o parte, în sens generic, noțiunea de „încetare” a contractului de muncă desemnează sfârșitul legal al contractului de muncă, indiferent de temeiurile și modalitățile în care se pune capăt raportului juridic de muncă, pe de altă parte, în sens restrâns acest termen are un conținut deosebit, în funcție de temeiul stingerii raportului de muncă. Astfel, în cazul decesului persoanei angajate, a stabilirii dispariției persoanei încadrate în muncă suntem în prezența „încetării” contractului

---

<sup>1</sup> Vezi dispozițiile art. 12 raportate la art. 80-100 C. muncii.

<sup>2</sup> D. Macovei, *op. cit.*, 1981, p. 15.

<sup>3</sup> Art. 55 C. muncii.



de muncă, deoarece nu vom putea utiliza nici o altă noțiune pentru a desemna aceste situații.

Termenul de „desfacere” este folosit de practica judiciară și de doctrină pentru a evidenția cazurile în care, încetează contractul de muncă pe parcursul executării lui, încetare care se face din inițiativa unității. Acest termen era utilizat de art. 130 din Legea nr. 12/1974, abrogată în prezent. Nu se poate folosi termenul de „revocare” a contractului de muncă deoarece prin aceasta se înțelege manifestarea unilaterală de voință de a pune capăt unui contract înaintea începerii executării lui, pe când „încetare” sau „desfacere” desemnează situațiile care intervin pe parcursul executării<sup>1</sup>.

În cazul funcțiilor pentru care legea prevede în vederea încheierii contractului de muncă, alegerea sau numirea în funcție (senator, deputat, judecător, procuror etc.), stingerea raportului juridic de muncă se face prin revocare sau eliberare din funcție înaintea încetării mandatului pentru care a fost ales sau numit.

Când contractul de muncă încetează ca urmare a manifestării de voință a persoanei încadrate în muncă, noțiunea cea mai adecvată este cea de „denunțare”. Uneori pentru a desemna această situație este folosit și termenul de „demisie”. Prin „demisie” se înțelege „manifestarea în scris a voinței persoanei încadrate în muncă de a i se desface contractul de muncă”<sup>2</sup>. Din compararea celor doi termeni rezultă unele diferențe și anume: dacă denunțarea contractului de către persoana încadrată în muncă este cerută, nu este supusă vreunei aprobări sau aprecieri din partea unității, ci se face în exercitarea dreptului prevăzut de art. 79 C. muncii, iar demisia apare ca o cerere adresată unității care este sau nu aprobată de conducerea acesteia.

Noțiunea de „reziliere” evidențiază situația când contractul de muncă încetează în timpul executării lui prin acordul de voință al părților, dar fiind o noțiune specifică dreptului civil, ea nu se utilizează în dreptul muncii, care operează cu propriile noțiuni. Numai în măsura în care normele muncii nu cuprind instituții sau reguli aplicabile raportului juridic de muncă, acestea se întregesc cu cele cuprinse în dreptul civil.

---

<sup>1</sup> D. Macovei, *Încetarea contractului individual de muncă*, Ed. Junimea, Iași, 1981, p. 16.

<sup>2</sup> *Mic dicționar enciclopedic*, București, 1972, p. 271.

Termenul de „**nulitate**” este folosit în accepțiunea sa din dreptul comun, adică de sancțiunile în cazul în care la încheierea contractului de muncă s-au încălcat dispozițiile legal imperative.

Noțiunea de „**desființare**” din punct de vedere terminologic nu este specifică dreptului muncii. A utiliza acest concept pentru a desemna modalitățile juridice de încetare a contractului de muncă, presupune neglijarea celor două operațiuni prin care se realizează desființarea unui act juridic: rezoluțiunea și rezilierea, instituții specifice dreptului civil și guvernate de regimuri juridice proprii.

Întrucât în legislația muncii normele reglementează instituția „**încetării**” raportului juridic de muncă, este firesc să utilizăm terminologia acestei ramuri de drept care exprimă, printre altele, și specificul ramurii.

Necesitățile sociale care impun reglementarea încetării contractului de muncă pot fi înțelese în baza principiilor care guvernează această instituție.

## 2. Principiul libertății muncii

Raportul de muncă își are **singura sursă** în contractul de muncă. Încheierea lui reprezintă exercitarea unui drept constituțional. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei și alegerea locului de muncă sunt libere [art. 41 alin. (1) din Constituție]. Dreptul persoanei de a-și alege profesia și locul de muncă presupune în mod necesar și dreptul acestei persoane de a hotărî încetarea contractului. Faptul că legea nu instituie pentru exercitarea acestui drept decât condiția unui preaviz, acesta decurge din unul și același principiu sub semnul căruia a luat naștere contractul și libertatea muncii.

Codul muncii în dispozițiile art. 3 subliniază: „Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit”.

Valențele acestui principiu sunt precizate de alin. (2) și (3) ale aceluiași art. 3. Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze. În aceeași măsură nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea. Încălcarea acestor percepțe este echivalentă cu încălcarea unei norme de ordine publică și se sancționează cu nulitatea absolută.

Dorind să aprofundeze **principiul libertății muncii**, legiuitorul a statuat imperativ „munca forțată este interzisă”. Legea definește concep-

tul de muncă forțată, ca fiind orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare sau pentru care persoana nu și-a exprimat consimțământul în mod liber. În schimb, nu constituie muncă forțată munca sau activitatea impusă de autoritățile publice:

- a. în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;
- b. pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;
- c. în baza unei hotărâri judecătorești de condamnare, executorie, în condițiile legii;
- d. în caz de forță majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundații, cutremur, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte și, în general, în toate circumstanțele care pun în pericol viața sau condițiile normale de existență ale ansamblului sau ale unei părți a populației.

### 3. Principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii

În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. Reiterând principiul constituțional al egalității cetățenilor, Legea nr. 53/2003 reglementează imperativ că „orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală este interzisă<sup>1</sup>”. Legiuitorul definește discriminarea directă și discriminarea indirectă, dezvoltând conținutul acestor noțiuni.

Astfel constituie **discriminare** directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe criteriile prevăzute expres în art. 5 alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute de legislația muncii.

Discriminarea indirectă diferă de discriminarea directă prin aceea că, actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință sunt în mod aparent întemeiate pe alte criterii, decât cele expres prevăzute în art. 5 C. muncii, dar au aceleași efecte.

---

<sup>1</sup> Art. 5 alin. (2) C. muncii.

Aceste reglementări nu reprezintă o noutate în legislația română. Problema interzicerii tuturor formelor de discriminare era reglementată prin Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare<sup>1</sup>, aprobată și modificată prin Legea nr. 48/2002.<sup>2</sup>

Interzicerea discriminării pe bază de sex este reglementată prin Legea nr. 202/2002<sup>3</sup> privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, vizându-se astfel, eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul sex, în toate sferile vieții publice.

Reglementări similare regăsim și în Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici<sup>4</sup> sau în Legea nr. 76/2002<sup>5</sup> privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă.

Toate aceste reglementări concretizează normele constituționale în materie, respectiv art. 4 alin. (2) și art. 16 din Constituția României, dar și normele în materie din cadrul dreptului internațional al muncii și dreptului social comunitar.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> Publicată în M. Of. nr. 431/2.09.2000.

<sup>2</sup> Publicată în M. Of. nr. 69/31.01.2002.

<sup>3</sup> Publicată în M. Of. nr. 301/8.05.2002.

<sup>4</sup> Art. 26 alin. (2).

<sup>5</sup> Publicată în M. Of. nr. 103/6.02.2002.

<sup>6</sup> Astfel:

- Convenția O.I.M. nr. 111 privind discriminarea în domeniul forței de muncă și exercitării profesiei, ratificată de România prin Decretul nr. 284/1973, publicat în Buletinul Oficial al României, referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii bărbați și lucrătorii femei;

- Directiva nr. 76/207/CCE cu privire la punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în privința accesului la muncă, formare și promovare profesională și la condițiile de muncă;

- Directiva nr. 79/7 referitoare la realizarea progresivă a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în materie de securitate socială;

- Directiva nr. 86/368 referitoare la realizarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul regimurilor profesionale de securitate socială;

- Directiva nr. 86/613 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei exercitând o activitate independentă, inclusiv agricolă și protecția maternității;

- Directiva nr. 92/85 privind introducerea de măsuri referitoare la promovarea ameliorării securității și sănătății lucrătoarelor gravide sau care alăptează;

- Directiva nr. 97/80/CE cu privire la sarcina probei în caz de discriminare bazată pe sex, modificată prin Directiva nr. 98/52/CE;

#### 4. Caracterul imperativ al dispozițiilor legale care reglementează închietarea contractului de muncă

Acest caracter rezultă expres din lege „concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.” (art. 76 C. muncii). Actele unilaterale sau convenția părților, care nu sunt conforme prevederilor legale, vor fi lipsite de eficiență juridică deoarece potrivit art. 38 C. muncii orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea sau limitarea drepturilor recunoscute de lege salariaților este lovită de nulitate.

**Într-o opinie**<sup>1</sup> mai veche, se propunea ca singur criteriu posibil pentru caracterizarea motivelor desfacerii contractului individual de muncă ca imputabile sau neimputabile, culpa.

Vor fi considerate motive imputabile salariatului ce pot determina desfacerea contractului individual de muncă, acelea care presupun o conduită culpabilă a acestuia față de obligațiile de serviciu, normele de comportare la locul de muncă sau regulilor generale de conviețuire socială<sup>2</sup>. O asemenea distincție este judicioasă deoarece consecințele juridice ale închietării raportului juridic de muncă sunt diferite, după cum temeiul desfacerii contractului de muncă se bazează sau nu pe o conduită culpabilă din partea salariatului. Necorespunderea profesională [art. 61 lit. d) C. muncii] este considerată ca fiind neimputabilă persoanei în cauză, argumentându-se acest punct de vedere prin trimiterea la prevederile art. 64 alin. (1).

Angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicina muncii. Mai mult chiar, dacă angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante, are obligația să solicite sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, în vederea redistribuirii salariatului potrivit competențelor sale și stării sale de sănătate.

---

- Directiva nr. 2000/78/CE referitoare la crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în materie de angajare și de muncă.

<sup>1</sup> D-tru Macovei, *Închietarea contractului individual de muncă*, Ed. Junimea, Iași, 1981, p. 6.

<sup>2</sup> Vezi și Sanda Ghimpu, A. Țiclea, *Dreptul muncii*, ed. a III-a, Ed. „Sansa” S.R.L., 1998.

Referitor la motivul prevăzut în art. 61 lit. b) C. muncii, care stabilește dreptul de apreciere al unității de a dispune desfacerea contractului de muncă, atunci când persoana în cauză este arestată mai mult de 60 de zile, caracterul imputabil sau neimputabil se stabilește funcție de soluția dată urmăririi sau judecății penale de către organele competente.

Cauzele care determină încetarea contractului de muncă pot fi împărțite astfel:

– **după natura lor juridică**, în:

- acțiuni, care la rândul lor, pot fi acte juridice (acordul părților, manifestarea unilaterală de voință a uneia dintre părți) și fapte juridice (arestarea);
- evenimente (expirarea duratei contractului, decesul persoanei încadrate în muncă etc.).

– **după împrejurarea care determină** încetarea contractului individual de muncă distingem:

- de drept (expirarea duratei pentru care a fost încheiat contractul individual de muncă), art. 56 C. muncii;
- din voința unei părți contractante (chiar și în cazul încetării contractului de muncă prin acordul părților, solicitarea de stingere a raportului juridic de muncă aparține persoanei încadrate).

## 5. **Încetarea contractului de muncă prin acordul părților** [art. 55 lit. b) C. muncii]

Prin **acordul părților** poate înceta orice contract de muncă indiferent de durata acestuia, nedeterminată sau determinată. În situația în care contractul de muncă, este încheiat pe durată determinată nu înseamnă că el nu poate înceta înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, ci dimpotrivă **mutuus dissensus**, părțile pot pune capăt raportului juridic de muncă. În situația în care persoana angajată este delegată sau detașată și dorește să pună capăt raportului juridic de muncă, acordul de voință intervine între aceasta și patronul cu care a încheiat contractul de muncă și nu cu unitatea la care a fost delegată sau detașată (deoarece în această perioadă contractul de muncă a fost suspendat în principalele sale efecte), întrucât aceasta din urmă nu s-a substituit celei cu care s-a încheiat contractul de muncă. De asemenea, trebuie remarcate **consecințele** pe care le produce încetarea raportului juridic de muncă, prin acordul părților, în situația în care angajatul are încheiat cu unitatea un act adițional, în care

se prevede îndatorirea persoanei încadrate în muncă de a lucra în unitate după absolvirea unei școli sau a unui curs de calificare sau perfecționare, o anumită perioadă stabilită de lege. Încetarea raportului juridic de muncă prin acordul părților nu dă unității dreptul la acțiune, în sens material, în vederea acoperirii prejudiciului cauzat de angajat, datorită încetării raportului juridic de muncă înainte de împlinirea perioadei pentru care s-a angajat să presteze activitate în unitate, deoarece consimțământul unității provine de la o persoană abilitată de lege care trebuie să gestioneze eficient fondurile unității. În acest context, angajatul nu va mai fi obligat la plata despăgubirilor ce reprezintă suma de bani calculată pentru perioada neefectuată în unitate, care include cheltuielile acesteia cu școala, cursul de calificare sau perfecționare, paguba fiind suportată de unitate. Există însă posibilitatea legală de recuperare a sumei respective de la persoana care a fost de acord cu încetarea raportului juridic de muncă, prin emitere de către unitate, a deciziei de imputare, ca urmare a neîndeplinirii în mod corespunzător a sarcinilor de serviciu. În practica unităților s-a acreditat ideea, că și în ipoteza în care se produce încetarea raportului juridic de muncă prin acordul părților, unitatea poate lua un angajament de plată a persoanei în cauză din care să rezulte că aceasta se obligă să suporte suma de bani aferentă perioadei nelucrate în unitate până la împlinirea termenului stipulat în actul adițional.

Considerăm că un asemenea punct de vedere nu își are justificare având în vedere dispozițiile legale referitoare la efectele juridice ale fiecărei modalități de încetare a raportului juridic de muncă, care sunt de strictă interpretare.

**Încetarea** contractului individual de muncă presupune întâlnirea concordantă a voințelor celor două părți, cu privire la stingerea raportului juridic de muncă, aplicare a principiului ce guvernează încheierea actului juridic; a accepta oferta salariatului condiționată de încheierea și a unui alt act juridic (angajament de plată) presupune o nouă ofertă din partea unității, cea ce nu semnifică un acord de voință la oferta salariatului. Or, potrivit art. 55 lit. b) C. muncii, prin manifestarea de voință a unității prin care se acceptă stingerea raportului juridic de muncă a salariatului, acesta își asumă anumite riscuri, de exemplu, a nerecuperării debitelor de la salariat.

**Un alt aspect** asupra căruia trebuie să insistăm, se referă la persoana angajată ce trebuie să-și exprime consimțământul. Întrucât contractul in-

dividual de muncă este încheiat **intuitu personae** considerăm că raportul juridic de muncă poate înceta prin acordul părților, consimțământul fiind exprimat personal de către angajat și nu prin reprezentare<sup>1</sup>.

În practică, pentru realizarea încetării raportului juridic de muncă persoana încadrată va depune, la registratura generală a unității, o solicitare în forma scrisă, în vederea exprimării consimțământului de către persoana abilitată prin lege să aprobe selecționarea, angajarea și încetarea raportului juridic de muncă (manager, director etc.).

Trebuie subliniat că unitatea nu întocmește dispoziție de desfacere a contractului de muncă, făcând aplicația art. 62 alin. (1) C. muncii, deoarece numai încetarea contractului de muncă din inițiativa unității presupune întocmirea și comunicarea dispoziției conducerii unității, cu arătarea motivelor, prevederilor legale pe care se întemeiază, termenelor precum și a organelor la care măsura luată se poate ataca<sup>2</sup>.

Ca atare persoana abilitată din unitate să dispună încetarea raporturilor juridice de muncă, în cazul acordului, va comunica compartimentului personal, din unitate, această înțelegere (acord) în vederea întocmirii formelor pentru încetarea raportului juridic de muncă.

## 6. Încetarea de drept a contractului individual de muncă (art. 56 C. muncii)

Potrivit reglementării art. 56 C. muncii, contractul individual de muncă încetează de drept în următoarele situații:

### 6.1. La data decesului salariatului sau a angajatorului persoană fizică

Contractul de muncă fiind un contract „**intuitu personae**”, încheiat în considerarea calităților persoanei, care s-a angajat, este firesc ca la decesul acesteia să înceteze și contractul de muncă. El nu se poate transmite moștenitorilor, în schimb, acestora li se vor transmite drepturile și obligațiile bănești născute din contractul de muncă. Așadar, moștenitorii sunt îndreptățiți să primească drepturile bănești ale persoanei decedate, dar vor

---

<sup>1</sup> D. Macovei, *Încetarea contractului individual de muncă*, Ed. Junimea, Iași, 1981, p. 41.

<sup>2</sup> Trib. Jud. Hunedoara, dec. civ. nr. 125/12.II.1980, în R.R.D. nr. 9/1980, p. 58.



răspunde pentru obligațiile pe care le avea față de unitate, stabilindu-se și modalitățile de recuperare a sumelor de către unitate de la succesori<sup>1</sup>.

Similar se întâmplă și în cazul decesului patronului, persoană fizică<sup>2</sup>

Contractul individual de muncă fiind **definit** ca înțelegerea încheiată în scris, între o persoană fizică, pe de o parte, și un patron, pe de altă parte, patronul fiind orice persoană fizică sau juridică care folosește munca salariată, în doctrină s-a apreciat că raportul juridic de muncă încetează și prin decesul patronului-persoană fizică, întrucât actul juridic s-a încheiat în considerarea calităților angajatorului-persoană fizică, iar intervenția evenimentului decesului este de natură a stinge raportul juridic între părțile contractante.

Dacă moștenitorii angajatorului acceptă moștenirea și consideră că persoanele angajate de fostul patron pot fi menținute într-o relație de muncă vor fi încheiate noi contracte de muncă.

## **6.2. La data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau angajatorului persoană fizică, dacă aceasta antrenează lichidarea afacerii**

Declararea judecătorească a morții este justificată<sup>3</sup> „de nevoia social-juridică a clarificării situației persoanei dispărute și despre care, societatea este interesată” datorită raporturilor care au luat naștere între cel ce va fi declarat mort și societate: raporturi de familie, muncă, comerciale etc.

Potrivit art. 16 din Decretul nr. 31/1954 „cel care lipsește de la domiciliul său poate fi declarat dispărut prin hotărâre judecătorească, putându-se institui curatela, dacă a trecut un an de la data ultimelor știri din care rezultă că era în viață. Cel astfel declarat dispărut poate fi declarat mort, de asemenea prin hotărâre judecătorească, dacă de la data ultimelor știri din care rezultă că era în viață au trecut 4 ani. Declararea morții nu poate fi însă hotărâtă mai înainte de împlinirea unui termen de 6 luni de la data afișărilor extrasului de pe hotărârea prin care s-a declarat dispariția. Cel dispărut în cursul unor fapte de război, într-un accident de cale ferată, într-un naufragiu sau într-o altă împrejurare asemănătoare care îndreptă-

---

<sup>1</sup> Plenul Trib. Suprem, dec. de îndrumare nr. 1/16.II.1976.

<sup>2</sup> Sanda Ghimpu, I.T. Ștefănescu, Ș. Belingrădeanu, Ghe. Mohanu, *Dreptul muncii, tratat*, vol. I, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, p. 257- 299.

<sup>3</sup> Gh. Beleiu, *Drept civil român. Partea generală*, Casa de Editură și Presă „Sansa” S.R.L., București, 1995, p. 269.

tește a se presupune decesul, poate fi declarat mort fără a se mai declara în prealabil dispariția sa, dacă a trecut cel puțin un an de la data împrejurării în care a avut loc dispariția”.

Declararea judecătorească a morții poate îmbrăca, așadar, **două forme**:

- precedată de declararea judecătorească a dispariției;
- neprecedată de declararea dispariției, în cazuri excepționale.

Declararea dispariției printr-o hotărâre judecătorească definitivă impune îndeplinirea unor condiții de fond, necesare, prealabile declarării judecătorești a morții potrivit art. 16 alin. (2) din Decretul nr. 31/1954, iar stabilirea datei poate fi determinată astfel:

- prin probe (înscrișuri, martori);
- dacă ziua ultimelor știri despre cel care lipsește de la domiciliu nu se poate stabili, termenele prevăzute în art. 16 alin. (1) și (2) se vor socoti de la sfârșitul lunii (ultima zi a lunii) ultimelor știri iar în cazul în care nu se poate stabili nici luna, sfârșitul anului calendaristic (ultima zi a anului calendaristic) potrivit art. 17 alin. (1) din Decretul nr. 31/1954.

Declararea judecătorească a dispariției persoanei va determina desfacerea contractului de muncă din inițiativa unității potrivit art. 61 alin. (1) lit. a) C. muncii pentru absențe nemotivate de la serviciu. Se impune această argumentare, fiindcă hotărârea declarativă a dispariției nu are nici un efect asupra capacității de folosință a persoanei fizice deoarece potrivit art. 19 din Decretul nr. 31/1954 „cel dispărut este socotit în viață dacă nu a intervenit o hotărâre declarativă de moarte, rămasă definitivă”.

Cu totul alta este situația în cazul declarării judecătorești a morții neprecedată de declararea judecătorească a dispariției.

În vederea **declarării judecătorești a morții** este necesară întrunirea cumulativă a trei condiții și anume:

- să existe o hotărâre declarativă a dispariției rămasă definitivă, care să fi fost afișată timp de 30 de zile, potrivit art. 39 alin. (1) din Decretul nr. 32/1954;
- de la data ultimelor știri din care rezultă că persoana era în viață să fi trecut cel puțin 4 ani (termenul se calculează în aceeași modalitate ca pentru declararea judecătorească a dispariției);
- de la data afișării extrasului de pe hotărârea declarativă a dispariției să fi trecut cel puțin 6 luni.

Hotărârea judecătorească de declarare a morții trebuie să cuprindă data morții (an, lună, zi) iar potrivit art. 18 alin. (2)-(3) din Decretul nr. 31/1954 „data morții dispărutului se stabilește potrivit cu împrejurările.

În lipsă de indicii îndestulătoare, se va stabili ca dată a morții ultima zi a termenului după care se poate cere declararea judecătorească a morții”.

Ca atare, instanța judecătorească va stabili **data morții** astfel<sup>1</sup>:

- dacă pe baza probelor administrate rezultă ca probabilă o anumită zi, „data morții” va fi acea zi;

- dacă din probele administrate nu se poate stabili o asemenea zi ca dată a morții, obligatoriu va fi stabilită ca dată a morții, după caz:

a) ultima zi a termenului de 4 ani, în ipoteza declarării morții precedată de declararea dispariției;

b) ultima zi a termenului de un an, în ipoteza declarării morții neprecedată de declararea dispariției.

Hotărârea declarativă de moarte produce același efect ca și moartea fizică și anume încetarea capacității de folosință.

Hotărârea declarativă de moarte produce efecte retroactive (*ex tunc*) și nu numai pentru viitor (*ex nunc*), persoana dispărută este socotită că a murit pe data stabilită în hotărâre, ca fiind data morții – care este anterioară datei pronunțării hotărârii și rămânerii ei definitive – iar nu de la data rămânerii definitive a hotărârii declarative de moarte.

**În această situație** va înceta contractul de muncă pe data declarării morții persoanei angajate, menționată în hotărârea judecătorească, întrucât acesta fiind încheiat „intuitu personae”, nu se poate transmite moștenitorilor; în carnetul de muncă se va menționa data morții așa cum rezultă din hotărârea judecătorească declarativă a morții, dar și actul din care rezultă această dată.

Situația este similară și pentru declararea morții neprecedată de declararea dispariției și anume potrivit art. 16 alin. (3) din Decretul nr. 31/1954 „cel dispărut în cursul unor fapte de război, într-un accident de cale ferată, într-un naufragiu sau într-o altă împrejurare asemănătoare care îndreptățește a se presupune decesul, poate fi declarat mort, fără a se mai declara în prealabil dispariția sa, dacă a trecut cel puțin un an de la data împrejurării în care a avut loc dispariția”.

Ca atare, **în această ipoteză** se cer întrunite două condiții:

- persoana să fi dispărut într-o împrejurare excepțională care îndreptățește a se presupune decesul precum: fapte de război, accident de cale fe-

---

<sup>1</sup> Gh. Beleiu, *Drept civil român. Partea generală*, Casa de Editură și Presă „Sansa” S.R.L., București 1995, p. 274.

rată, naufragiu și altele asemănătoare (accident acvatic, cutremur, inundație, revoluție etc.);

- de la data împrejurării dispariției persoanei să fi trecut cel puțin un an.

Împrejurarea excepțională, reprezentând un fapt, poate fi probată prin orice mijloc de probă.

**Data morții** se va stabili luând în considerare prevederile art. 17 alin. (2) din Decretul nr. 31/1954 și „dacă nu se poate stabili ziua împrejurării în care a avut loc dispariția, termenul prevăzut în art. 16 alin. (3) se va socoti de la sfârșitul lunii în care această împrejurare s-a produs, iar în cazul în care nu se poate stabili nici luna, de la sfârșitul anului calendaristic”.

**Interdicția judecătorească** este măsura de ocrotire de drept civil, care se ia de către instanță, față de persoana fizică lipsită de discernământul necesar pentru a se îngriji de interesele sale, datorită alienației sau debilității mintale, constând în lipsirea de capacitate de exercițiu și instituirea tutelei<sup>1</sup>.

Potrivit art. 142 C. fam. „cel care nu are discernământ pentru a se îngriji de interesele sale, din cauza alienației sau debilității mintale, va fi pus sub interdicție”.

Se apreciază că nici Codul familiei și nici un alt act normativ nu prevedea alte motive de punere sub interdicție, iar enumerarea din art. 142 este limitativă<sup>2</sup>. Așadar, numai lipsa de discernământ ce va afecta îngrijirea intereselor proprii, poate constitui motiv pentru punerea sub interdicție.

Punerea sub interdicție judecătorească produce două efecte: lipsirea de capacitate de exercițiu și instituirea tutelei celui pus sub interdicție.

Cu referire la stingerea raportului juridic de muncă prezintă interes primul efect și anume, **lipsirea de capacitate de exercițiu**. De la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești cel pus sub interdicție este prezumat că nu are discernământ. Într-o asemenea ipoteză, contractul de muncă, încheiat în disprețul unei hotărâri judecătorești de punere sub interdicție, este lovit de nulitate absolută. Pentru încheierea validă a contractului de muncă, normele dreptului muncii impun îndeplinirea vârstei care să permită desfășurarea unei activități, fără a se afecta dezvoltarea biologică și psihică a angajatului, dar și existența discernământului, care să-i îngăduie exercitarea drepturilor și asumarea obligațiilor în cadrul relației de muncă.

---

<sup>1</sup> Gh. Beleiu, *Drept civil român. Partea generală*, Casa de Editură și Presă „Șansa” S.R.L., București, 1995, p. 304.

<sup>2</sup> Trib. Suprem, dec. nr. 691/1978, în C.D. 1978, p. 189; Trib. Suprem, dec. nr. 438/1976, în R.R.D. nr. 7/1976, p. 61-69.

Întrucât în lipsa discernământului, angajatul nu mai poate desfășura o activitate nici eficientă, nici în siguranță (se pot încălca normele privind protecția muncii care pot determina producerea de accidente de muncă), va înceta contractul individual de muncă pentru neîndeplinirea condițiilor impuse de normele legale pentru încheierea validă a contractului de muncă. În documentele de evidență a raporturilor de muncă se va menționa hotărârea judecătorească de punere sub interdicție a persoanei angajate, ca temei al stingerii raportului juridic de muncă.

Încetarea contractului de muncă se va produce și în ipoteza declarării judecătorești a morții<sup>1</sup> și a punerii sub interdicție a persoanei în cauză, pornind de la caracterul „**intuitu personae**” al contractului de muncă<sup>2</sup>.

### **6.3. Ca urmare a dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care persoana juridică își încetează existența**

Desfacerea contractului de muncă din inițiativa unității, ca urmare a dizolvării acesteia, dobândește o nouă dimensiune comparativ cu perioada anterioară anului 1990, datorită modificărilor intervenite în legislația unităților economice prin adoptarea Legilor nr. 15/1990 și nr. 31/1990.

Actele normative în vigoare reglementează dizolvarea ca mod de încetare a persoanei juridice, dar nu o definesc. Este meritul doctrinei de a oferi câteva definiții acestei operațiuni care în esență, exprimă același conținut. Ca atare, putem defini dizolvarea ca fiind acel mod de încetare a persoanei juridice aplicabil în cazurile prevăzute de lege și presupunând lichidarea<sup>3</sup>. **Cauzele de dizolvare** a persoanei juridice sunt cuprinse în diverse acte normative și pot fi clasificate după mai multe criterii<sup>4</sup>:

– **după modul cum operează distingem:**

- cauze care conduc la dizolvarea de drept a persoanei juridice;
- cauze care produc dizolvarea numai dacă există un act al organului competent, respectiv al adunării generale a persoanei juridice, al instanței judecătorești ori al puterii executive, după distincțiile conținute de lege.

---

<sup>1</sup> Art. 16 alin. (2)-(3) din dec. nr. 31/1954.

<sup>2</sup> Art. 142 C. familiei.

<sup>3</sup> Gh. Beleiu, *Drept civil român. Partea generală*, Casa de Editură și Presă „Sansa” S.R.L., București 1993, p. 412.

<sup>4</sup> Gh. Beleiu, *op. cit.*, p. 415.

-- după natura ori caracterul lor, cauzele se împart:

- cauze de dizolvare silită;
- cauze de dizolvare voluntară.

-- după vocația lor putem deosebi:

- cauze generale aplicabile oricărei persoane juridice care poate înceta prin dizolvare;
- cauze speciale sau specifice aplicabile numai anumitor persoane juridice.

**Efectul esențial** al dizolvării este intrarea persoanei juridice în lichidare în vederea realizării activului și a plății pasivului<sup>1</sup>, operațiune care pune în discuție problema încetării contractelor de muncă ale persoanelor angajate. În doctrină, s-au conturat mai multe opinii; într-o primă opinie s-a susținut obligativitatea încetării tuturor contractelor de muncă<sup>2</sup>; în cea de-a doua opinie s-a susținut încetarea contractelor de muncă cu excepția persoanelor care vor fi menținute pentru înfăptuirea lichidării,<sup>3</sup> iar în cea de-a treia opinie s-a susținut menținerea contractelor de muncă a persoanelor care participă la lichidare dar care pe parcursul desfășurării lichidării pot fi desfăcute, deci mai înainte de momentul terminării operațiunilor de lichidare și se aplică numai în cazul dizolvării voluntare, iar în cazul dizolvării forțate contractele de muncă încetează pe data hotărârii organului competent a dispune încetarea persoanei juridice<sup>4</sup>.

**Dizolvarea** presupune lichidarea persoanei juridice iar patrimoniul acesteia se va lichida; desființarea unui sector, a unui atelier sau a altui compartiment de muncă nu înseamnă dizolvarea unității, ci reorganizarea acesteia și ca atare, încetarea contractelor de muncă se va realiza pe un alt temei juridic<sup>5</sup> decât cel al dizolvării.

Dizolvarea va afecta toate contractele de muncă indiferent de durata acestora.

<sup>1</sup> Art. 51 din dec. nr. 31/1954 privitor la persoanele fizice și juridice.

<sup>2</sup> C-tin Claude, *Desfacerea contractului de muncă ocazională de dizolvarea unității*, în L.P. nr. 8/1957, p. 931; V.I. Câmpănu, G.N. Vasu, *Încheierea, modificarea și încetarea contractului de muncă*, Ed. Științifică, București 1965, p. 124.

<sup>3</sup> Sanda Ghimpu, A. Țiclea, *Dreptul muncii*, ed. a III-a, Ed. „Șansa” S.R.L., 1998, p. 248.

<sup>4</sup> D-tru Macovei, *Încetarea contractului individual de muncă*, Ed. Junimea, Iași, 1981, p. 91.

<sup>5</sup> Art. 65 sau 68 din C. muncii.

S-a apreciat în literatura de specialitate,<sup>1</sup> că în ipoteza în care termenul contractului de muncă pe durată determinată se împlinește în aceeași zi în care are loc dizolvarea, temeiul încetării contractului de muncă este cel în baza căruia s-a încheiat contractul respectiv.

În caz de dizolvare, unitatea are obligația de a acorda persoanelor ale căror contracte de muncă se vor desface, un preaviz de 20 zile lucrătoare<sup>2</sup> precum și posibilitatea găsirii unui loc de muncă prin trecerea persoanelor în cauză în altă muncă corespunzătoare, solicitând în acest scop sprijinul organului ierarhic superior și al organelor de repartizare în muncă, sau după caz, să ia măsuri pentru recalificarea acestor persoane, obligații asupra cărora vom reveni în cursul acestei lucrări.

**Un aspect demn de reținut** este cel referitor la modalitatea globală sau individuală a desfacerii contractelor de muncă. Pe bună dreptate s-a apreciat în practica judecătorească și în literatura de specialitate că, dizolvarea nu determină o desfacere globală a contractelor de muncă,<sup>3</sup> ci se va dispune desfacerea fiecărui contract de muncă, având în vedere caracterul **intuitu personae** al acestuia.

#### **6.4. La data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, după caz, la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă sau invaliditate a salariatului potrivit legii**

**Ca instituție juridică**, asigurările sociale constituie un ansamblu unitar de norme obligatorii privind asigurarea materială de bătrânețe, boală sau accident, a persoanelor care sunt subiecte într-un raport juridic de muncă sau altor categorii de persoane prevăzute de lege, a urmașilor acestora precum și dispozițiile legale privind structura, funcționarea și atribuțiile organelor înființate în scopul îndeplinirii dreptului la asigurare materială, cele referitoare la constituirea și utilizarea fondurilor bănești necesare<sup>4</sup>. În noțiunea de asigurări sociale se cuprind și normele juridice privind recuperarea

---

<sup>1</sup> D-tru Macovei, *op. cit.*, p. 91.

<sup>2</sup> D-tru Macovei, *op. cit.*, p. 91. și Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anul 2001-2002

<sup>3</sup> Trib. Mun. București, sec. a IV-a civ., dec. nr. 1417/1991, în Culegere pe anul 1991, p. 145; Gh. Filip, A. Leik, M. Mantale, *Dreptul muncii și securității sociale*, 1997, p. 286.

<sup>4</sup> Legea nr. 19/2000, publicată în M. Of. nr. 140/1.04.2000.

socială și profesională a persoanelor, care fiind încadrate în muncă, nu mai pot lucra în meseria sau profesia lor, ca urmare a unor accidente, boli profesionale sau a altor boli care produc invaliditate, măsurile pe care unitățile sunt obligate să le ia pentru calificarea și plasarea în muncă a persoanelor handicapate.

**Dreptul la pensie**, element component al sistemului de asigurare socială, se acordă la împlinirea vârstei stabilite de lege în raport de natura muncii prestate și de numărul de ani efectiv lucrați. De asemenea beneficiază de dreptul la pensie, persoanele încadrate în muncă care și-au pierdut total sau în cea mai mare parte capacitatea de muncă, cuantumului pensiei stabilindu-se în raport de cauzele și gradul de invaliditate, precum și de vechimea în muncă<sup>1</sup>.

Stabilirea pensiei se face prin decizie emisă Casa de Pensii, care va cuprinde temeiurile de fapt și de drept ce au condus la admiterea sau respingerea cererii de pensionare. Decizia se comunică în scris unității respective și solicitantului. Pentru salariați, pensiile se plătesc de la data desfacerii contractului de muncă iar unitatea nu poate dispune încetarea raportului juridic de muncă decât după primirea deciziei de pensionare<sup>2</sup>.

**Temeiul legal** al desfacerii contractului individual de muncă este art. 56 lit. d) C. muncii, atât pentru pensionarea pentru limită de vârstă, cât și pentru invaliditate de gradul I sau II, deoarece aceste două forme ale stării de invaliditate determină desfacerea contractului individual de muncă; (gradul III permite desfășurarea unei activități în regim de program redus la jumătate, întrucât s-a pierdut parțial capacitatea de muncă).

Astfel:

- invaliditatea de gradul I se caracterizează prin pierderea totală a capacității de muncă, invalidul are nevoie de îngrijire și supraveghere permanentă din partea altei persoane;

- invaliditatea de gradul II se caracterizează prin pierderea totală sau în cea mai mare parte a capacității de muncă, cu posibilitatea invalidului de a se servi fără ajutorul altei persoane și nu permite persoanei în cauză desfășurarea normală a unei activități productive.

---

<sup>1</sup> A se vedea Legea nr. 19/2000 modificată și completată privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

<sup>2</sup> Legea nr. 19/2000 modificată și completată privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, publicată în M. Of. nr. 140/1.04.2000.



Stabilirea gradului de invaliditate se face prin decizii emise de comisia de expertiză medicală și recuperare a capacității de muncă, ce funcționează în cadrul cabinetelor de expertiză medicală și recuperare a capacității de muncă din cadrul policlinicilor teritoriale. Pensionarii încadrați în gradul I, II de invaliditate sunt supuși revizuirii medicale la intervale de 6-12 luni, la termenele stabilite de comisiile de expertiză medicală și recuperare a capacității de muncă. În ipoteza în care invaliditatea s-a dovedit a fi reversibilă, astfel că după desfacerea contractului individual de muncă, starea sănătății persoanei s-a ameliorat și s-a constatat medical că persoana este aptă de muncă, ea are dreptul de a se angaja, iar unitatea, obligația de a o angaja pe postul deținut anterior, dacă este posibil, în caz contrar să-i ofere un alt loc de muncă corespunzător pregătirii sale profesionale<sup>1</sup>. Dacă reangajarea intervine într-o perioadă de 90 de zile de la data desfacerii contractului de muncă, persoana în cauză va beneficia de vechime neîntreruptă în aceeași unitate.

#### **6.5. Ca urmare a constatării nulității absolute a contractului, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă**

Vechiul Cod al muncii (Legea nr. 10/1972) nu cuprindea prevederi referitoare la nulitatea contractului de muncă, ci numai la încetarea acesteia, prin acordul părților sau din inițiativa uneia dintre ele.

În această reglementare, nulitatea era supusă normelor de drept comun, ținându-se totodată seama de specificul raportului juridic de muncă.

Actuala reglementare a raporturilor de muncă vizează în mod expres situația **nulității absolute** a contractului de muncă [art. 56 alin. (1) lit. e) C. muncii]. Nulitatea și desfacerea (rezilierea) sunt două noțiuni care se aplică unor **situații diferite**. De aceea un contract de muncă nu poate fi în același timp constatat nul și reziliat. În timp ce rezilierea (desfacerea) contractului, constituie o modalitate prin care după caz, pe calea unei manifestări de voință unilaterale sau bilaterale, încetează un contract de muncă valid, nulitatea este sancțiunea ce intervine în cazul contractului încheiat cu încălcarea unor condiții legale de validitate.

---

<sup>1</sup> Art. 64 C. muncii și Legea nr. 19/2000, publicată în M. Of. nr. 140/1.04.2000.

**Cauzele de reziliere** survin întotdeauna în cursul executării contractului de muncă, pe când cauzele de nulitate există anterior sau concomitent cu încheierea contractului.

**Rezilierea** nu are, ca atare, niciodată efect retroactiv, ea producându-și efectele *ex nunc*. Se poate întâmpla ca în cursul executării contractului condițiile pentru validitatea lui să se schimbe. În această situație, dacă de exemplu, un contract de muncă a fost încheiat cu respectarea condițiilor de studii și stagiu, dar între timp, în cursul executării contractului, aceste condiții s-au schimbat (prin lege), salariatului, care nu mai îndeplinește cerințele, i se va desface (rezilia) contractul pentru necorespondere [art. 61 lit. d) C. muncii]. Dacă însă, cel în cauză, continuă munca în aceeași funcție pe care nu o mai poate ocupa în mod legal, se presupune – și este singura interpretare posibilă – că între cele două părți a intervenit un nou acord de voință, tacit, încheindu-se un nou contract, de data aceasta nul, pentru că persoana nu îndeplinește condițiile prevăzute de lege.

#### **6.6. Ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane nelegal concediate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare**

Desfacerea contractului de muncă din inițiativa unității intervine și în situația în care, în postul ocupat de persoana încadrată în muncă este reintegrat, pe baza hotărârii organelor competente, cel care a deținut anterior acea poziție [art. 56 alin. (1) lit. f) C. muncii].

Pentru realizarea reintegrării este necesară întrunirea cumulativă a următoarelor **condiții**:

- existența unei hotărâri judecătorești definitive care stabilește reintegrarea persoanei în cauză;
- postul pe care se dispune reintegrarea să fie vacant iar în cazul în care acesta a fost ocupat de o altă persoană, se va proceda, fie la modificarea felului sau locului muncii cu consimțământul persoanei respective, fie la desfacerea contractului de muncă.

În literatura de specialitate<sup>1</sup> s-a apreciat că reintegrarea este reglementată de lege în interesul exclusiv al persoanei și reprezintă o adevărată

---

<sup>1</sup> Sanda Ghimpu, A. Țiclea, *Dreptul muncii*, ed. a III-a, Ed. „Șansa” S.R.L., 1998, p. 114; D-tru V. Firoiu, *Dreptul muncii și securității sociale*, 1996, vol. I, p. 306.

**restitutio in integrum**, întrucât implică repunerea persoanei în cauză, în situația anterioară, considerându-se că raportul juridic de muncă nu a încetat. Reintegrarea se referă nu numai la reluarea activității în postul deținut anterior, ci vizează, când reintegrarea nu mai este posibilă, doar plata despăgubirilor și formarea dreptului la ajutor de șomaj. Astfel, potrivit art. 296 alin. (1) C. muncii „angajatorul este obligat în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale să-l despăgubească pe salariat” dacă persoana în cauză s-a încadrat între timp într-o funcție cu salariu inferior sau a realizat alte câștiguri mai mici, despăgubirea va consta, pentru perioada respectivă, în diferența dintre salariul mediu realizat anterior desfacerii contractului de muncă și câștigul realizat între timp. Persoana care, cu rea-credință, a determinat aplicarea măsurii desfacerii contractului de muncă, răspunde material, disciplinar și, după caz, penal. Persoana vinovată de neexecutarea hotărârii de reintegrare răspunde față de unitate pentru plata despăgubirii pe timpul de la pronunțarea hotărârii și până la executarea efectivă a acesteia.

O problemă deosebită ridică reintegrarea, atunci când unitatea a fost supusă unui proces de reorganizare prin cele două forme ale sale: comasarea și divizarea. Hotărârea organului competent este obligatorie pentru unitatea nou formată ca urmare a comasării, iar în cazul divizării totale sau parțiale persoanele juridice care se formează (de precizat că la divizarea parțială persoana juridică din care se desprind părți din patrimoniu își menține ființa) vor avea obligația reintegrării în funcție de posturile pe care le-au preluat în statele de funcții potrivit planurilor de producție. În această situație reintegrarea va fi guvernată de aceleași principii mai sus prezentate.

**Reintegrarea** este considerată în doctrină<sup>1</sup> ca o măsură de executare a unei hotărâri date de un organ competent și un act de inițiativă a unității. Într-adevăr, desfacerea ilegală a contractului de muncă a unui angajat constituie un act de nedreptate din partea unității, care putea fi înlăturat doar prin reglementarea unei căi de atac, soluționată prin hotărâre, de organele competente. Organul jurisdicțional competent, în cazul în care constată nelegalitatea și netemeinicia dispoziției de desfacere a contractului de muncă, va pronunța o hotărâre, care pentru a produce efecte, tre-

---

<sup>1</sup> Sanda Ghimpu, A. Țiclea, *Dreptul muncii*, ed. a III-a, Ed. „Șansa” S.R.L., 1998, p. 277; L. Miller, *Reintegrarea angajaților în funcție*, în *Analele științifice ale Universității Al.I. Cuza*, ed. a III-a, b, tomul X, 1964, p. 107-122; V.I. Câmpeanu, *op. cit.*, 1967, p. 193.

buie să fie definitivă și să dispună reintegrarea persoanei în cauză (fostul titular al postului respectiv) în postul deținut anterior.

În practică, **reintegrarea** potrivit art. 56 lit. f) C. muncii se poate realiza astfel:

- în ipoteza în care funcția avută anterior este vacantă, reintegrarea este posibilă fără desfacerea contractului de muncă al altei persoane, unitatea având obligația să plătească despăgubiri persoanei în cauză pe timpul cât a fost lipsită de salariu din această cauză, cuantumul despăgubirii fiind calculat pe baza salariului său mediu realizat în ultimele 3 luni anterioare desfacerii contractului de muncă;

- dacă postul deținut anterior de persoana în cauză este ocupat de o altă persoană există două posibilități de **reintegrare** și anume:

- a) dacă persoana reintegrată **dorește** să revină în postul deținut anterior, unitatea va dispune desfacerea contractului de muncă persoanei care ocupa postul respectiv, când aceasta nu acceptă un alt loc de muncă corespunzător pregătirii sale (trebuie să existe un loc de muncă vacant precum și consimțământul angajatului);

- b) dacă persoana reintegrată **nu insistă** pentru revenirea în funcția avută anterior și acceptă un alt loc de muncă corespunzător pregătirii sale, reintegrarea în muncă se va realiza efectiv, dar fără desfacerea contractului de muncă al persoanei care ocupă funcția deținută anterior de persoana reintegrată; nu este admisă reintegrarea pe un post „corespunzător” sau „similar”<sup>1</sup> decât cu consimțământul persoanei în cauză;

- postul deținut anterior nu mai există, deoarece în intervalul de timp, cuprins între desfacerea contractului de muncă și rămânerea definitivă hotărârii judecătorești de reintegrare, s-a produs reorganizarea unității iar postul în cauză a fost redus.

Într-o asemenea ipoteză se va proceda la reintegrare, dar nu cu revenirea pe post, ci pentru întocmirea actelor în vederea fundamentării dreptului la ajutorul de șomaj.

---

<sup>1</sup> Trib. Suprem, col. civ., dec. nr. 904/1963, în J.N. nr. 6/1964, p. 163; dec. nr. 2034/1967, în R.R.D. nr. /1968, p. 157; Trib. Suprem, col. civ., dec. nr. 913/1057, în Repertoriu, speța nr. 262, p. 538.

### 6.7. Ca urmare a condamnării penale cu executarea pedepsei la locul de muncă, de la data emiterii mandatului de executare

Închiderea contractului de muncă a celui condamnat la pedeapsa închisorii cu executare la locul de muncă, cu excepția celor care urmează să execute pedeapsa în unitatea în care lucrează (contractul de muncă în această ipoteză se va suspenda), contractul de muncă va înceta pe data rămânerei definitive a hotărârii de condamnare<sup>1</sup>.

În literatura de specialitate<sup>2</sup> s-a pus **problema stabilirii** organului competent a dispune desfacerea contractului de muncă: instanța judecătorească sau unitatea.

În pofida faptului că inițiativa aparține instanței judecătorești, întrucât a pronunțat o hotărâre judecătorească de condamnare la muncă corecțională, desfacerea contractului de muncă va fi dispusă **de unitate**, deoarece aceasta este parte în contractul de muncă.

Dispoziția legală cuprinsă în Codul penal este imperativă, astfel încât închiderea contractului de muncă operează prin efectul legii, de drept, unitatea neavând posibilitatea de a aprecia menținerea sau nu a contractului de muncă a persoanei în cauză.

Condamnatul este obligat să îndeplinească toate îndatoririle de la locul de muncă și potrivit legii, drepturile sunt exercitate cu unele limitări care privesc alte drepturi decât cele ce constituie pedepse accesorii (art. 71 C. pen.)<sup>3</sup>. Prevederea legală se aplică și în cazul executării pedepsei la locul de muncă, cu excepția celor de la lit. d) și e) art. 64 C. pen., respectiv drepturile părintești și dreptul de a fi tutore sau curator, ce sunt lăsate la aprecierea instanței care hotărăște dacă le interzice sau nu alături de celelalte<sup>4</sup>.

În perioada executării pedepsei la locul de muncă, condamnatul este obligat să îndeplinească toate îndatoririle la locul de muncă cu următoarele limitări ale drepturilor ce-i revin potrivit legii:

- din totalul veniturilor cuvenite, potrivit legii, pentru munca prestată, cu excepția sporurilor acordate pentru activitatea desfășurată la locuri de mun-

---

<sup>1</sup> Art. 86<sup>8</sup> alin. (6) C. pen. modificat prin Legea nr. 104/1992, publicată în M. Of. nr. 244/1.10.1992 și Legea nr. 140/1996, publicată în M. Of. nr. 289/14.11.1996. Această sancțiune nu se va mai aplica odată cu intrarea în vigoare a Noului Cod penal la 29 iunie 2005, dar în locul ei a fost reglementată sub disp. art. 70 munca în folosul comunității ca pedeapsă pentru care trebuie să existe acordul expres al condamnatului.

<sup>2</sup> D. Macovei, *op. cit.*, p. 187.

<sup>3</sup> Articolul 79 din noul Cod penal care va intra în vigoare la 29.06.2005.

<sup>4</sup> M. Basarab, *op. cit.*, p. 307.

că cu condiții vătămătoare sau periculoase, se reține o cotă de 15 la 40%, stabilită potrivit legii, în raport cu cuantumul veniturilor și cu îndatoririle condamnatului pentru întreținerea altor persoane, care se varsă la bugetul statului. În cazul condamnatului minor, limitele reținerii se reduc la jumătate;

- drepturile de asigurări sociale se stabilesc în procente legale aplicate venitului net convenit condamnatului, după reținerea cotei prevăzute la lit. a);
- durata executării pedepsei nu se consideră vechime în muncă;
- nu se poate schimba locul de muncă la cererea condamnatului, decât prin hotărârea instanței de judecată;
- condamnatul nu poate fi promovat;
- condamnatul nu poate ocupa funcții de conducere, iar în raport cu fapta săvârșită nu poate ocupa funcții care implică exercițiul autorității de stat, funcții instructiv-educative, de gestiune sau de control.

Pe durata pedepsei, condamnatului i se interzice dreptul electoral de a fi ales.

Executarea pedepsei închisorii de către cel condamnat fără privațiune de libertate în cadrul unei unități cu respectarea unui regim special, se consideră că va asigura realizarea laturii reeducabile dar și a celei coercitive a pedepsei.

**Executarea pedepsei** închisorii la locul de muncă ridică o problemă deosebită, atunci când unitatea respectivă nu-și exprimă acordul în scris cu privire la executarea pedepsei în cadrul ei. Prin lege trebuie să se stabilească organul competent să găsească o unitate în vederea executării pedepsei. Este nefiresc, deși se deduce din lege, că instanța de judecată trebuie să găsească această unitate, întrucât rolul instanței este de a „judeca” și nu de a face investigații pentru a găsi o unitate care să accepte primirea unei persoane condamnate la executarea pedepsei la locul de muncă. Problema identificării unei unități primește o dimensiune aparte în condițiile în care crește numărul celor disponibilizați-beneficiari ai măsurilor de protecție socială.

#### **6.8. De la data retragerii, de către autoritățile sau organismele competente, a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei**

În cazul retragerii numirii (eliberării din funcție) sau al nealegerii la o dată ulterioară (în raport cu cea inițială)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 157; D-tru V. Firoiu, *Dreptul muncii și securității sociale*, 1996, vol. 1, p. 337.

În vederea ocupării anumitor funcții prevăzute de lege și pentru încheierea validă a contractului de muncă sunt necesare întrunirea anumitor condiții printre care și cea a numirii sau alegerii în funcție, apreciată ca fiind un act-condiție<sup>1</sup>. În lipsa actului de numire sau alegere nu se poate încheia un contract de muncă. Dacă pe parcursul executării contractului de muncă intervine eliberarea din funcție, revocare, (art. 106 din Constituție) se pune problema dacă va înceta raportul juridic de muncă, deoarece nu mai este îndeplinită condiția ce a conferit validitate contractului de muncă.

Fosta Curte Supremă de Justiție s-a pronunțat prin două decizii cu privire la acest aspect,<sup>2</sup> punând în evidență că personalul salariat din sectorul bugetar este în prezent de două categorii și anume: salariații care au calitatea de funcționari publici și sunt subiecți ai unui dublu raport juridic cu autoritatea sau instituția publică în care își desfășoară activitatea, respectiv un raport juridic de muncă, public și un raport care este „subsecvent unui alt raport juridic mult mai important, mai semnificativ, respectiv raportul juridic de autoritate, reglementat prin norme de drept public”<sup>3</sup>, salariați, persoane fizice care își desfășoară activitatea numai în baza contractului individual de muncă nefiind și „funcționari publici”.

Poziția instanței noastre supreme a provocat discuții în doctrină și reținem câteva considerații referitoare la acest aspect. **Într-o primă opinie**<sup>4</sup> se apreciază că nu poate fi acceptată teoria „dublului raport juridic” dintre autoritățile (instituțiile) publice și „funcționarii publici”, invocându-se următoarele argumente ce au legătură cu stingerea raportului juridic de muncă:

- nici o normă legală nu reglementează dublul raport juridic dintre autoritatea publică și „funcționarul public”, respectiv raport juridic de drept administrativ de autoritate și raport juridic de muncă;

- nu s-a luat în considerare că și raportul juridic de muncă este un raport de subordonare față de cel ce angajează, iar această trăsătură a subor-

---

<sup>1</sup> A. Popescu, *Introducere în dreptul internațional al muncii*, Universitatea din București, 1982, p. 155.

<sup>2</sup> C.S.J., s. cont. adm., dec. nr. 1635/17.10.1996; dec. nr. 1247/3.07.1996.

<sup>3</sup> Ș. Beligrădeanu, *În legătură cu natura raportului juridic dintre funcționarii publici și autoritățile și instituțiile publice, precum și cu privire la organele jurisdicționale competente să soluționeze litigiile referitoare la încheierea, modificarea și încetarea acestui raport juridic*, în *Dreptul* nr. 1/1995, p. 15-26.

<sup>4</sup> Ș. Beligrădeanu, *Natura juridică a actului unilateral al prefectului privind eliberarea din funcție a secretarului comunei sau orașului precum și natura juridică a litigiului referitor la contestarea acestei măsuri*, în *Dreptul* nr. 4/1997, p. 42.

donării nu se specifică numai raportului juridic al „funcționarului public” în cadrul subordonării administrative.

**Într-o altă opinie,**<sup>1</sup> s-a susținut că pentru exercitarea unei funcții publice este nevoie de un act de autoritate din partea organului competent pentru investirea funcționarului cu dreptul de a îndeplini actele de autoritate și exercita obligațiile legate de acestea, acte ce apar în afara contractului individual de muncă. Se consideră că raporturile dintre funcționarul public și serviciul public sunt raporturi administrative izvorâte din actul administrativ de autoritate, de numire ori din cel de validitate a alegerii, în cazul funcționarului public ales. Susținătorii acestei opinii consideră că nu trebuie încheiat un contract de muncă întrucât noțiunea de contract implică egalitatea părților între conducătorul serviciului public, organul ierarhic superior și persoana fizică numită sau aleasă într-o funcție publică. Se arată că între aceștia nu pot fi raporturi de egalitate, ci raporturi de subordonare, raporturi ce se nasc din actul administrativ de autoritate, de numire sau de validare a alegerii în cazul funcționarilor publici aleși.

Situația a fost clarificată prin adoptarea Legii nr. 161/2003<sup>2</sup> care modifică Legea nr. 188/1999 cu privire la statutul funcționarilor publici.

### **6.9. Ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță sau pedeapsă complementară, de la data rămânării definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția**

Încetarea de drept a contractului de muncă operează și în cazul în care instanța competentă a pronunțat o hotărâre judecătorească definitivă de interdicție a exercitării profesiei, temporar sau definitiv.

Interdicția exercitării profesiei poate fi pronunțată ca pedeapsă complementară sau ca măsură de siguranță.

**Ca pedeapsă complementară,** interdicția de exercitare a profesiei constă în interzicerea dreptului de a ocupa o funcție implicând exercițiul autorității de stat [art. 46 alin. (1) lit. b) C. pen.]<sup>3</sup> și dreptul de a ocupa o funcție sau de a exercita o profesie de natura aceleia de care s-a folosit condam-

<sup>1</sup> A. Iorgovan, V. Gilescu, *Drept administrativ și știința administrației*, București, 1986, p. 253 și urm.; V.I. Prisăcaru, *Tratat de drept administrativ român, partea generală*, Ed. Lumina Lex, București, 1993, p. 184.

<sup>2</sup> A se vedea Capitolul IV – *Raportul de muncă public*.

<sup>3</sup> În noul Cod penal sancțiunea e menționată și prevăzută la art. 75 alin. (1) lit. b).



natul pentru săvârșirea infracțiunii [art. 64 alin. (1) lit. c) C. pen.]<sup>1</sup>. Iată așadar, că această interdicție vizează doar anumite funcții, respectiv cele care implică exercițiul autorității de stat (miniștri, secretari de consiliu etc.) deoarece o asemenea funcție impune competență, ținută morală.

De asemenea, măsura complimentară de interzicere a dreptului de a ocupa o funcție sau de a exercita o profesie de natura aceleia de care s-a folosit condamnatul pentru săvârșirea infracțiunii poate fi pronunțată numai dacă, în realitate, persoana în cauză s-a folosit de funcție sau profesie pentru a săvârși o infracțiune pentru că, în caz contrar, temeiul desfacerii contractului de muncă nu va mai fi art. 56 C. muncii, ci art. 61 lit. a), b), sau d) C. muncii.

#### **6.10. La data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată**

Legislația muncii reglementează, ca principală instituție juridică pentru desfășurarea muncii, contractul de muncă **pe durată nedeterminată**<sup>2</sup>. **Cu titlu de excepție**, munca se poate desfășura și în baza unui contract de muncă pe durată determinată, textul legal precizând în mod restrictiv, situațiile care permit încheierea unui asemenea contract: în cazul înlocuirii titularului unui post care lipsește temporar de la serviciu și căruia unitatea este obligată să-i păstreze postul, prestarea unor munci cu caracter sezonier, precum și a altor activități cu caracter temporar. Astfel, cum rezultă din cele prezentate mai sus, contractul de muncă pe durată determinată are un caracter temporar, încheierea lui fiind justificată de situații de excepție, drept pentru care, una dintre trăsăturile contractului individual de muncă este aceea a afectării acestuia de un termen extinctiv și nu o condiție avută în vedere la încheierea lui; încheierea contractului de muncă prin afectarea acestuia de un termen extinctiv, conferă o durată determinată, efectele se vor produce la o anumită limită în timp, când, de drept, contractul își va înceta existența. În doctrină<sup>3</sup> s-a apreciat că, încetarea contractului de muncă pe durată determinată se poate realiza și prin precizarea

---

<sup>1</sup> În noul Cod penal sancțiunea s-a menționat sub disp. art. 75 alin. (1) lit. b).

<sup>2</sup> Art. 70 alin. (1) C. muncii.

<sup>3</sup> D-tru Macovei, *Închiderea contractului individual de muncă*, Ed. Junimea, Iași, 1981, p. 44.

unui eveniment, a unei lucrări (de exemplu: data terminării unei lucrări, ori a unei stagiuni, momentul reîntoarcerii la post a unei persoane).

Data sau momentul încetării contractului de muncă se stabilește de părți când se încheie contractul, astfel încât, la expirarea duratei pentru care a fost încheiat contractul, nu mai este necesară emiterea unei dispoziții de către unitate pentru a pune capăt raportului juridic de muncă. Încheierea contractului de muncă pe durată determinată nu înseamnă impunerea interdicției de încetare a acestuia pe temeiuri legale în vigoare, ci ori de câte ori, se ivesc împrejurări, care determină aplicarea și a altor dispoziții legale privind încetarea raportului juridic de muncă, acesta va înceta.

**Încetarea contractului** de muncă la data sau la momentul precizat ridică problema continuării raporturilor juridice de muncă. În doctrină<sup>1</sup> s-a considerat că, în ipoteza în care, raporturile de muncă continuă, iar postul este vacant și permanent, noul contract de muncă pe durată nedeterminată este valid dacă sunt îndeplinite cerințele legii pentru încheierea lui (examen sau concurs). Această apreciere se impune pentru cei care urmează să fie angajați la instituțiile de stat, organele administrației de stat și la orice altă unitate bugetară precum și la regiile autonome, societățile comerciale și la oricare alte persoane juridice atunci când legea prevede obligativitatea acestor modalități de angajare<sup>2</sup>. Dacă raporturile de muncă continuă iar postul este vacant și permanent, fără îndeplinirea cerințelor legale, contractul nu este valid, nulitatea va fi invocată de unitate iar constatarea va produce efecte pentru viitor, având în vedere regimul juridic al nulităților în dreptul muncii. În ipoteza în care activitatea este temporară sau sezonieră continuarea raporturilor juridice de muncă presupune tacita reconducțiune a contractului de muncă<sup>3</sup> cu precizarea că, se impune exprimarea voinței persoanei angajate cu privire la durata noului contract de muncă (se poate micșora sau majora durata inițială a contractului).

---

<sup>1</sup> Sanda Ghimpu, A. Țiclea, *Dreptul muncii*, ed. a III-a, Ed. „Șansa” S.R.L., 1994, p. 209.

<sup>2</sup> Art. 1 din Legea nr. 30/1990 privind angajarea salariaților în funcție de competență, M. Of. nr. 125/1990.

<sup>3</sup> Sanda Ghimpu, A. Țiclea, *Dreptul muncii*, ed. a III-a, Ed. „Șansa” S.R.L., 1998, p. 209.

În sectorul privat,<sup>1</sup> s-a apreciat că, prelungirea în fapt a contractului individual de muncă încheiat pe un anumit termen, are semnificația transformării sale în contract pe durată nedeterminată dacă prin contractul colectiv de muncă nu s-a prevăzut că încadrările în unitatea în cauză se fac numai prin concurs.

În legătură cu încetarea contractului de muncă la expirarea perioadei pentru care a fost încheiat se poate pune întrebarea: care sunt consecințele încetării raportului juridic de muncă înainte de expirarea duratei pentru care a fost încheiat, ca urmare a inițiativei salariatului? Răspunsul nu poate fi altul decât acela, că persoana angajată răspunde pentru denunțarea unilaterală a contractului de muncă pentru motive netemeinice, deoarece în momentul încheierii acestuia, persoana în cauză s-a angajat să presteze un anumit tip de activitate o perioadă de timp, exact stabilită, iar unitatea prin încetarea activității persoanei angajate poate fi prejudiciată, ipoteză în care se va antrena răspunderea materială pentru paguba cauzată unității. Acest punct de vedere este unanim acceptat în doctrină<sup>2</sup>.

Un alt aspect demn de reținut este cel referitor la **efectele** pe care le produce art. 60 alin. (1) C. muncii față de această modalitate de încetare a raportului juridic de muncă. Întrucât reglementarea conține o normă de protecție a salariaților aflați în anumite situații de excepție și vizează interdicția desfacerii contractului de muncă din inițiativa unității, considerăm că încetarea raportului juridic de muncă la expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, nu trebuie să ia în considerare această normă de protecție.

#### **6.11. Retragerea acordului părinților sau a reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.**

Un contract de muncă se poate încheia în mod valid de la vârsta de 16 ani<sup>3</sup> iar pentru desfășurarea unei activități productive în unitățile industriale se poate încheia un contract de muncă valid de la vârsta de 15 ani dar cu **încuviințarea** părinților, tutorilor sau a autorității tutelare, încuviințare care trebuie să fie expresă, prealabilă, specială. În lipsa acestei încuviințări nu

---

<sup>1</sup> I.T. Ștefănescu, *Reglementări privind încetarea contractului individual de muncă*, în *Dreptul* nr. 12/1997, p. 57.

<sup>2</sup> Sanda Ghimpu, A. Țiclea, *Dreptul muncii*, ed. a III-a, Ed. „Șansa” S.R.L., 1998, p. 208.

<sup>3</sup> Art. 7 C. muncii.

se poate încheia contractul de muncă; retragerea încuviințării de către părinți, tutore sau autoritatea tutelară va determina încetarea contractului de muncă deoarece nu mai este îndeplinită condiția de care depindea încheierea valabilă a contractului de muncă.

## 7. Concedierea – încetarea contractului individual de muncă din inițiativa unității

**În premieră**, noul Cod al muncii definește concedierea ca fiind încetarea contractului de muncă din inițiativa angajatorului.<sup>1</sup>

După motivele care conduc la luarea acestei măsuri, concedierea poate fi determinată de comportamentul salariatului sau de motive care nu țin de persoana salariatului. În funcție de numărul persoanelor cărora li se desface contractul de muncă la inițiativa unității, pe motive ce nu țin de persoana salariatului, concedierea poate fi individuală sau colectivă.

**Concedierea colectivă** operează doar în condițiile determinate de legi speciale, atunci când angajatorul dispune desfacerea contractului individual de muncă pentru minim 5 salariați și nu poate fi dispusă decât pentru motive de ordin economic.

Codul muncii fixează măsuri de protecție în favoarea angajaților, interzicând concedierea angajaților:

a) pe criterii de sex, vârstă, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau popor, orientare sexuală, pentru opțiunile lor politice sau convingerile religioase, handicap, apartenență sindicală;

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale;<sup>2</sup>

Față de aceste măsuri de protecție generală împotriva oricărui fel de discriminare, Legea nr. 53/2003, Codul muncii, prevede protecția specială a persoanelor aflate în situații speciale. Reiterând prevederea art. 146 din Legea nr. 10/1972, art. 60 alin. (1) din noul Cod al muncii o dezvoltă și **interzice** concedierea salariaților aflați în următoarele situații:

a) pe durata incapacității temporare de muncă constatată prin certificat medical, conform legii;

b) pe durata concediului pentru carantină;

---

<sup>1</sup> Art. 58 alin. (1).

<sup>2</sup> Art. 59 C. muncii.

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt, anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurante, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de acel salariat;

i) pe durata efectuării concediului de odihnă.

Aceste interdicții nu operează în cazul în care concedierea este determinată pentru motive economice ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului unității, în condițiile legii.

Nerespectarea procedurii legale de concediere se sancționează cu nulitatea absolută: „Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.” (art. 76).

Constatând **nulitatea măsurii** concedierii, instanța va obliga angajatorul să dispună următoarele măsuri în favoarea salariatului al cărui contract de muncă a fost desfăcut nelegal:

a) va dispune anularea concedierii;

b) va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri corespunzătoare salariilor indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul al cărui contract de muncă a fost desfăcut nelegal, de la momentul concedierii și până la momentul rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

c) la solicitarea salariatului, reintegrarea pe postul deținut anterior, în măsura în care această măsură este obiectiv posibilă.

### 7.1. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

Restructurând mult mai ordonat cauzele de desfacere a contractului de muncă, noua lege prevede în cuprinsul art. 61 alin. (4) situații care permit angajatorului să dispună concedierea:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină muncii sau de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

c) în cazul în care, prin decizia organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să-și îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional postului în care este încadrat.

În această reglementare se remarcă câteva noutăți.

**În primul rând**, apare ca **noutate** situația reglementată de art. 61 lit. c), care va necesita lămuriri privind semnificația sintagmei *inaptitudine fizică și psihică*, precum și aria ei de operare. Considerăm că ar fi necesară clarificarea acestei ipoteze pe cale legislativă pentru a nu putea permite arbitrariului să intervină în aplicarea textului legal. Măsurile de protecție prevăzute de Codul muncii nu sunt într-un totul suficiente, mai ales dacă ne raportăm la realitățile concrete social-economice din România acestor ani. E drept, că se impune angajatorului obligația ca în cazul concedierii pentru motivul prevăzut de art. 61 lit. c) să-i propună salariatului alte locuri de muncă disponibile în unitate, compatibile cu pregătirea profesională și capacitatea de muncă constatată de medicul de medicina muncii, iar dacă la nivelul unității, angajatorul nu dispune de astfel de locuri vacante, atunci are obligația să ceară sprijinul Agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului. Soluțiile propuse de angajator sau de agenție se vor comunica salariatului, care în termen de 3 zile de la comunicare își va manifesta expres consimțământul cu privire la noul post oferit. Rămâne însă o nedumerire: dacă nici agenția nu poate oferi un loc de muncă, angajatorul e în drept să dispună concedierea salariatului!? Atunci, ce rost mai are obligația de a apela la Agenție?

Această prevedere considerăm că nu este decât o falsă măsură de protecție socială având consecințe doar în planul birocratiei. Considerăm că situația nu poate fi echilibrată nici măcar de prevederea potrivit căreia salariatul beneficiază de o compensație individuală potrivit condițiilor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin contractul individual de muncă.

**În al doilea rând**, deși nu este o noutate, procedura prealabilă este instituită cu obligativitate în cazul concedierii pentru abateri grave sau repetate de la regulile de disciplină a muncii sau pentru necorespondere profesională. Această prevedere capătă conotații deosebite, mai ales ca urmare a Deciziei Curții Constituționale nr. 82/29 aprilie 1997, au fost calificate ca fiind neconstituționale dispozițiile art. 13 alin. (3) din Legea organizării și disciplinei muncii în unitățile socialiste de stat nr. 1/1970, dacă se aplicau unităților cu capital integral privat. Aceste dispoziții prevedeau tocmai nulitatea absolută a desfacerii contractului individual de muncă în absența procedurii prealabile. Legea nr. 53/2003, Codul muncii, preiau creativ instituția procedurii prealabile, menținând sancțiunea nulității absolute pentru ignorarea ei.

Procedura prealabilă impune ca persoana împuternicită de angajator să convoace salariatul în scris, indicând în convocare data, ora, locul întâlnirii și motivul convocării. Procedura prealabilă presupune derularea cu obligativitate a următoarelor etape:

- expunerea motivelor pentru care salariatul este propus pentru a fi concediat;

- explicațiile salariatului cu privire la fiecare motiv invocat de angajator;
- orice alte acte sau aspecte ce ar duce la elucidarea situației.

Între părți se va încheia un proces-verbal constatator cu privire la modul de desfășurare a procedurii și aspectele susținute de părți.

Neprezentarea salariatului, fără motiv obiectiv, dă angajatorului libertatea de a dispune concedierea în absența procedurii prealabile.

Salariatul are dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

**În al treilea rând**, noutăți apar în procedura și termenele aplicabile măsurii concedierii. Astfel, angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile de la data constatării cauzei care a determinat-o. Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității abso-

lute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă mențiuni cu privire la termenul și instanța la care poate fi contestată.

Vom analiza pe rând cele patru cauze de concediere pentru motive ce țin de persoana angajatului.

### 7.1.1. Concedierea în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplina muncii sau de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară

Exercitarea dreptului la muncă, consacrat legal, presupune încheierea unui contract de muncă și încadrarea persoanei în cauză, într-un colectiv de muncă din unitatea respectivă.

Ca membru al colectivului acceptat, persoana angajată are drepturi [art. 39 alin. (1) C. muncii] dar și **obligații** [art. 39 alin. (2) C. muncii] care pun accent deosebit pe realizarea sarcinilor de serviciu [art. 39 alin. (2) lit. a)], pe respectarea normelor de comportare la locul de muncă [art. 39 alin. (2) lit. b)-c)], dar și pe respectarea secretului de serviciu și pe obligația de fidelitate. Aceste prevederi normative sunt relevante pentru desfacerea contractului individual de muncă deoarece fapta ilicită săvârșită de angajat, denumită abatere disciplinară se califică ca atare prin raportare la conduita prescrisă de legiuitor. Organizarea și desfășurarea în condiții optime a producției, presupune elaborarea de către unitate a unui ansamblu de măsuri care să conducă la realizarea disciplinei și ordinii în unitate. Personalul angajat are obligația integrării în colectiv, dar cu respectarea conștientă a normelor de comportare permise pentru îndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu.

Desfacerea disciplinară a contractului de muncă pentru încălcarea cu vinovăție a obligațiilor de serviciu și a normelor de comportare a fost considerată o măsură cu caracter de **excepție, extremă**<sup>1</sup>, care trebuie să intervină numai în situația în care menținerea contractului de muncă a persoanei în cauză, ar avea consecințe negative asupra disciplinei muncii uneori cu repercusiuni negative asupra realizării sarcinilor de serviciu.

---

<sup>1</sup> Sanda Ghimpu, *Unele aspecte teoretice și practice ale desfășurării contractului de muncă în baza art. 20 lit. e) din Codul muncii din 1950*, în R.R.D. nr. 4/1969, p. 100 și urm.



**Disciplina muncii**, ca instituție juridică a dreptului muncii, cuprinde totalitatea normelor juridice care stabilesc obligațiile de muncă ale persoanelor încadrate, modul de îndeplinire a acestor obligații, măsurile de stimulare pentru îndeplinirea corectă a îndatoririlor de serviciu, precum și răspunderea celor vinovați de săvârșirea unor abateri<sup>1</sup>. În acest context, instanța noastră<sup>2</sup> a statuat că măsura desfacerii contractului de muncă fiind „prea gravă” pentru că vizează un drept fundamental al oamenilor, ea fiind luată cu ușurință.

Codul muncii [art. 61 lit. a)] a reglementat posibilitatea desfacerii disciplinei a contractului de muncă în **două situații** și anume:

- persoana încadrată încalcă în mod sistematic obligațiile sale de muncă;
- persoana încadrată săvârșește o singură abatere pentru care legea prevede în mod expres aplicarea acestei sancțiuni.

**În prima ipoteză** persoana încadrată în muncă trebuia să săvârșească cel puțin două abateri disciplinare, la momente relativ apropiate, prin care să se încalce obligațiile de muncă, ce cuprind atât sarcinile de serviciu cât și normele de comportare la locul de muncă, iar abaterile disciplinare să prezinte o anumită gravitate încât menținerea și respectiv continuarea raportului juridic de muncă nu se mai justifică.

**În cea de-a doua ipoteză**, pentru desfacerea contractului de muncă este suficientă săvârșirea unei singure abateri de către persoana angajată dar pentru care, prin dispoziție legală, s-a precizat în mod expres, desfacerea contractului de muncă; de exemplu, refuzul nejustificat de a executa delegarea sau detașarea legal ordonată.

Apreciem că în cazul în care nu există o dispoziție legală în acest sens, oricât de gravă ar fi fost abaterea, este greu să se accepte dreptul angajatorului de a dispune desfacerea contractului de muncă.

Delimitarea clară a motivelor ce determină desfacerea disciplinară și respectiv pentru necorespondere profesională a contractului de muncă se realizează prin aplicarea diferențiată a art. 61. Potrivit art. 263 C. muncii, abaterea disciplinară reprezintă încălcarea cu vinovăție de către salariați - indiferent de funcția ce o ocupă - a obligațiilor de muncă, inclusiv a normelor de comportare.

---

<sup>1</sup> Trib. Suprem, col. civ., dec. nr. 156/1962, în Culegere.... pe anul 1962, p. 232.

<sup>2</sup> D. Macovei, *op. cit.*, p. 136.

Pentru înțelegerea noțiunii de **abatere disciplinară** se impun câteva precizări legate de elementele structurale pe care trebuie să le îndeplinească în mod cumulativ orice formă a răspunderii juridice, implicit răspunderea disciplinară.

Persoana angajată este un subiect calificat al raportului juridic de muncă iar datorită acestei poziții răspunderea disciplinară poate fi antrenată numai față de cei care sunt salariați indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă. Această reglementare legală prezintă o mare importanță deoarece, **disciplina în muncă**, reprezintă un obiectiv urmărit de unitatea la a cărei realizare trebuie să concure toți angajații, indiferent de funcția sau postul deținut, în caz contrar faptele ilicite ale unor angajați, nesancționate, produc consecințe negative atât sub aspectul îndeplinirii corespunzătoare a sarcinilor de serviciu, dar și asupra colectivului de oameni în care acesta își desfășoară activitatea.

Sanctiunea desfacerii disciplinare a contractului de muncă trebuie să intervină ori de câte ori sunt întrunite elementele constitutive ale abaterii disciplinare, fără a se face diferențieri între persoane după postul sau funcția deținută în unitate, ca o garanție pentru aplicarea obiectivă nu abuzivă, discriminatorie a prevederilor legale referitoare la sancționarea disciplinară a personalului angajat.

O altă condiție pentru antrenarea răspunderii disciplinare este **fapta ilicită** numită abatere disciplinară a salariatului. Desfacerea disciplinară a contractului de muncă operează în două ipoteze și anume:

- salariatul săvârșește o abatere gravă;
- salariatul încalcă în mod repetat obligațiile sale de muncă, inclusiv normele de comportare în unitate.

Desfacerea contractului de muncă în cazul săvârșirii de către salariat a unei abateri grave presupune comiterea unei singure fapte, dar de un **grad mare de pericolozitate** pentru desfășurarea în condiții optime a raportului juridic de muncă, încât unitatea este nevoită, pentru a evita producerea de consecințe negative asupra patrimoniului și în cadrul relațiilor dintre membrii colectivului, să pună capăt raportului juridic de muncă al persoanei care cu vinovăție nu și-a îndeplinit obligațiile de muncă sau nu a respectat normele de comportare.

Legiuitorul **definește**: „Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca, și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamen-

tul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.”<sup>1</sup>

**În a doua ipoteză** operează desfacerea disciplinară a contractului de muncă, atunci când în mod repetat salariatul și-a încălcat obligațiile de muncă sau normele de comportare.

**Repetabilitatea** este condiționată de săvârșirea a cel puțin două abateri disciplinare care nu trebuie să fie identice, ci prin conduita sa persoana angajată să încalce obligațiile de serviciu sau normele de comportare. Ca atare, săvârșirea a cel puțin două abateri presupune fie neîndeplinirea a două obligații de serviciu sau încălcarea de două ori a normelor de comportare, fie încălcarea unei obligații de serviciu cumulată cu încălcarea unei norme de comportare. Sub raportul repetării abaterii se iau în considerare abaterile săvârșite de angajat în executarea contractului de muncă, indiferent de postul pe care l-a ocupat în acel moment, ca atare, nu are relevanță, că o abatere a fost săvârșită într-un post, iar a doua abatere a fost săvârșită ca urmare a mutării, într-un alt post. Încălcarea se consideră repetată și în ipoteza în care persoana în cauză a fost sancționată disciplinar și nu a intervenit una din formele reabilitării până la data la care a fost sancționat pentru cea de-a doua abatere,<sup>2</sup> sau prima abatere nu a fost sancționată dar unitatea este în termenul legal pentru sancționarea ambelor abateri disciplinare.

Dacă s-au aplicat **sancțiuni disciplinare** pentru săvârșirea a două abateri și nu a intervenit reabilitarea, măsura desfacerii contractului de muncă se poate aplica doar dacă se săvârșește o nouă abatere, deoarece pentru aceeași faptă nu se poate aplica o dublă sancțiune<sup>3</sup>.

Caracterul de **repetabilitate** a săvârșirii abaterii disciplinare nu va determina întotdeauna desfacerea contractului de muncă, ci unitatea trebuie să aprecieze gravitatea faptei și urmările acesteia, în funcție de care va putea proceda, fie la închietarea raportului juridic de muncă (menținerea raportului juridic de muncă este imposibilă), fie la aplicarea unei noi sancțiuni disciplinare mai puțin gravă decât desfacerea contractului de muncă.

---

<sup>1</sup> Art. 263 alin. (2) C. muncii.

<sup>2</sup> Ghe. Brehoi, *Consecința provocării de rebuturi asupra contractului de muncă*, în R.R.D. nr. 8/1975, p. 24-27.

<sup>3</sup> Trib. Suprem, col. civ., dec. nr. 1007/4.10.1965, în Repertoriu... pe anul 1965, p. 526, speta nr. 189.

Legiuitorul consideră că desfacerea contractului de muncă trebuie să intervină doar ca **măsură de excepție** și numai în cazul „încălțării cu vinovăție” a obligațiilor de serviciu sau normelor de comportare, aspect asupra căruia unitatea va avea drept de apreciere. Gravitatea conduitei angajatului se analizează în funcție de atitudinea psihică a acestuia față de fapta săvârșită și consecințele ei, iar în dreptul muncii, se răspunde, în principiu, și numai pentru culpă, ceea ce nu înseamnă că se exclude posibilitatea de a răspunde și pentru forma de „intenție” a vinovăției.

**Abaterea disciplinară** se poate înfăptui fie printr-o acțiune comisivă, fie omisivă.

În practica judecătorească s-au considerat cazuri de desfacere a contractului de muncă în următoarele situații:

- întârzierea frecventă de la program, lipsa repetată și nemotivată de la serviciu<sup>1</sup>, dacă nu sunt determinate de cauze care exclud culpa persoanei respective, de exemplu necesitatea îngrijirii copilului bolnav care datorită vârstei nu poate fi lăsat singur<sup>2</sup>;

- refuzul de a executa o detașare sau o retrogradare<sup>3</sup>;

- desfășurarea de către un salariat în calitate de patron al unei firme particulare sau al cărei asociat este, a unei activități identice cu cea a unității în care este încadrat cu contract de muncă, în condiții de concurență neloială<sup>4</sup>;

- prezența la serviciu în stare de ebrietate sau consumul de băuturi alcoolice în timpul serviciului<sup>5</sup>.

Întrucât legiuitorul nu precizează cazurile care pot fi considerate abateri grave, prin contractul colectiv de muncă se pot enumera limitativ, desigur, acele fapte care prin gravitatea lor pentru relațiile de muncă determină desfacerea contractului de muncă, ca de exemplu: prezentarea la

<sup>1</sup> Trib. Suprem, sec. civ., dec. nr. 607/1977 în C.D. 1977, p. 146.

<sup>2</sup> Trib. Suprem, dec. nr. 320/1965, în C.D. 1965, p. 160.

<sup>3</sup> Trib. Suprem, dec. nr. 1365/1965, în C.D. 1965, p. 160.

<sup>4</sup> Trib. Mun. București, s. a IV-a, dec. nr. 69/92 consideră că principiul stabilității în muncă e asigurat prin enumerarea limitativă de către lege a cazurilor în care se poate desface contractul de muncă din inițiativa unității, așa că invocarea unui alt motiv constituie un caz de nulitate absolută iar răspunderea salariatului se poate declanșa în condițiile Legii nr. 11/1991, publicată în M. Of. nr. 24/30.01.1991 și poate fi de natură civilă, contravențională, penală dar în nici un caz disciplinară; dec. nr. 22/1992 în C.P.J. civilă 1992, p. 191-194.

<sup>5</sup> Trib. Suprem, s. civ., dec. nr. 1325/1971 în Culegere...pe anul 1971, p. 161.

serviciu în stare de ebrietate, consumul de alcool la locul de muncă, părăsirea locului de muncă fără avizul șefului, întârzieri repetate la locul de muncă, atitudine refractară față de respectarea obligațiilor de serviciu așa cum au fost ele stabilite prin contractul de muncă etc. Stipularea unor asemenea clauze privind disciplina în unitate dobândesc putere de lege datorită valorii normative recunoscute contractului colectiv de muncă<sup>1</sup>.

Nu pot atrage desfacerea disciplinară a contractului de muncă săvârșirea următoarelor **fapte**:

- atitudinea critică a unui lider sindical față de patronat, chiar dacă a depășit limita unei confruntări calme, civilizate datorită stării conflictuale existente în unitate<sup>2</sup>;

- exprimarea unei opinii critice ca ziarist și angajat cu privire la modul în care este condusă unitatea<sup>3</sup>.

**Măsurile de protecție** a salariaților prevăzută în art. 60 alin. (1) C. muncii operează și în cazul desfacerii disciplinare a contractului de muncă. Contractul de muncă al salariatului care săvârșește o abatere gravă sau încalcă în mod repetat obligațiile de serviciu sau normele de comportare, nu poate fi desfăcut din inițiativa unității, în timpul incapacității temporare de muncă, în care se primesc ajutoare de asigurări sociale, în caz de graviditate, în timpul concediului de maternitate și în perioada alăptatului, în perioada cât îngrijește copilul bolnav în vârstă de până la 7 ani. Instanța noastră supremă a statuat că interdicția desfacerii contractului de muncă operează și în situația în care concediul medical s-a acordat în ziua desfacerii contractului de muncă. Ca atare, se va efectua concediul medical, perioadă în care contractul de muncă este suspendat de drept. La expirarea perioadei de concediu medical, potrivit art. 15 alin. (2) din dec. nr. 167/1958 privitor la prescripția extinctivă, prescripția se va împlini numai după curgerea unui termen de o lună de la suspendare.

---

<sup>1</sup> Vezi și Mărioara Țichindeal, *Încetarea contractului individual de muncă*, Ed. Lumina Lex, București, 1999, p. 92

<sup>2</sup> Trib. Mun. București, ș. a III-a civ., dec. nr. 1082/1992 în Culegere... pe anul 1992, p. 195-196.

<sup>3</sup> Trib. Municipiului București, ș. a IV-a civ., dec. nr. 589/1992, în Culegere... pe anul 1992, p. 197-198.

### 7.1.2. Concedierea în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, în condițiile Codului de procedură penală

Potrivit art. 61 lit. b) C. muncii, contractul individual de muncă poate fi desfăcut dacă cel în cauză este arestat mai mult de 60 de zile. În consecință, încetarea raportului juridic de muncă operează dacă sunt întrunite în mod cumulativ cele două condiții: arestarea și durata arestării (o perioadă de cel mult 60 de zile). Îndeplinirea acestor două condiții creează posibilitatea desfacerii contractului de muncă deoarece, așa cum este formulat în textul legal, unitatea își rezervă dreptul de a aprecia dacă va dispune sau nu desfacerea contractului de muncă.

În literatura de specialitate s-au exprimat **opinii diferite** cu privire la noțiunea de „arestare”. **Într-o primă opinie**<sup>1</sup> se consideră că sensul noțiunii de „arestare” ar consta fie în „deținerea sub pază legală a unei persoane care (este bănuită că) a comis o infracțiune” (sens restrâns), fie în „a lipsi pe cineva de libertate în urma comiterii de infracțiuni sau în vederea unei judecăți” (sens larg). Autorul consideră că legiuitorul a avut în vedere sensul larg al cuvântului când a prevăzut modalitatea de desfacere a contractului de muncă potrivit art. 61 lit. b) C. muncii.<sup>2</sup>

**În opinia autorului**, arestarea în sens restrâns reprezintă forță majoră și exonerează angajatul de răspundere pentru nerespectarea obligațiilor ce izvorăsc din contractul de muncă întrucât, arestarea se produce independent de voința angajatului și ca atare unitatea este obligată să rețină postul pe perioada de 60 de zile.

Dacă se pronunță o hotărâre judecătorească definitivă prin care angajatul este găsit vinovat, neîndeplinirea obligațiilor de serviciu este imputabilă acestuia și ca atare nu poate fi considerată forță majoră iar contractul de muncă se va desface pe motiv disciplinar. Se consideră că termenul de „arestare” vizează nu doar situația în care cel arestat este și condamnat dar și când execută pedeapsa privativă de libertate.

---

<sup>1</sup> I. Bădescu (jurisconsult Rm. Vâlcea), *Desfacerea contractului de muncă ca urmare a arestării angajatului*, în R.R.D. nr. 11/1970, p. 79.

<sup>2</sup> În articolul citat I. Bădescu viza ca temei legal art. 130 alin. (1) lit. j) din Legea nr. 10/1972, în vigoare la data scrierii articolului. Considerăm că în această situație doctrina și jurisprudența fundamentate pe această lege sunt întru-totul aplicabile și actualei reglementări în ceea ce privește acest motiv de desfacere a contractului individual de muncă.

Considerăm această opinie criticabilă sub următoarele aspecte:

- arestarea nu poate fi calificată forță majoră deoarece aceasta din urmă, reprezintă o împrejurare obiectivă, independentă de voința unei persoane și invincibilă;

- arestarea este o faptă juridică;

- temeiul desfacerii contractului de muncă îl reprezintă lipsa de la serviciu a persoanei angajate și nu conduita acesteia care a determinat arestarea.

Într-o altă opinie<sup>1</sup> se consideră că arestarea presupune reținerea persoanei angajate fără a pune în discuție existența culpei în săvârșirea faptei incriminate de lege iar desfacerea contractului de muncă este o facultate pentru unitate. Cu privire la culpa angajatului, autorul emite posibile ipoteze și anume:

- operează prezumția de nevinovăție;

- desfacerea contractului de muncă este condamnarea care o face necorespunzătoare muncii pe care o are potrivit contractului de muncă;

- desfacerea contractului de muncă pe motiv că persoana este arestată este considerată o măsură nelegală, deoarece arestarea este cea care împiedică angajatul să-și îndeplinească sarcinile de serviciu iar cercetarea împrejurării care a determinat arestarea în vederea stabilirii culpei angajatului, nu prezintă relevanță.

**Un alt autor**<sup>2</sup> consideră că prin „arestare” trebuie să înțelegem atât arestarea preventivă cât și arestarea pentru executarea unei pedepse privative de libertate.

Cu privire la aceste puncte de vedere pentru lămurirea înțelesului noțiunii de „arestare” utilizată de legiuitor în doctrină<sup>3</sup> s-a apreciat ca justă opinia potrivit căreia sensul termenului de „arestare” este cel definit de Codul de procedură penală și întotdeauna interpretarea rațională trebuie să primeze interpretării lexicale, opinie la care ne raliem având în vedere argumentele de text de lege care nu lasă posibilitatea de interpretare a voinței legiuitorului.

Unitatea are dreptul de a aprecia dacă, după expirarea perioadei de 60 zile va proceda sau nu la desfacerea contractului de muncă. Încetarea raportului juridic de muncă după expirarea perioadei de 60 zile nu repre-

---

<sup>1</sup> D. Sulică, în R.R.D. nr. 11/1970, p. 79.

<sup>2</sup> Mărioara Țichindeal, *Încetarea contractului individual de muncă*, Ed. Lumina Lex, București, 1999, p. 102 și urm.

<sup>3</sup> D. Macovei, *op. cit.*, p. 166.

zintă un abuz din partea unității deoarece realizarea obiectivului acesteia (producție, servicii) presupune o anumită structură de personal or, unitatea nu poate fi împiedicată în realizarea obiectivelor sale prin reținerea de posturi și implicit neangajarea de personal. Pe perioada arestării, contractul de muncă este suspendat în principalele sale efecte dar această suspendare încetează în momentul în care persoana în cauză a revenit la serviciu, fie înainte de expirarea perioadei de 60 zile, fie după expirarea acesteia dacă unitatea nu a dispus desfacerea contractului de muncă, părțile contractante reluându-și prestațiile reciproce<sup>1</sup>.

În ipoteza în care unitatea dispune desfacerea contractului de muncă după expirarea perioadei de 60 de zile, persoana în cauză nu mai are dreptul la reintegrare chiar dacă prin hotărâre judecătorească s-a constatat nevinovăția sa, dar va putea solicita acordarea de despăgubiri pentru prejudiciile aduse prin arestare conform art. 504 și urm. C. proc. pen.<sup>2</sup> Dacă desfacerea contractului de muncă intervine în interiorul celor 60 de zile iar persoana în cauză revine înainte de expirarea acestei perioade, unitatea este obligată să revoce actul prin care s-a dispus desfacerea contractului de muncă și să reintegreze persoana în postul avut anterior în caz contrar, organul jurisdicțional competent va anula actul de desfacere a contractului de muncă și va dispune reintegrarea cu acordarea de despăgubiri. Cu toate acestea, dacă contractul de muncă se desface înainte de expirarea celor 60 de zile iar persoana în cauză nu se eliberează în interiorul perioadei respective, măsura unității este considerată legală.

La expirarea perioadei de arestare, **rezilierea** contractului de muncă de către unitate ar părea abuzivă în măsura în care ar avea cunoștință despre iminenta eliberare a angajatului, peste câteva zile<sup>3</sup>. O asemenea opinie nu poate fi acceptată întrucât textul legal permite unității ca la expirarea perioadei de 60 de zile să dispună desfacerea contractului de muncă; măsura arestării nu prezintă relevanță pentru desfacerea contractului de muncă, ci faptul prelungirii acesteia peste termenul prevăzut de legiuitor reprezintă motiv de stingere a raportului juridic de muncă.

---

<sup>1</sup> Trib. Suprem, col. civ., dec. nr. 278/28.II.1957, în Repertoriu... pe anul 1957, p. 530.

<sup>2</sup> Trib. Mun. București, sec. a IV-a, civ, dec. nr. 1057/1991, în Culegere... pe anul 1991, p. 151.

<sup>3</sup> D. Sulică, *op. cit.*, p. 79.



Un aspect deosebit de important care justifică desfacerea contractului de muncă în temeiul art. 61 lit. b) C. muncii se referă la legătura pe care o are fapta imputabilă persoanei încadrate cu munca sa. Dacă fapta săvârșită de persoana încadrată a determinat măsura arestării și are legătură cu activitatea desfășurată la locul de muncă iar unitatea a depus plângere penală sau persoana în cauză a fost trimisă în judecată pentru fapte penale, incompatibile cu funcția deținută, conducerea unității o va suspenda din funcție<sup>1</sup>. Arestarea nu are semnificația **confirmării vinovăției**, ca atare, unitatea va aștepta rezultatul urmăririi sau judecării penale. Față de cele prezentate mai sus se poate aprecia că desfacerea contractului de muncă în temeiul art. 61 lit. b) C. muncii este necesară întrunirea cumulativă a trei cerințe și anume: arestarea, durata acestei măsuri să fie mai mare de 60 de zile iar fapta imputabilă persoanei în cauză să nu fie în legătură cu munca acesteia.

#### **7.1.3. Concedierea în cazul în care, prin decizia organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să-și îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat**

Această nouă reglementare a raporturilor juridice de muncă, Legea nr. 53/2003, aduce ca **noutate** reglementarea distinctă a concedierii în situația în care organele competente de expertiză medicală constată inaptitudinea psihică sau/și fizică a salariatului pentru un anumit loc de muncă, delimitând această situație de concedierea pentru necorespondere profesională, în care era presupus inclusă până acum.

Calitatea unei persoane fizice, subiect într-un raport juridic de muncă, în cadrul căruia se obligă să presteze activitatea pentru o altă persoană (fizică sau juridică), implică nu numai capacitatea sa juridică, ci și aptitudinea de a munci, în sens biologic.

Aptitudinea, conform Dicționarului Explicativ al Limbii Române, înseamnă însușirea psihică individuală care condiționează îndeplinirea în bune condiții a unei munci, a unei acțiuni.

Astfel, scăderea sau pierderea capacității biologice de muncă necesară postului respectiv (simțuri, îndemânare, forță fizică, memorie) poate determina, fie trecerea într-o muncă pe care angajatul o poate desfășura, fie

---

<sup>1</sup> Art. 50 lit. h) din Codul muncii.

se va dispune desfacerea contractului de muncă pe temeiul dat de art. 61 lit. c) Codul muncii.

După cum se poate observa cu ușurință, este necesară întrunirea cumulativă a **două condiții**:

- un document eliberat de organele medicale de expertiză;
- acest document să constate inaptitudinea psihică/fizică a salariatului de a îndeplini atribuțiile aferente postului pe care este încadrat.

În ultimele două secole omul a dezvoltat într-atât mașinismul și tehnica, încât tehnosfera – industria și agricultura mecanizată și chimizată – tinde să înlocuiască biosfera. Omul zilelor noastre din industrie și agricultură se află sub directă influență a noului mediu, modificat prin factori fizici, chimici, biologici, ergonomici, dintre care unii nocivi, cu efecte negative asupra stării de sănătate a individului și colectivității, cu implicații ecologice complexe. Pe de altă parte, omul modern, indiferent de locul său de muncă, se află permanent sub influența industriei, datorită extinderii acesteia, în afara uzinei, sub formă de poluare. Acest mediu artificial, creat de om, prin unele din consecințele sale, este mai periculos decât agresiunile naturii.

Din punct de vedere medical, strămutarea omului din mediul său natural în mediul industrial, a avut drept consecință modificarea profilului patologiei sale „naturale”. Așa au apărut bolile profesionale. Din același motiv, în noile condiții determinate de poluare și mașinism, fosta patologie „naturală” suferă mutații, modificându-se ca aspect, ca incidență și evoluție.

În condițiile actuale ale revoluției științifico-tehnice și informatice, grevată de riscuri ecologice cu impact planetar (vezi Cernobil), ca și în procesul de mecanizare și chimizare a agriculturii, când solicitarea capacității de muncă a omului capătă valențe multiple, medicina muncii este chemată să orienteze spre rezolvare, în consens cu toți factorii sociali și tehnici implicați, procesele ample de inadaptare a individului și a colectivității la viața modernă.<sup>1</sup>

**Medicina muncii** se integrează ca o necesitate obiectivă în ansamblul acțiunilor întreprinse de societate pentru promovarea sănătății populației active, aducând astfel o importantă contribuție la realizarea aspirațiilor de dezvoltare a societății noastre moderne.

---

<sup>1</sup> Delia Caiman, P. Țurcanu, *Medicina muncii*, Ed. Solness, Timișoara, 1999, p. 9.

Activitatea de medicina muncii pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale prin monitorizare și asanare a mediului de muncă, de promovare a sănătății muncitorilor prin asigurarea unor condiții de muncă în concordanță cu capacitatea lor fizică și psihică, nu are efecte numai de ordin sanitar, ci și importante rezultate economice.

Debuturile practicii medicinei muncii situau sub semnul patologiei profesionale evidente, cazurile manifeste de îmbolnăvire ce se prezentau la medic pentru a li se constata boala. Medicul pe atunci era plasat pe o poziție pasivă, mulțumindu-se să ateste boala și să aplice măsurile terapeutice, îngăduite de cunoștințele epocii, unei afecțiuni care, de cele mai multe ori, se afla într-un stadiu evoluat. Pe măsură ce condițiile de muncă s-au ameliorat și implicit cazurile manifeste au devenit mai rare, pe măsură ce posibilitățile de investigație s-au perfecționat, iar accesibilitatea la asistența medicală s-a lărgit, s-a acreditat o nouă atitudine în practica de medicină a muncii, prin deplasarea interesului medical de la „patologia profesională” la „sănătatea profesională”. Prin aceasta, atitudinea medicului de medicina muncii a devenit activă, el nefiind doar specialistul competent să elucideze un caz, ci mai ales, factorul care stabilește, din punct de vedere al activității de cunoaștere, riscurile expunerii, posibilitățile de îmbolnăvire și, în primul rând, modificările stării de sănătate a individului și a colectivului de angajați expuși în anumite condiții de muncă.<sup>1</sup>

Există anumite boli care sunt determinate de mediul toxic în care se lucrează. În aceste meserii cu risc mare de îmbolnăvire este necesar să se efectueze un control medical atât la angajare, cât și pe parcursul angajării. Analizând câteva asemenea boli profesionale foarte răspândite constatăm că medicina muncii relevă situații alarmante.

Silicoza sau pneumonia colagenă, este cea mai răspândită maladie profesională în lume și în țara noastră, fiind pe locul întâi în cadrul morbidității mondiale în boli profesionale. În industria minieră anual sunt mii de cazuri de îmbolnăvire. Medicul milanez Visconti, în 1879, releva că silicoza este determinată de inhalarea și acumularea în plămâni a pulberilor conținând dioxid de siliciu liber cristalin, și de reacția plămânilor la prezența acestor pulberi. Examenul medical la încadrarea într-un loc de muncă cu risc silicogen este obligatoriu. Datele de la examen se consemnează în fișa medicală de angajare în mediu silicogen, care împreună

---

<sup>1</sup> Delia Caiman, P. Țurcan, *op. cit.*, 1999, p. 12.

cu radiografia pulmonară reprezintă documente de referință. Controlul medical periodic se efectuează anual, iar radiografia trebuie realizată obligatoriu la 5, 8 și 10 ani de la angajare, pentru ca după aceea să se facă din 2 în 2 ani atât timp cât se menține angajarea în mediul cu risc silicogen. Scopul controlului medical periodic este depistarea stărilor morbide care antrenează contraindicarea continuării activității în mediul de muncă cu risc silicogen, a afecțiunilor intercurrente ce necesită scoaterea temporară a angajatului din mediul cu pulberi.

Astmul bronșic profesional a fost descris, în mod clasic, mai ales la angajații din mediul agricol și din industria alimentară. Industria farmaceutică este încă un domeniu în care apar frecvent cazuri de astm bronșic profesional. Prelucrarea lemnului, în industria mobilei, dacă se folosesc esențe exotice (cedru roșu, mahon) poate determina apariția cazurilor de astm profesional. Măsurile de profilaxie presupun efectuarea unui filtru medical corect la angajare și examen medical periodic atent pentru depistarea precoce a manifestărilor de sensibilizare alergică respiratorie și pentru a se vedea dacă nu este contraindicată continuarea muncii în acest mediu.

Intoxicația cu plumb și compuși organici vizează angajații din industria de minereuri, din extracția neferoaselor, din industria de topire, rafinare și prelucrare a plumbului, dar și din industria textilă, a sticlei sau chiar tipografii. Examenul medical la încadrare urmărește selectarea forței de muncă care nu este vulnerabilă biologic față de plumb. Examenul medical periodic se efectuează la 6-12 luni. Pe lângă examenul clinic complet și a examenelor de specialitate, examenul medical periodic cuprinde investigații de laborator minimale, obligatorii și complementare pentru a se aprecia dacă se mai poate continua munca în acest domeniu sau nu.<sup>1</sup>

#### **7.1.4. În cazul în care salariatul nu corespunde profesional postului în care este încadrat**

Desfacerea contractului de muncă pentru necorespondere profesională a fost evocată și în legislația anterioară. Astfel, potrivit art. 130 alin. (1) lit. e) din fostul Cod al muncii a ridicat problema definirii „necorespunderii profesionale”. Redactarea acestui motiv de desfacere a contractului de muncă și în art. 20 lit. d) C. muncii din 1950 se referea la expresia de „necorespondere în muncă”, ca și Legea nr. 10/1970 în art. 130 alin. (1)

---

<sup>1</sup> Delia Caiman, P. Țurcan, *op. cit.*, 1999, p. 87.

lit. e) fără a o defini. Într-un asemenea context era firesc ca doctrina și practica judecătorească să încerce aproximarea sintagmei și stabilirea conținutului de „necorespondere în muncă”.

**Într-o primă opinie**, fostul Tribunal Suprem<sup>1</sup> a considerat că necoresponderea în muncă nu implică culpa persoanei angajate, punând accentul pe pregătirea și aptitudinile profesionale ale persoanei încadrate în sensul că desfacerea contractului de muncă se datorează unor cauze obiective, independente<sup>2</sup> de voința angajatului (lipsa de studii, stagiului etc.). **Ulterior**, datorită cauzelor apărute în practică, de încălcare gravă a disciplinei muncii printr-o singură abatere, fără să existe posibilitatea desfacerii disciplinare a contractului de muncă, s-a extins conținutul noțiunii de necorespondere în muncă în sensul că au fost incluse în aceasta și faptele culpabile ale persoanei în legătură cu munca.

Ca atare, fostul Tribunal Suprem<sup>3</sup> susținea că necoresponderea în muncă se referă atât la aspectul profesional cât și moral al conduitei persoanei angajate și presupune respectarea regulilor de conviețuire la locul de muncă. În doctrină<sup>4</sup> s-a apreciat că nu orice fel de abateri puteau fi motive de desfacere a contractului de muncă, pentru necorespondere, ci numai săvârșirea de către persoana încadrată a unei singure abateri, dar neprevăzută de lege a fi sancționată cu desfacerea disciplinară a contractului de muncă precum și încălcarea repetată a disciplinei muncii. În conținutul noțiunii de necorespondere au mai fost cuprinse și lipsa capacității biologice<sup>5</sup>, pierderea încrederii speciale<sup>6</sup>. Față de această nouă reorientare a literaturii de specialitate și practicii judiciare textul anterior cuprindea motive obiective (nu se reținea culpa în sarcina angajatului) dar și subiective (se reținea culpa angajatului) de desfacere a contractului de muncă ceea ce a reținut atenția specialiștilor care au ridicat și problema delimi-

---

<sup>1</sup> Trib. Suprem, col. civ., dec. nr. 1069/29.12.1953, în C.D. 1952-1954.

<sup>2</sup> C. Flitan, *Răspunderea disciplinară a angajaților*, Ed. Științifică, București, 1959, p. 92.

<sup>3</sup> Trib. Suprem, col. civ., dec. nr. 209/18.03.1954, în J.N. nr. 2/1955, p. 259-261.

<sup>4</sup> D. Macovei, *Încetarea contractului individual de muncă*, Ed. Junimea, Iași, 1981, p. 166.

<sup>5</sup> V. Gionea, *Modificarea și desfacerea contractului de muncă al angajatului pentru necorespondere*, în R.R.D. nr. 9/1967, p. 22.

<sup>6</sup> Trib. Suprem, col. civ., dec. nr. 227/6.02.1959, în Repertoriu I, 1959, p. 523-524.

tării exacte a abaterilor ce cad sub incidența acestei reglementări - art. 20 lit. d) C. muncii din 1950 - și a celor ce constituie motiv de desfacere disciplinară a contractului de muncă potrivit art. 20 lit. e) C. muncii adoptat în 1950. Astfel, a apărut preocuparea de a delimita cele două aspecte: **necorespunderea profesională și abaterea disciplinară.**

Problema și-a găsit rezolvare prin prevederea cuprinsă în art. 13 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 1/1970 care stipula posibilitatea desfacerii disciplinare a contractului de muncă când angajații, indiferent de funcția pe care o ocupă, încalcă cu vinovăție obligațiile de muncă, inclusiv normele de comportare. Legea nr. 10/1972 - stabilea cu exactitate că desfacerea contractului de muncă se dispune când persoana nu corespunde profesional locului pe care îl ocupă. Exprimarea fără echivoc a legiuitorului cu privire la aspectul profesional ca motiv de desfacere a contractului de muncă a determinat practica judiciară și literatura de specialitate să stabilească cazurile ce pot fi invocate în motivarea încetării raporturilor juridice de muncă conform art. 130 alin. (1) lit. e) din fostul Cod al muncii.

Neîndeplinirea de către persoana încadrată a unei condiții pe care o dispoziție normativă a stabilit-o după încheierea contractului de muncă<sup>1</sup>, de exemplu, condițiile minime de pregătire și vechime (în meserie sau specialitate) sau alte condiții, cum ar fi completarea garanției pentru gestionari<sup>2</sup>. Intrarea în vigoare a normei juridice imperative impune obligația respectării ei, în caz contrar, aplicându-se sancțiunile prevăzute de aceasta. Dacă, de exemplu, o anumită persoană la data încheierii contractului de muncă a îndeplinit condițiile cerute pentru ocuparea postului respectiv, după adoptarea noii norme juridice imperative persoana în cauză, fie va îndeplini condiția cerută, fie va fi nevoită să treacă pe un alt post corespunzător cerințelor pe care le poate îndeplini.

---

<sup>1</sup> Legea nr. 12/1971 privind încadrarea și promovarea în muncă a personalului din unitățile socialiste de stat (anexele 1 și 2) stabilea alte condiții de pregătire și vechime decât actele normative anterioare. - abrogată integral prin art. 298 C. muncii

<sup>2</sup> Art. 21 din Legea nr. 22/1969; V. Buia, *Angajarea gestionarilor, constituirea de garanții și răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor socialiste*, Ed. Științifică, București 1970, p. 50-51.

Există însă și situații când unele dispoziții normative prevăd posibilitatea menținerii în funcție (în serviciu) a persoanei încadrate dacă aceasta face față atribuțiilor ce-i revin<sup>1</sup>. Dar,

- neprezentarea sau nereușita la proba practică, examen sau concurs a cărui promovare este o condiție pentru menținerea în funcție<sup>2</sup>;

- neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu, producerea repetată de rebuturi, consecințe ale pregătirii profesionale ce nu implică culpa persoanei în cauză<sup>3</sup>;

- lipsa de preocupare în perfecționarea pregătirii profesionale cu consecințe negative asupra îndeplinirii sarcinilor de serviciu și care implică culpa persoanei în cauză deoarece cunoașterea, progresul științei și tehnicii reprezintă un imperativ al oricărei societăți în continuă dezvoltare;

- săvârșirea unor fapte în timpul sau în afara serviciului care o face necorespunzătoare locului de muncă<sup>4</sup>;

- atitudinea refractară față de îndrumările primite și desfășurarea activității numai după opiniile proprii<sup>5</sup>;

- pierderea încrederii în persoana încadrată. S-a apreciat că posturile de gestionar, casier, de revizor contabil<sup>6</sup> precum și alte activități care presupun păstrarea secretului de serviciu, implică o încredere specială din partea unității iar pierderea acesteia poate constitui un motiv de desfacere a contractului de muncă pe motiv de necorespondere profesională.

---

<sup>1</sup> D. Macovei, *op. cit.*, p. 118.

<sup>2</sup> Legile nr. 92/1992, republicată în M. Of. nr. 259/30.09.1997, nr. 53/1991, republicată în M. Of. nr. 23/31.01.1996, nr. 40/1991, republicată în M. Of. nr. 162/14.07.1993, nr. 128/1997, publicată în M. Of. nr. 158/16.07.1997.

<sup>3</sup> Trib. Jud. Cluj, dec. civ. nr. 255/26.II.1976, cu note de A. Popescu și Ștefania Munteanu, în R.R.D. nr. 1/1978, p. 47-51; Gh. Brehoi, *Consecința provocării de rebuturi asupra contractului de muncă*, în R.R.D. nr. 8/1975, p. 24-27.

<sup>4</sup> În cazul săvârșirii de către un conducător auto profesionist a unui accident de circulație fie în timpul serviciului, fie în afara acestuia, se va dispune anularea permisului de conducere; Decretul nr. 231/74, art. 27, 38; Decretul nr. 303/72, art. 12.

<sup>5</sup> Sanda Ghimpu, *Dreptul muncii*, 1985, p. 99; Trib. Suprem, s. civ., dec. nr. 2356/79 (nepublicată) în I. Mihuța, *Repertoriu de practică judiciară 1975-1980*, p. 189, speța nr. 44.

<sup>6</sup> Trib. Suprem, col. civ., dec. nr. 586/54, citat de V.I. Câmpeanu; G.N. Vasu, *op. cit.*, p. 138.

Necorespunderea profesională ca motiv de desfacere a contractului de muncă potrivit dispozițiilor art. 61 lit. d) din actualul Cod al muncii trebuie constatată în timpul executării contractului de muncă așa cum reiese și din exemplele prezentate mai sus.

Cu toate acestea, doctrina<sup>1</sup> a pus în evidență o **situație** care poate să apară în practică în sensul că necorespunderea profesională poate exista chiar în momentul încheierii contractului de muncă prin inducere în eroare (prezentarea de acte false) a persoanei abilitate să verifice documentele în vederea angajării. Într-o asemenea ipoteză nu suntem în prezența motivului necorespunderii profesionale care determină desfacerea contractului de muncă, ci a unei cauze de nulitate a contractului de muncă deoarece a fost încălcată o dispoziție normativă care impune pentru ocuparea unui post de natură, ocupat de persoana în cauză, îndeplinirea condiției de studii care în momentul încheierii contractului de muncă lipsea, dar prin prezentarea de acte false aceasta s-a considerat îndeplinită și unitatea va dispune încetarea raportului juridic de muncă invocând nulitatea și nu necorespunderea profesională<sup>2</sup>.

Legiuitorul a considerat necesar ca atunci când, angajatul este amenințat cu desfacerea contractului de muncă pentru necorespundere profesională, să i se ofere posibilitatea salvării raportului juridic de muncă prin trecerea într-o altă muncă corespunzătoare pregătirii profesionale, dar mai ales capacității de muncă, în general, recalificarea, sprijinul organelor de repartizare în muncă în vederea plasării într-o muncă potrivită cu capacitatea sa și numai după epuizarea acestor posibilități să dispună desfacerea contractului de muncă.

Necorespunderea profesională necesită din partea unității o **analiză temeinică**, întrucât în practică anumite fapte (abateri) pot determina desfacerea contractului de muncă, fie în baza art. 61 lit. d) C. muncii fie art. 61 lit. a) C. muncii.

În doctrină<sup>3</sup> această situație se exemplifică prin lipsa în gestiune, ca urmare a abaterii săvârșite de gestionar datorată, fie lipsei de pregătire profesională (lipsește culpa angajatului), fie atitudinii de neglijență față

---

<sup>1</sup> Sanda Ghimpu, *Dreptul muncii*, Ed. Didactică și Pedagogică, București, 1985, p. 99.

<sup>2</sup> Se are în vedere ca temei juridic de desfacere a contractului de muncă art. 56 lit. e) C. muncii

<sup>3</sup> Sanda Ghimpu, *op. cit.*, p. 99.



de modul de manipulare, gestionarea bunurilor din gestiune (presupune atitudinea culpabilă a gestionarului). În primul caz se va proceda la desfacerea contractului de muncă potrivit art. 61 lit. d) C. muncii, iar în al doilea caz potrivit art. 61 lit. a) C. muncii (sanctiune disciplinară, iar dacă sunt întrunite elementele constitutive ale infracțiunii, fapta gestionarului va fi considerată ca atare și se va aplica norma penală).

De asemenea, trebuie făcută **precizarea**, că încetarea raportului juridic de muncă pentru necorespondere profesională, nu este condiționată de producerea vreunui prejudiciu material<sup>1</sup>, ci întâlnirea unei împrejurări în executarea contractului de muncă dintre cele enumerate mai sus, justifică desfacerea contractului de muncă pentru acest motiv.

Dacă din cauza acestor împrejurări se produce și o pagubă în patrimoniul unității, persoana în cauză va răspunde material în vederea acoperirii integrale a prejudiciului cauzat unității, paguba fiind un efect al necorespunderii profesionale și nu o condiție care antrenează desfacerea contractului de muncă potrivit art. 61 lit. d) C. muncii.

„Conceptul de necorespondere profesională trebuie înțeles ca o necunoaștere sau o insuficientă stăpânire a regulilor specifice unei meserii, profesii, activități, ceea ce implică o probațiune complexă legată de existența unor fapte repetate în timp, de natură să pună în lumină această necunoaștere sau insuficientă stăpânire a regulilor specifice, tocmai în ideea de a marca diferența de necorespondere sub raport profesional, de aceea a neîndeplinirii accidentale, dar cu implicarea laturii subiective a atribuțiilor de serviciu și care fundamentează de fapt cazuri distincte de desfacere a contractului de muncă.”<sup>2</sup>

**Ca și concluzie**, unității îi revine o mare responsabilitate în aprecierea corectă, obiectivă a împrejurărilor ce determină încetarea raportului juridic de muncă, funcție de care este stipulat temeiul legal al acestei operațiuni.

---

<sup>1</sup> Trib. Suprem, col. civ., dec. nr. 22-45/24.XII.1956, în Repertoriu pe anul 1956, p. 525.

<sup>2</sup> C.A. București, Secția pentru conflicte de muncă și litigii de muncă, dec. civ. nr. 518/2002, în R.R.D. muncii nr. 2/2002, p. 103.

## 7.2 Concedierea pentru motive ce nu țin de persoana salariatului

Concedierea pentru motive ce nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, datorită desființării locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a unor dificultăți economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității.

Această concediere este denumită și concediere pentru motive economice. Desființarea postului trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză serioasă și reală.

### 7.2.1. Reducerea personalului prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză, ca urmare a reorganizării

Reorganizarea unității presupune redefinirea acesteia printr-una din modalitățile prevăzute de art. 40-44, art. 46-50 din dec. nr. 31/1954 ca reglementare generală și în art. 199 alin. (1) și (2) din Legea nr. 31/1990-legea societăților comerciale, art. 66-68 din Legea nr. 36/1991- legea privind societățile agricole<sup>1</sup> și alte forme de asociere în agricultură, ca reglementări speciale.

Reorganizarea persoanelor juridice este impusă de nevoile economico-sociale, în continuă mișcare. Legile economiei, într-o permanentă dinamică, au impus necesitatea elaborării cadrului legal al acestor metamorfoze.

În lumina lor, prima lege care a reglementat infuzia altor relații și determinismul economic al fenomenului juridic a fost Legea nr. 15/1990<sup>2</sup> care a reorganizat unitățile economice de stat ca regii autonome și societăți comerciale precum și alte unități de stat și nestatale.

În doctrină<sup>3</sup> se consideră că termenul de „reorganizare” este folosit în funcție de întinderea ori volumul structurilor la care se aplică, în trei sensuri:

- cu privire la o singură persoană juridică, „reorganizarea” desemnează o prefacere ori restructurare ce se aplică unui singur subiect colectiv de

---

<sup>1</sup> Legea nr. 31/90 privind societățile comerciale modificată și republicată în M. Of. nr. 33/29.01.1998; Legea nr. 36/91 privind societățile agricole publicată în M. Of. nr. 97/6.05.1991.

<sup>2</sup> Legea nr. 15/1990 privind reorganizarea unităților economice de stat ca regii autonome și societăți comerciale, publicată în M. Of. nr. 169/16.08.1991.

<sup>3</sup> Gh. Beleiu, *Drept civil român. Partea generală*, Casa de Editură și Presă „Șansa” S.R.L. București 1993, p. 401.

drept civil, fiind denumită și „reorganizare internă” reprezentând nivelul „micro” de aplicare a reorganizării;

- cu privire la cel puțin două persoane juridice care există sau iau naștere, „reorganizarea” desemnează operațiunea juridică ca sumă a dispozițiilor care reglementează modificarea în structura sau existența privitoare la cel puțin două persoane juridice;

- cu privire la toate persoanele juridice din structura economiei naționale, termenul desemnează reforma economico-socială, reprezentând nivelul „macro” de aplicare a reorganizării.

Întrucât legea civilă nu folosește termenul de „reorganizare” și nici nu definește această noțiune, doctrinei îi revine sarcina de a formula definiția reorganizării persoanei juridice pe baza dispozițiilor cuprinse în dec. nr. 31/1954.

**Reorganizarea** este un proces de contopire sau de divizare în care sunt antrenate cel puțin două persoane juridice existente sau care iau astfel ființă. În cadrul acestui proces se produc unele modificări care afectează toate persoanele juridice participante<sup>1</sup>.

În ceea ce privește competența de a dispune reorganizarea, în doctrină, se admite că devin aplicabile pe baza principiului simetriei juridice, dispozițiile legale ce reglementează înființarea persoanelor juridice. Astfel, potrivit normelor cuprinse în art. 234 din Legea nr. 31/1990 fuziunea sau divizarea se hotărăște de fiecare societate în parte, în condițiile stabilite pentru modificarea actului constitutiv al societății. Potrivit art. 66 din Legea nr. 36/1991, reorganizarea prin modalitatea **fuziunii** se dispune de adunarea generală extraordinară a fiecărei societăți agricole cu majoritatea de 2/3 din numărul membrilor asociați.

Potrivit art. 40 din dec. nr. 31/1954 persoana juridică încetează a avea ființă prin comasare, divizare sau dizolvare.

**Comasarea** (art. 41 din dec. nr. 31/1954) se face prin absorbirea unei persoane juridice de către o altă persoană juridică sau prin fuziunea mai multor persoane juridice pentru a alcătui o persoană juridică nouă.

**Absorbția** este acea formă a comasării care constă în absorbirea unei persoane juridice care își încetează existența de către o altă persoană juridică care își sporește astfel ființa, activitatea.

---

<sup>1</sup> C. Stătescu, C. Bîrsan, *Tratat de drept civil. Teoria generală a obligațiilor*, Ed. Academiei R.S.R., București, 1981, p. 436-437.

**Fuziunea** este acea formă a comasării care constă în unirea, contopirea a două sau mai multor persoane juridice care își încetează astfel existența și înființarea unei alte persoane juridice.

**Divizarea** se face prin împărțirea întregului patrimoniu al unei persoane juridice între mai multe persoane juridice care există sau care iau astfel ființă. De asemenea, art. 42 din dec. nr. 31/1954 prevede că „persoana juridică nu încetează a avea ființă în cazul în care o parte din patrimoniul ei se desprinde și se transmite la una sau mai multe persoane juridice existente sau care iau astfel ființă”. Divizarea poate îmbrăca una din următoarele forme: totală sau parțială.

**Divizarea totală** constă în împărțirea întregului patrimoniu al unei persoane juridice care-și încetează existența, către două sau mai multe persoane juridice existente or care iau astfel naștere.

**Divizarea parțială** constă în desprinderea unei părți din patrimoniul unei persoane juridice care-și menține ființa și transmiterea acestei părți către una sau mai multor persoane juridice care există sau se înființează în acest fel.

Aceste forme de reorganizare reglementate de legislația civilă aplicabilă persoanelor juridice, trebuie privită ca măsură cu caracter intern, în vederea eficientizării activității unității și poate fi consecința mai multor factori economici printre care enumerăm exemplificativ: lipsa piețelor de desfacere, personal supradimensionat față de capacitatea de producție a unității etc.

Așa cum s-a apreciat în practica judecătorească<sup>1</sup>, reorganizarea unei persoane juridice trebuie să vizeze întreaga unitate nu numai una sau mai multe subunități.

**Efectele reorganizării** se regăsesc și în domeniul relației de muncă, de regulă contractele de muncă ale unității absorbite sau divizate nu se desfac, ci se preiau de către unitatea rămasă în ființă. Criteriul de repartizare al contractelor îl constituie sarcinile și atribuțiile preluate de unități<sup>2</sup>.

După finalizarea acestei operațiuni, persoana juridică nou formată pe baza statutului, legii dar și scopului pentru care s-a supus unei asemenea reorganizări, poate hotărî reducerea, selecționarea și distribuirea personalului. Există și excepții deoarece, uneori, unitatea dobânditoare poate

---

<sup>1</sup> Trib. Suprem, dec. nr. 944/1981, în R.R.D. nr. 2/1982, p. 60.

<sup>2</sup> Sanda Ghimpu, A. Ticlea, *Dreptul muncii*, ed. revăzută și adăugită, Casa de editură Șansa SRL, București, 1995, p. 239 și urm.

prelua contractele de muncă numai în limita numărului de posturi prevăzut în statutul ei de funcțiuni, ipoteză în care unitatea, de la care se face desprinderea, este în măsură să dispună desfacerea contractelor de muncă. Pe de altă parte, preluarea de către unitatea dobânditoare a unui post ocupat de o persoană, implică în mod necesar și preluarea contractului de muncă al acesteia.

Fără a se utiliza una din aceste forme, reorganizarea activității unei persoane juridice poate să intervină prin reducerea de personal care va opera funcție de nevoile unității și se va reflecta în reducerea posturilor din statul de funcțiuni. Legiuitorul prin norma expresă cuprinsă în art. 65 alin. (1) C. muncii instituie posibilitatea reducerii de personal numai dacă a intervenit reorganizarea.

### **7.2.2. Reducerea de personal prin desființarea de posturi de natura celui ocupat de cel în cauză**

Potrivit art. 65 alin. (1) C. muncii „unitatea își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză ca urmare a reorganizării”.

Această prezentare a textului a dat naștere la diferite interpretări în literatura de specialitate. Formularea legală din actualul cod este rezultatul parcurgerii unei etape anterioare de reglementare a acestui motiv de desfacere a contractului de muncă.

De-a lungul timpului, în doctrină, opiniile privind definirea sintagmei „posturi de aceeași natură” au fost foarte diferite. Astfel, s-a arătat că prin „posturi de aceeași natură” trebuie să se înțeleagă acele posturi, care pentru a fi ocupate, reclamă aceleași studii și aceeași pregătire profesională așa cum sunt prevăzute în indicatorul de încadrare pe funcții<sup>1</sup>. Într-o altă opinie,<sup>2</sup> s-a considerat că interpretarea dată expresiei „posturi de aceeași natură” este prea restrictivă, „aceleași studii și aceeași pregătire ar duce la considerarea posturilor de redactor principal și redactor șef, ca fiind posturi de natură diferită, ceea ce nu credem că ar fi fost în intenția legiuitorului. În intenția legiuitorului, consideră M. Witzman „posturi de aceeași

---

<sup>1</sup> S. Laden, T. Zega, *Despre contractul individual de muncă*, Ed. C.C.S., 1956, p. 59.

<sup>2</sup> Leonid Miller, *Unele probleme în legătură cu desfacerea contractului de muncă de către cel care angajează*, în S.C.J. nr. II/1957, nr. 2, p. 235-236.

natură” implică în mod obligatoriu îndeplinirea unei calificări profesionale de același fel dar și îndeplinirea unor lucrări de același gen, dar nu și o pregătire de același grad (ex. postul de contabil și contabil șef sunt posturi de aceeași natură, iar posturile de contabil și planificator sunt posturi de natură diferită<sup>1</sup>).

În practica judiciară mai apropiată de perioada noastră<sup>2</sup> și prin prisma actualului Cod al muncii, se arată că reducerea trebuie să privească posturi de natura celui ocupat de persoana în cauză, așadar, nu numai posturi identice ci și posturi asemănătoare ca atribuții destinate să servească activității de același fel și pentru care se cere aceeași pregătire profesională potrivit indicatoarelor de studii și vechime. De asemenea, se apreciază că, reducerea trebuie să fie reală, efectivă și nu trebuie să constituie un pretext pentru înlăturarea anumitor persoane și înlocuirea lor cu altele.

Se apreciază că pentru **desfacerea contractului individual de muncă** trebuie îndeplinite cumulativ **trei condiții** și anume: reorganizarea, reducerea de posturi, postul redus să fie de natura postului ocupat de persoana în cauză.

Reorganizarea poate fi generată fie de dificultăți economice, fie de o restructurare tehnologică sau doar o pură reorganizare managerială.

Întrucât asupra primei condiții am făcut aprecieri anterioare trebuie precizat că desfacerea contractului de muncă este legală, numai dacă a fost desființat postul de natura celui deținut de persoana în cauză<sup>3</sup>.

Astfel, în organizarea unui agent economic pot apărea mai multe situații.

Problema care se pune este următoarea: se reduc posturile ocupate, posturile vacante sau în aceeași măsură, posturile ocupate și cele vacante? Practica judiciară a propus o **soluție** în acest sens și anume, se vor reduce în primul rând posturile vacante și numai apoi posturile ocupate, dacă reorganizarea unității o impune; dacă nu există posturi vacante atunci se va proceda la desființarea posturilor ocupate de aceeași natură cu cel ocupat de persoana în cauză, dacă postul este unic, desfacerea contractului de muncă este urmarea chiar a desființării acestui post<sup>4</sup>. Astfel, se apreciază că desfacerea contractului de muncă, ca urmare a desființării singurului post de asistent principal existent, dispusă de patronul unității, cu scopul

---

<sup>1</sup> Trib. Suprem, s. civ., dec. nr. 440, în C.D. 1983, p. 134.

<sup>2</sup> Trib. Mun. București, s. civ. a IV-a, dec. nr. 1/1992, în C.D. 1992, p. 188.

<sup>3</sup> Trib. Suprem, s. civ., dec. nr. 802/1981, în R.R.D. nr. 12/1992, p. 85.

<sup>4</sup> Trib. Jud. Constanța, dec. nr. 379/1992, în Dreptul nr. 12/1992, p. 85.

de a fi îndeplinită activitatea de patronul unității, care are aceeași pregătire ca persoana în cauză, chiar dacă unitatea a avut o situație financiară bună este legală și justificată. Patronul nu a angajat o altă persoană în locul conțestatoarei, ci activitatea acesteia va fi îndeplinită de patronul firmei.

Instanța noastră supremă a apreciat că funcția unui angajat este determinată de încadrarea sa, iar nu de modul în care a fost folosit în fapt în unitate.

În practică se poate întâlni situația, care va genera următoarea întrebare: dacă cel ce angajează este în drept a desface contractul de muncă al unui salariat angajat pe durată nedeterminată, atunci când în unitatea respectivă este un post de aceeași natură dar ocupat de un alt angajat temporar?

Asupra **legitimității** unei atare măsuri, în doctrină s-a considerat că s-ar putea decide numai în funcție de împrejurări: ar putea apărea legitimă și justificată desfacerea contractului de muncă al celui angajat temporar, dacă ar ține locul unui angajat permanent, iar unitatea este interesată în menținerea acestuia din urmă datorită calificării sau menținerea unui angajat temporar ar fi mai imperios reclamată de interesele producției decât menținerea unui angajat permanent ocupând un post de aceeași natură. Așadar, considerăm că problema implică o apreciere a împrejurărilor de fapt care revine celui ce angajează iar în caz de litigiu, organelor de jurisdicție.

În învățământul preuniversitar potrivit art. 13 din Statutul personalului didactic prin **restrângere de activitate** se înțelege situația în care postul de educatoare, învățător, institutor și învățător-educator nu se mai încadrează în sistemul de normare privind efectivele de preșcolari sau de elevi prevăzute de lege. Inspectoratul școlar are obligația de a face publică, prin afișare la inspectorat și la unitățile de învățământ vizate, lista posturilor supuse restrângerii de activitate, cu cel puțin 30 de zile înaintea declanșării procedurilor de disponibilizare. În cazul profesorilor și al maiștrilor-instructori, restrângerea activității constă în diminuarea numărului de ore sub nivelul unei jumătăți de normă, fără posibilități de completare, în aceeași școală sau într-o școală apropiată, cu ore de specialitate sau de specialități înrudite, care pot fi predate de cadrul didactic în cauză.

În cazul **restrângerii activității** de învățământ, se renunță în ordine, la:

- a) activitatea prestată prin cumul, prin plata cu ora sau prin suplinire;
- b) activitatea prestată de cadrul didactic care îndeplinește condițiile legale de pensionare;
- c) activitatea prestată de cadrul didactic care solicită plecarea din unitate pe motivul restrângerii postului în specialitate.

În cazul în care restrângerea de activitate vizează două sau mai multe persoane de aceeași specialitate, în afara situațiilor prevăzute mai sus, se procedează la evaluare obiectivă sau la organizarea unui concurs, conform hotărârii consiliului profesoral al unității școlare.

**Evaluarea** este realizată de o comisie al cărei președinte este inspectorul școlar de specialitate. Dacă rezultatul evaluării obiective nu conduce la departajare, se aplică, în ordine, următoarele criterii social-umanitare: soț/soție cu domiciliul în localitate, părinți cu domiciliul în localitate, motive de sănătate care nu permit părăsirea localității, soțul/soția să lucreze în învățământ, alte cauze obiective, dovedite cu acte. Reprezentanții sindicatelor recunoscute la nivel național participă ca observatori, la toate etapele restrângerii de activitate.

### 7.3. Concedierea colectivă

În cazul în care, măsura concedierii pentru motive economice în termen de 30 de zile va afecta mai mulți salariați, ne aflăm în situația concedierii colective al cărei regim juridic este reglementat distinct.

Suntem în **situația concedierii colective** atunci când:

- sunt concediați cel puțin 5 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are între 20 și 100 salariați;
- sunt concediați cel puțin 10% din salariații angajatorului care are între 100 și 300 de salariați;
- sunt concediați cel puțin 30 de salariați de către angajatorul care are peste 300 de salariați.

Angajatorului aflat în situația de a dispune concedierea din motive economice îi revin următoarele obligații:

a) să întocmească un plan de măsuri sociale sau de alt tip prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților;

b) să propună salariaților programe de formare profesională;

c) să pună la dispoziția sindicatului care are membri în unitate sau, după caz, a reprezentanților salariaților toate informațiile relevante în legătură cu concedierea colectivă, în vederea formulării propunerilor din partea acestora;

d) să inițieze, în timp util, în scopul punerii de acord, consultări cu sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților referitoare la metodele și



mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați și de atenuare a consecințelor;

e) să notifice în scris sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților intenția de concediere colectivă cu cel puțin 45 de zile calendaristice anterior emiterii deciziilor de concediere.

**Această notificare** privind concedierea din motive economice se face sub forma unui proiect, care trebuie să cuprindă:

- numărul și categoriile de salariați angajați în unitate;
- motivele economice care determină acea concediere;
- numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de acea concediere;
- criteriile avute în vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
- măsurile privind formarea profesională;
- măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează a fi acordate salariaților supuși concedierii, potrivit dispozițiilor legale și contractului colectiv de muncă aplicabil;
- data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
- termenul înăuntru al căruia sindicatul reprezentativ din unitate sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea sau diminuarea numărului de salariați concediați.

Proiectul se remite fie sindicatului reprezentativ, fie reprezentanților salariaților cu cel puțin 45 zile anterior precavizării salariaților.

În termen de 20 zile calendaristice de la comunicarea proiectului, reprezentanții salariaților pot propune măsuri în vederea evitării concedierilor. Angajatorul trebuie să răspundă în scris, motivat acestor propuneri, în 10 zile de la primirea acestora.

În cazul în care această procedură necesită mai mult de 45 de zile, la solicitarea oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă poate dispune prelungirea acestui termen cu cel mult 15 zile calendaristice.

Pentru a evita abuzul de drept din partea angajatorului, legiuitorul dispune **imperativ**, că acesta nu poate face noi angajări pe locurile de muncă ale salariaților concediați pe o perioadă de 12 luni de la data concedierii lor.

Dacă însă, în intervalul de un an de la data concedierii, angajatorul reia activitățile a căror închietare a condus la concedieri colective, salariații care au fost concediați pot fi reangajați, fără examen, concurs sau perioa-

dă de probă, pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior. În situația în care foștii angajați nu solicită reangajarea, locurile lor de muncă se consideră vacante și angajatorul poate face noi angajări.

#### 7.4. Demisia sau desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa persoanei încadrate în muncă (art. 79 C. muncii)

Încheierea unui contract de muncă reprezintă expresia unui aspect al **libertății muncii**.

Drepturile persoanelor încadrate în muncă nu pot face obiectul vreunei tranzacții, renunțări sau limitări, ele fiind apărate de stat împotriva oricăror manifestări de subiectivism, abuz sau arbitrar, ca atare, salariatului i se recunoaște dreptul de a înceta contractul de muncă din proprie inițiativă.

Desfacerea contractului de muncă din inițiativa salariatului reprezintă o manifestare unilaterală de voință a acestuia de a înceta raportul juridic de muncă iar unitatea nu poate împiedica denunțarea contractului, neavând dreptul de a cenzura motivele invocate sau oportunitatea măsurii<sup>1</sup>.

Articolul 79 alin. (1) definește: „**Prin demisie** se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.”

**Din inițiativa salariatului** se poate desface contractul de muncă pe durată nedeterminată dar și cel încheiat pe durată determinată, întrucât legislația muncii nu prevede o excepție expresă pentru această categorie de contract<sup>2</sup>.

Deși legislația muncii nu prevede nici o limitare a dreptului de înceta contractul de muncă din inițiativa salariatului, totuși în anumite situații această încetare a contractului de muncă din inițiativa celui angajat antrenează **plata de daune interese**. Astfel, dacă există un contract de școlarizare sau un act adițional la contractul de muncă pentru cei care urmează cursuri de calificare, recalificare, desfacerea contractului de muncă din

---

<sup>1</sup> D. Macovei, *op. cit.*, p. 193.

<sup>2</sup> Ș. Beligrădeanu, *Încheierea, modificarea și încetarea contractului de muncă*, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1976, p. 166. Codul muncii anterior, în art. 19 institua denunțarea contractului de către încadrații cu contracte de muncă încheiate pe durată determinată.

inițiativa salariatului, fără plata de despăgubiri către angajator, ar putea opera numai în situații obiective (pe motiv medical, unitatea nu a putut să ofere persoanei în cauză un loc de muncă corespunzător pregătirii etc.). De asemenea, denunțarea contractului de muncă din inițiativa personalului artistic din unitățile artistice de spectacole se poate realiza, în lipsa acordului unității, numai în intervalul dintre stagioni, în caz contrar, dacă sunt întrunite condițiile răspunderii materiale se va antrena această formă specifică de răspundere de dreptul muncii.

Condiționarea dreptului salariatului de a denunța unilateral contractul de muncă își are justificare în **prima ipoteză**, pe cheltuielile suportate de unitate pentru pregătirea de specialiști, pentru a fi folosiți în unitate, în vederea creșterii nivelului calitativ al producției iar în **a doua ipoteză**, unitățile artistice de spectacole au angajamente în perioada stagiunii, la care nu pot renunța, în caz contrar vor răspunde pentru daunele pricinuite pentru nerespectarea acestor angajamente. Pe de altă parte, persoanele în cauză au încheiat contracte, prin care s-au obligat la respectarea lor, or, a recunoaște dreptul de a desface contractul de muncă înainte de expirarea perioadei pentru care s-au obligat înseamnă a recunoaște încălcarea obligațiilor asumate prin propria voință<sup>1</sup>.

**Demisia**, așa cum am arătat, constă într-o notificare scrisă, care nu trebuie motivată, și prin care salariatul comunică angajatorului, că din inițiativa sa, contractul de muncă urmează să înceteze, după expirarea preavizului.

De observat este că angajatorul, în mod nejustificat pentru o economie de piață, nu se bucură de un drept asemănător.

#### **Preavizul și dreptul de preaviz**

Desfacerea contractului de muncă din inițiativa salariatului – demisia – impune îndeplinirea condiției acordării unității a preavizului de maximum 15 zile pentru salariații cu funcții de execuție, iar în cazul funcțiilor de conducere de 30 zile calendaristice.

**Preavizul** constă în înștiințarea făcută unității de persoana încadrată în muncă, privind hotărârea acesteia de a denunța contractul<sup>2</sup>. Preavizarea are scopul de a aduce la cunoștința unității intenția salariatului de a pune

---

<sup>1</sup> D. Macovei, *op. cit.*, p. 195; Sanda Ghimpu, *Dreptul muncii*, Ed. Didactică și Pedagogică, București, 1985, p. 116.

<sup>2</sup> D. Macovei, *op. cit.*, p.195.

capăt raportului juridic de muncă, iar aceasta să ia măsuri pentru înlocuirea persoanei în cauză, pentru a nu se crea disfuncționalități în procesul de producție.

Cererea de preaviz poate fi făcută atât verbal<sup>1</sup> cât și în formă scrisă, de vreme ce legislația nu cuprinde o dispoziție care să impună forma scrisă. Forma scrisă a cererii este recomandabilă<sup>2</sup> deoarece se poate face dovada manifestării unilaterale de voință a salariatului de a înceta contractul individual de muncă precum și stabilirea cu certitudine a datei la care se desfășoară contractul de muncă. În orice situație manifestarea de voință a salariatului trebuie să fie clară, precisă, lipsită de echivoc<sup>3</sup>. De regulă, cererea de preaviz conține și denunțarea unilaterală a contractului de muncă și se va depune la registratura generală a angajatorului în vederea înregistrării și încunoștințării conducerii unității care este abilitată să încheie contracte de muncă.

**Termenul de preaviz** are caracter bivalent, după cum inițiativa încetării contractului individual de muncă aparține salariatului sau angajatorului.

Atunci când salariatul își exercită dreptul de a renunța la contractul individual de muncă, el va respecta acel termen de preaviz convenit cu angajatorul în chiar conținutul contractului sau, după caz, prevăzut în contractele colective aplicabile.

Potrivit prevederilor art. 79 alin. (8), salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu-și îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă, aplicându-se *exceptio non adimpleti contractus*.

Pe durata preavizului contractul de muncă își produce efectele, iar la expirarea termenului de preaviz încetează. Dacă, în perioada de preaviz, contractul individual de muncă se suspendă și termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

În cazul concedierii, preavizarea salariaților este obligația angajatorului, reprezentând un drept al angajatului.

---

<sup>1</sup> Trib. Suprem, s. civ., dec. nr. 988/1978, Culegere de decizii pe anul 1978.

<sup>2</sup> V. Câmpeanu, G.N. Vasu, *Încheierea, modificarea și încetarea contractului de muncă*, Ed. Științifică, București, 1965, p. 122.

<sup>3</sup> Sanda Ghimpu, *Dreptul muncii*, Casa de editură „Șansa” SRL, București, 1994, p. 235.

În acest caz, comunicarea preavizului se face obligatoriu în scris, conținând în structura sa următoarele elemente obligatorii :

- motivele economice care determină concedierea;
- criteriile de stabilire a ordinii de priorități;
- durata preavizului;
- lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un post vacant.

Beneficiază, sub sancțiunea nulității absolute, de dreptul de preaviz, persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), art. 65 și art. 66 C. muncii. Termenul de preaviz nu poate fi mai mic de 15 zile lucrătoare. Fac excepție persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. d), care se află în perioada de probă.

## **8. Efectele încetării contractului individual de muncă**

Desfacerea contractului individual de muncă dă naștere unor efecte generale tuturor cazurilor de încetare a raportului juridic de muncă dar și unor efecte specifice, proprii fiecărui caz de încetare.

### **8.1. Data încetării contractului individual de muncă**

Ca urmare a măsurii concedierii, desfacerea contractului de muncă în toate situațiile vizate de art. 61, 65 și 66 se stabilește prin dispoziția scrisă a conducerii unității, cu arătarea motivelor, a prevederilor legale pe care se întemeiază, a termenelor, precum și a organelor la care măsura luată se poate ataca. Dispoziția se comunică de către angajator, în scris, și își produce efectele de la data comunicării ei salariatului – art. 62 și art. 74 C. muncii.

Din analiza textelor legale distingem:

- spre deosebire de vechea legislație, lipsește termenul în care se comunică dispoziția scrisă de desfacere a contractului de muncă; nu se specifică nici măcar „cât mai repede” sau ceva similar;
- data comunicării reprezintă data când se aduce la cunoștință persoanei în cauză dispoziția de desfacere a contractului de muncă, dată la care aceasta își produce efectele.

Anterior acestor reglementări, în practica judecătorească<sup>1</sup> s-a considerat că încetarea raportului juridic de muncă operează numai la comunicarea dispoziției de desfacere a contractului de muncă, iar până la acea dată, operează prezumția de necunoaștere a măsurii luate de unitate împotriva persoanei în cauză, deși aceasta a luat cunoștință despre o virtuală desfacere a contractului de muncă datorită obligațiilor pe care trebuia să le îndeplinească unitatea potrivit art. 64, 70, 73 C. muncii: oferirea unui loc de muncă, notificarea sindicatului, avize, preaviz etc.

De asemenea, în doctrină,<sup>2</sup> s-a considerat că desfacerea contractului de muncă și comunicarea ei sunt două acte diferite pentru că validitatea celui dintâi se analizează în raport de „data la care măsura a fost luată, cu motivele care existau la acea dată și calitatea pe care o avea la acea dată cel care a luat măsura, și nu în raport cu data comunicării” deși efectele deciziei se produc potrivit legii, de la data comunicării.

Încetarea contractului de muncă operează la următoarele date:

- dacă contractul de muncă a fost încheiat pe durată determinată acesta va înceta la expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, fiind afectat de un termen extinctiv;

- desfacerea contractului de muncă din inițiativa persoanei încadrate în muncă are loc pe data expirării preavizului de 15 zile calendaristice, iar pentru cei cu funcții de conducere, 30 de zile calendaristice;

- dacă contractul de muncă încetează prin acordul părților, momentul încetării este cel al realizării acordului de voință între părțile contractante; dacă acordul de voință se realizează în prezența părților, momentul încetării contractului de muncă este acela în care propunerea este acceptată iar în ipoteza în care părțile nu sunt prezente încetarea contractului de muncă operează în momentul în care salariatul a luat la cunoștință „în mod efectiv”<sup>3</sup> că propunerea a fost acceptată de către unitate.

---

<sup>1</sup> Trib. Suprem, col. civ., dec. nr. 437/1967; C.A. București, sec. a III-a civ., dec. nr. 197/14.II.1991, sec. a IV-a civ., dec. nr. 274/21.XII.1993; Trib. Mun. București, sec. a III-a civ., dec. nr. 349/1992.

<sup>2</sup> N. Perju, *Data desfacerii contractului de muncă*, în R.R.D. nr. 10/1969, p. 36.

<sup>3</sup> N. Perju, *op. cit.*, 1982, p. 435.

De asemenea, părțile pot conveni ca raportul juridic de muncă să înceteze la o **dată ulterioară**, convenția de încetare fiind afectată de un termen suspensiv<sup>1</sup>.

- contractele de muncă încheiate persoanelor după alegere sau numire încetează pe data eliberării, revocării sau expirării exercitării mandatului atunci când nu există posibilitatea oferirii acestora, a unor locuri de muncă în aceeași unitate (în această ipoteză este necesar consimțământul persoanei în cauză);

- raportul juridic al persoanelor admise în școlile militare de învățământ superior încetează pe data când persoanele în cauză trebuie să prezinte la aceste unități;

- în cazurile de desfacere a contractului de muncă pentru motivele prevăzute în art. 65 C. muncii încetarea contractului individual de muncă va opera după expirarea perioadei de preaviz chiar dacă comunicarea dispoziției s-a făcut înainte de a începe curgerea perioadei de preaviz;

- în cazul pensionării pentru limită de vârstă ori pentru invaliditate de gradul I sau II, contractul de muncă încetează la data pensionării prin decizia comisiei județene de pensii, dar nu înainte de a se comunica unității această decizie;

- decizia comisiei județene de pensii trebuie comunicată la o dată anterioară datei la care s-a stabilit dreptul la pensie;

- contractul de muncă poate fi desfăcut potrivit art. 56 lit. e), f), h) și k) C. muncii la constatarea de către angajator, a împrejurării care constituie temeiul desfacerii;

- contractul de muncă se va desface potrivit art. 56 lit. b), c), g) și i) C. muncii pe data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a pronunțat declararea judecătorească a morții, a dizolvării angajatorului, a pedepsei cu închisoarea sau interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

---

<sup>1</sup> Sanda Ghimpu și colab., *op. cit.*, 1982, p. 435.

## 8.2. Efecte comune tuturor cazurilor de încetare a contractului individual de muncă

### 8.2.1. Încetarea drepturilor și obligațiilor corelative ale părților

Contractul de muncă este un contract cu executare succesivă în timp, iar încetarea lui produce efecte „*ex nunc*”, deci, pe viitor încetează drepturile și obligațiile corelative ale părților contractante. Persoana în cauză pierde calitatea de salariat, dar încetarea raportului juridic de muncă nu presupune o liberare totală a părților de obligațiile născute în timpul executării contractului de muncă. Fostul salariat nu mai poate fi sancționat disciplinar (este necesară existența unui contract de muncă și săvârșirea unei abateri de încălcare a obligațiilor de serviciu și normelor de comportare la locul de muncă) dar, va răspunde material pentru prejudiciile aduse unității în timpul executării contractului de muncă, prin fapte ilicite săvârșite cu vinovăție, în legătură cu munca, sau va fi obligat să restituie contravaloarea bunurilor, serviciilor sau sumelor primite fără drept.

Factul că până la descoperirea pagubei aceea persoană a părăsit locul de muncă, nu constituie o piedică pentru ca imputația să fie stabilită în aceleași condiții ale existenței unui contract de muncă<sup>1</sup>. Ca atare, în cazul în care o pagubă a fost descoperită după desfacerea contractului de muncă, procedura aplicabilă pentru recuperarea ei este aceea prevăzută pentru persoanele încadrate în muncă.

De asemenea, **decesul** celui vinovat de producerea pagubei nu înlătură aplicarea normelor referitoare la răspunderea materială, deoarece paguba produsă în legătură cu munca, nu s-a putut transforma, datorită acestei împrejurări accidentale, într-o pagubă produsă în condițiile dreptului comun<sup>2</sup>. Moștenitorii celui care a produs paguba vor răspunde, din punct de vedere patrimonial, în raport de modul în care au acceptat succesiunea, adică, după caz, acceptare pură și simplă sau sub beneficiu de inventar, iar datoria se împarte între moștenitori, potrivit art. 1060 C. civ., proporțional cu cotele de moștenire.

Unitatea va fi obligată la plata drepturilor bănești convenite și neacordate salariatului până în momentul desfacerii contractului de muncă: salariul, indemnizația de concediu de odihnă, indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, diferite sporuri etc. După intrarea în vigoare a

---

<sup>1</sup> Plenul Trib. Suprem, dec. de îndrumare nr. 1/1976, pct.13.

<sup>2</sup> Plenul Trib. Suprem, dec. de îndrumare nr. 1/1976, pct.13.



dispozițiilor art. 34 C. muncii privind registrul unic de evidență al angajaților se va aplica procedura special edictată.

### **8.2.2. Operații privind lichidarea drepturilor și obligațiilor părților**

Încetarea contractului de muncă al unei persoane nu trebuie să producă disfuncționalități în activitatea unității și va proceda la asigurarea condițiilor pentru continuarea optimă a activității. În acest sens, unitatea fie va angaja o altă persoană (de ex. în cazul încetării contractului de muncă prin acordul părților, din inițiativa persoanei în cauză etc.), fie va redistribui atribuțiile acesteia către persoanele care își desfășoară activitatea în compartimentul respectiv (ex. în cazul reducerii de personal).

Persoana încadrată în muncă trebuie să **predea bunurile** ce aparțin unității și de care s-a folosit în exercitarea funcției, profesiei, meseriei, iar gestionarii trebuie să predea gestiunea unei alte persoane împuternicite de conducătorul unității pe baza unui proces verbal de predare-primire<sup>1</sup>.

Persoana încadrată va trebui să **lichideze debitele** pe care le are în unitatea respectivă (să restituie cărțile împrumutate de la biblioteca unității, să acopere prejudiciul cauzat unității, să restituie sume primite ca avans la deplasări etc.); în caz contrar unitatea nu îi va înmâna dovada privind situația debitelor iar persoana în cauză nu se va putea încadra la o nouă unitate.

**Carnetul de muncă**<sup>2</sup> sau adeverința cu privire la activitatea desfășurată se va înmâna la încetarea contractului de muncă titularului acestuia<sup>3</sup>; în caz contrar acesta se poate adresa cu plângere la tribunalul muncii în a cărui rază teritorială își are sediul angajatorul care a luat măsura respectivă.

Unitatea va **răspunde pentru prejudiciile cauzate** persoanei prin neeliberarea carnetului de muncă<sup>4</sup> și se va îndrepta pentru recuperarea

---

<sup>1</sup> Art. 1 și art. 4 din H.C.M. nr. 2230/1969 cu privire la gestionarea bunurilor materiale ale organizațiilor socialiste, act normativ neabrogat care reglementează modul de transmitere a bunurilor dintr-o gestiune.

<sup>2</sup> Reamintim că Decretul nr. 92/1976 privind carnetul de muncă trebuia abrogat începând cu data de 1 ianuarie 2004, conform art. 298 alin. (3) C. muncii. Totuși, prin Legea nr. 541/2004, valabilitatea prevederilor Decretului nr. 92/1976 a fost prorogată până la data de 1 ianuarie 2007.

<sup>3</sup> Art. 4 alin. (2) din dec. nr. 92/1976, publicat în B. Of. nr. 37/26.04.1976 privind carnetul de muncă; art. 137 alin. ultim C. muncii.

<sup>4</sup> Trib. Suprem, col. civ., dec. nr. 1088/1955, în C.D. 1955, vol. II, p. 61.

prejudiciului astfel suportat, împotriva persoanei vinovată pentru neîn-mânarea carnetului de muncă la încetarea raportului juridic de muncă.

Unitatea este obligată să întocmească o fișă după carnetul de muncă care se va păstra în arhiva unității.

### **8.2.3. Încetarea contractului de închiriere a locuinței, accesoriu la contractul de muncă**

Fondul de locuințe de serviciu se compune din locuințele existente la nivelul agenților economici dar și locuințele nou construite de aceștia.

Locuințele de intervenție se realizează o dată cu obiectivul de investiție și se amplasează în incinta acestuia sau în imediata lui apropiere.

Locuințele de serviciu și de intervenție fac parte din patrimoniul agenților economici, instituțiilor publice centrale și locale și sunt administrate în interesul lor prin închirierea la salariați proprii, cu contract accesoriu la contractul individual de muncă.

Condițiile de administrare și închiriere a acestor locuințe se stabilesc de către unitățile deținătoare, cu respectarea prevederilor legale. Potrivit art. 54 alin. (3) din Legea nr. 114/1996<sup>1</sup> locuințele de intervenție nu pot fi vândute chiriașilor. Contractele de închiriere a locuințelor de serviciu fiind accesorii la contractul de muncă, aplicând adagiul *accessorium sequitur principale*, la încetarea raporturilor juridice de muncă vor înceta și aceste contracte dacă organele de conducere ale unităților deținătoare, nu stabilesc modul de utilizare a acestora și după încetarea raporturilor juridice de muncă.

## **8.3. Efecte specifice anumitor cazuri de încetare a contractului de muncă**

### **8.3.1. Plata indemnizației în caz de neacordare a preavizului**

În cazurile de concediere când angajatorului îi incumbă obligația de a acorda salariatului dreptul de preaviz, dacă unitatea nu încunoștințează din timp salariatul despre această măsură, neacordându-i preavizul, atunci salariatul are dreptul să primească, la desfacerea contractului de muncă, o indemnizație egală cu salariul de bază negociat pentru o perioadă de preaviz<sup>2</sup>. În contractele colective de muncă se poate stipula o clauză care să pre-

---

<sup>1</sup> Publicată în M. Of. nr. 254/21.10.1996.

<sup>2</sup> Potrivit Contractului colectiv de muncă unic la nivel național pe anul 2003 – M. Of., Partea a V-a, nr. 2/24.02.2003.

vădă acordarea unui cuantum mai mare a indemnizației într-o asemenea situație, singura obligație a părților contractante fiind aceea de a respecta minimul stabilit de lege.

Obligația unității potrivit dispozițiilor legale, este de a acorda preaviz, plata indemnizației reprezentând o situație de excepție<sup>1</sup> și având semnificația unei desdăunări pentru situația creată persoanei ca urmare a desfacerii intempestive a contractului, astfel încât, persoana în cauză este lipsită de posibilitatea de a-și asigura găsirea unui alt loc de muncă. Plata indemnizației de către unitate poate avea efecte negative asupra patrimoniului acesteia care va trebui reîntregit și angajatorul se va putea îndrepta pentru recuperarea prejudiciului cauzat prin plata indemnizației împotriva persoanei vinovată de neacordarea preavizului.

### 8.3.2. **Obligația de restituire a cheltuielilor de școlarizare**

În cazul trimiterii la o școală sau un curs de calificare ori perfecționare cu scoaterea din producție, contractul de muncă se completează printr-un act adițional în care se prevede îndatorirea persoanei încadrate în muncă de a lucra în unitate după absolvirea școlii sau a cursului o anumită perioadă stabilită prin lege<sup>2</sup>.

**În ipoteza** în care persoana în cauză nu lucrează perioada de timp stabilită prin actul adițional, va fi obligată la plata unei despăgubiri reprezentând cheltuielile făcute de unitate sau alte organe pentru pregătirea lui profesională<sup>3</sup>. Există însă o excepție de la această regulă și anume în cazul încetării raportului juridic de muncă pe motive ce nu implică culpa persoanei în cauză, unitatea nu poate solicita salariatului despăgubiri.

**În toate celelalte cazuri** de desfacere a contractului de muncă, salariatul care a urmat una din formele de calificare sau perfecționare a pregătirii profesionale, acestuia îi revine obligația ca la încetarea raportului juridic de muncă să restituie cheltuielile făcute de unitate cu pregătirea sa profesională. În determinarea cuantumului despăgubirilor, unitatea va lua în calcul perioada de timp lucrată de persoana în cauză și va scădea cota aferentă acestei perioade.

---

<sup>1</sup> Sanda Ghimpu și colab., *Dreptul muncii*, 1978, vol. 1, p. 438.

<sup>2</sup> Art. 195 și 197 C. muncii.

<sup>3</sup> Art. 195 alin. (3) C. muncii.

#### 8.4. Măsuri de protecție socială

În cazurile de desfacere a contractului de muncă din inițiativa unității:

- pentru motivele prevăzute la art. 65 C. muncii sau cărora, după caz, le-a încetat calitatea de membru în cooperăția meșteșugărească din motive neimputabile lor;

- persoanele a căror contract de muncă a fost desfăcut din inițiativa unității, dacă s-a stabilit prin dispoziția sau hotărârea organului competent, nelegalitatea măsurii luate de unitate ori, lipsa vinovăției persoanei în cauză, iar reintegrarea în muncă nu mai este obiectiv posibilă la unitatea în care a fost încadrată anterior sau la unitatea care a preluat patrimoniul acesteia;

- persoanele al căror contract de muncă a fost desfăcut din inițiativa lor, pentru motive care, potrivit legii, la reîncadrare nu întrerup vechimea în muncă;

- persoanele care au fost încadrate cu contract de muncă pe durată determinată;

*vor beneficia de ajutor de șomaj.*

Unitatea are obligația ca la încetarea raportului juridic de muncă pentru motivele mai sus prezentate, să întocmească actele necesare în vederea depunerii lor la organul competent pentru formarea dreptului la ajutor de șomaj (Direcția Județeană de Muncă și Protecție Socială sau Direcția Generală de Muncă și Protecție Socială a Mun. București).

Persoanele ale căror contracte individuale de muncă au fost desfăcute ca urmare a concedierilor colective primesc, în condițiile legii, și drepturile stabilite de Legea nr. 1/1991<sup>1</sup> privind protecția socială a șomerilor și reintegrarea lor profesională.

### §5. Nulitatea contractului individual de muncă

#### 1. Definiția nulității: caracterul unitar al concepției asupra nulității

În sistemul dreptului român nulitatea este sancțiunea încălcării unei dispoziții legale, a deturnării scopului acesteia. Îndreptată nu împotriva

---

<sup>1</sup> Republicată în M. Of. nr. 257/14.09.1994.

actului juridic, ci – exclusiv – împotriva acelor efecte ce ar contrazice scopul dispoziției încălcate, nulitatea constituie mijlocul de restabilire a concordanței dintre dispoziția legală și actul juridic ce o nesocotește. Această concepție nu urmărește distrugerea actului viciat de nulitate, ci, pe cât este cu putință, salvarea lui. Nulitatea nu constituie o măsură îndreptată împotriva unui act juridic ca atare, ci este o măsură care tinde ca anumite efecte – acelea viciate de nulitate – să nu se producă<sup>1</sup>.

Nulitatea nu este considerată o stare organică a actului. În locul actului **nul iremediabil** se substituie, ori de câte ori e posibil, **nulitatea re-remediabilă**.

Astfel, în măsura în care o anumită cerință a legii, care lipsea la data încheierii contractului de muncă, a fost între timp îndeplinită, o anumită dispoziție legală ce fusese încălcată, a fost abrogată sau modificată (într-un sens care ar face să apară că legea nu mai este încălcată) sau chiar situații de fapt ce ar trebui să existe la data încheierii contractului de muncă au intervenit ulterior, în aceeași măsură contractul de muncă se poate însănătoși iar în locul unui contract de muncă nul iremediabil, apare o nulitate ce nu mai face imposibilă validarea unui atare act juridic.

În lumina acestor teze vom analiza modul în care se aplică **sanctiunea nulității** pentru nerespectarea condițiilor de capacitate ca și a celorlalte condiții legale la încheierea unui contract de muncă, subliniind acele adaptări din dreptul muncii, proprii nulităților din această ramură, care departe însă de a slăbi caracterul de generalitate a concepției asupra instituției analizate, demonstrează că, diversitatea de situații din dreptul muncii se rezolvă în lumina aceleiași concepții, învederându-se prin aceasta unitatea ei.

## 2. Aplicarea în dreptul muncii a principiului salvagădării actului juridic nul

Concepția după care trebuie să existe preocuparea ca, ori de câte ori este cu putință, un act juridic să fie salvat de la desființare, ca tot ceea ce este în concordanță cu legea să-i conserve validitatea, se aplică, cu

---

<sup>1</sup> Sanda Ghimpu, *Aspecte teoretice și practice privind nulitatea contractului de muncă*, în R.R.D. nr. 5/1968, p. 32-33.

adaptările reclamate de specificul raportului juridic de muncă, și în dreptul muncii<sup>1</sup> (*actus interpretandus est potius ut valeat quam ut pereat*).

Pe de o parte, deoarece acceptia nulității din dreptul civil este de fapt concepția legii, într-un sistem de drept determinat, iar pe de altă parte pentru că, prin raport la dreptul muncii, dreptul civil constituie dreptul comun.

### 3. Nulitatea remediabilă în sensul dreptului civil și nulitatea remediabilă în sensul dreptului muncii

Așa cum am mai arătat, în dreptul civil, existența nulității, în principiu, nu face imposibilă **validarea** actului juridic.

Nulitatea nu constituie un scop în sine. Ceea ce trebuie însă menționat este că toate situațiile ce pot fi considerate **cauze de remediere** a nulității într-un contract civil trebuie întotdeauna privite în considerarea momentului încheierii acelu contract.

O asemenea orientare este valabilă și în dreptul muncii. Să presupunem că un contract de muncă s-a încheiat fără încuviințarea părinților, condiție obligatorie pentru încheierea legală a contractului în cazul minorilor în vârstă de 15-16 ani. Neîndeplinirea acestei condiții este sancționată cu nulitatea absolută a contractului de muncă, întrucât ea are un caracter imperativ.

Această condiție poate fi însă îndeplinită ulterior încheierii contractului, în considerarea momentului încheierii lui, deci în urmarea unei aprecieri făcută în funcție de acel moment. Ca și în dreptul civil, în asemenea împrejurări, se produce validarea contractului, justificarea nulității dispărând.

În dreptul muncii pot exista situații, în care condiția cerută să fi fost îndeplinită în cadrul unui raport juridic de muncă, înainte de constatarea nulității contractului de muncă, act în baza căruia raportul de muncă se desfășoară, dar nu în considerarea momentului încheierii contractului. Un contract de muncă se încheie, de exemplu, fără avizul medical prevăzut de lege.

Contractul este sancționat cu **nulitatea absolută**, întrucât s-a încălcat o normă de protecție a muncii instituită pentru ocrotirea desigur a sala-

---

<sup>1</sup> Sanda Ghimpu, A. Țiclea, *Dreptul muncii*, ed. a III-a, Ed. Șansa, 1998, p. 277-285.

riatului dar cu semnificația ocrotirii unui interes general. După câțva timp cel în cauză dobândește acest aviz. Ar fi cu putință ca obținerea avizului medical, posterior încheierii contractului, să nu se fi făcut în considerarea momentului încheierii lui, medicul verificând sănătatea persoanei respective de la data eliberării avizului.

S-ar putea oare considera că un asemenea contract de muncă, chiar cu obținerea ulterioară a avizului să fie sancționat cu **nulitatea absolută**, pentru că la încheierea lui a lipsit un element esențial? Ar fi posibil ca nulitatea să rămână o nulitate iremediabilă?

După părerea noastră, din moment ce nulitatea n-a fost constatată în perioada în care condiția avizului medical nu era îndeplinită, puternice rațiuni de protejare a salariatului – găsit apt să presteze munca – se opun ca acest contract să mai fie desființat într-un moment în care toate condițiile de validitate sunt îndeplinite. Deși nulitatea ar fi iremediabilă potrivit dreptului civil – din considerațiunile la care ne-am referit – socotim că în aceste cazuri nulitatea poate fi privită ca **remediabilă** tocmai datorită particularităților pe care le prezintă dreptul muncii.

Într-adevăr, a admite, în situația pe care o evocăm, nulitatea contractului de muncă, ar însemna ca sancțiunea să se îndrepte împotriva salariatului, adică să fie în neconcordanță cu scopul de protecție pe care îl avea dispoziția legală încălcată. Întrucât, prin ipoteză, un nou contract de muncă s-ar putea încheia valabil, singurul efect al nulității ar fi de a lipsi pe salariat de avantajele decurgând din încheierea contractului inițial. Persoana care trebuie ocrotită s-ar vedea expusă la consecințe care ar contrazice preocuparea de ocrotire.

Tot **preocuparea de ocrotire**, de data aceasta nu prin raportare nemijlocită la scopul dispoziției legale încălcate, ci prin raportare, în primul rând, la scopul reglementării generale adică la avantajele decurgând din calitatea de salariat, și deci la caracterul de protecție pe care îl are dreptul muncii ca atare, trebuie să conducă la aceeași rezolvare – caracterul remediabil al nulității – și în situațiile în care ulterior încheierii contractului salariatul, de exemplu, ar fi îndeplinit, condițiile de stagiu sau de studii cerute.

În sfârșit, rezolvarea, după părerea noastră, nu poate fi diferită, în lumina aceluiași considerațiuni, nici în alte cazuri în care situațiile de fapt s-ar schimba, de pildă când salariatul ar îndeplini ulterior încheierii contractului, condiția de vârstă pe care n-o îndeplinea la data contractării. Astfel, în toate cazurile la care ne-am referit, justificarea soluției la care

ni se pare că trebuie să ne oprim, stă în caracterul de protecție a normelor dreptului muncii în general.

Precizăm că exemplele prezentate nu pot fi considerate **cazuri de remediabilitate a nulității**, în sensul dreptului civil, întrucât realizarea posterioară a acestor condiții nu s-a făcut în considerarea unor împrejurări existente în momentul încheierii contractului. Nulitatea de dreptul muncii este totuși **remediabilă**, rezolvare impusă de caracterul de ocrotire multilaterală și eficientă a salariaților și a drepturilor izvorâte din muncă, trăsătură dominantă a raporturilor juridice de muncă pe care n-o regăsim în raporturile de drept civil (caracterizate, din punctul de vedere pe care îl examinăm și prin egalitatea părților).

#### 4. Nulitatea absolută și nulitatea relativă

Nulitățile în dreptul muncii, ca și în dreptul civil, se împart în absolute și relative. În determinarea caracterului absolut sau relativ al nulității se are în vedere **natura dispoziției încălcate**. Când interesul precumpănit orocrit prin acea dispoziție este cel general, ne aflăm în fața unei nulități absolute. Când interesul precumpănit orocrit este cel personal, nulitatea este relativă.

Ceea ce determină însă criteriul de împărțire a nulităților în absolute și relative este gradul de îmbinare a **interesului general cu cel personal**.

Sub raportul **efectelor**, clasificarea nulităților în absolute și relative comportă o tratare din mai multe puncte de vedere:

a) în considerarea persoanelor, care pe cale de acțiune sau pe cale de excepție, pot să invoce nulitatea: „Nulitatea absolută poate fi invocată de orice persoană interesată și chiar din oficiu pe când nulitatea relativă nu poate fi invocată decât de partea sau persoana ocrotită prin această sancțiune”<sup>1</sup>;

b) nulitatea absolută, spre deosebire de cea relativă, poate fi invocată oricând. În dreptul comun, dreptul la acțiunea în declararea nulității absolute este imprescriptibil (art. 2 din Decretul nr. 67/1958); cât privește dreptul la acțiune în anulare în caz de nulitate relativă, acesta este prescriptibil;

c) nulitatea absolută spre deosebire de cea relativă nu poate fi confirmată, prin confirmare înțelegându-se actul juridic unilateral prin care cel ce avea dreptul de a se prevala, pe cale de acțiune ori pe cale de excep-

---

<sup>1</sup> A. Ionescu, *Drept civil. Partea generală*, Ed. Didactică și Pedagogică, București, 1963, p. 109.



țiune, de o nulitate, renunță la acest drept, recunoscând ca valabilă obligația de a cărei nulitate s-ar fi putut prevala.

**În dreptul muncii** problema modului de valorificare a nulității se pune la fel, sub acest aspect neexistând diferențieri între nulitatea absolută și relativă. În cazul în care unitatea socotește că ar exista o cauză de nulitate a contractului de muncă, și soluția, considerăm, că este aceeași și pentru salariat, nimic nu se opune ca, dând urmare aprecierii pe care o face, să pună capăt în mod unilateral raportului juridic de muncă.

Numai că o asemenea situație nu este însă definitivă. Într-adevăr, sau partea cealaltă recunoaște existența cauzei nulității și este deci de acord cu încetarea raportului juridic de muncă și atunci, nulitatea își produce evident efectele, dar nu pentru că partea ar fi constatat-o în mod unilateral, ci pentru că ambele părți au înțeles, recunoscând existența cauzei de nulitate, să curme raportul juridic de muncă. Sau partea cealaltă nu recunoaște existența cauzei de nulitate și sesizează, pentru a se plânge, organul de jurisdicție competent și atunci nulitatea își va produce efectele în funcție de soluția la care va ajunge organul de jurisdicție.

**Nulitatea contractului de muncă – absolută sau relativă – decurge din lege**, nu din voința părților. Ea trebuie să fie constatată prin actul organului care este competent să hotărască și încheierea contractului. Dar, ori de câte ori părțile nu cad de acord asupra nulității, trebuie să se pronunțe organul de jurisdicție, litigiul încadrându-se în categoria celor referitoare la reintegrarea în muncă<sup>1</sup>.

Sunt sancționate cu **nulitate absolută**: încheierea unor contracte de muncă cu persoane a căror încadrare este interzisă de lege (minori sub 15 ani, persoane puse sub interdicție etc.); încadrarea dispusă de un organ incompetent; încadrarea într-un post neprevăzut în statul de funcții sau fără examen sau concurs, când acestea sunt obligatorii potrivit legii; încadrarea unor persoane care nu îndeplinesc condițiile de studii etc.

## 5. Efectele nulității contractului de muncă

Un contract de muncă, deși nul – și aceasta am avut prilejul să o arătăm și mai înainte – își produce, în principiu, efectele *ex tunc*. Aceste efecte privesc, în primul rând, prestarea și remunerarea muncii prestate și,

---

<sup>1</sup> Sanda Ghimpu, Florescu, Maria Stănoiu, Șerban Viorel, *Examen teoretic al practicii judiciare în dreptul muncii*, în S.C.J., nr. 3/1967, p. 27.

în al doilea rând, după distincțiile pe care le vom face, alte consecințe care derivă dintr-un raport de muncă și care sunt cuprinse în noțiunea de statut de salariat pe baza unui contract de muncă.

În cele ce urmează vom analiza efectele nulității contractului de muncă sub aceste două aspecte principale.

**Efectele constatării nulității** contractului cu privire la salarizare:

**Cauze de nulitate independente de condițiile privind pregătirea profesională și vechimea în muncă, profesie sau specialitate.**

Principiul este că o muncă prestată – chiar în baza unui contract nul – trebuie plătită. În fapt, se pot ivi situații în care persoana încadrată ilegal îndeplinește condițiile de studii și stagiu și, în general, condițiile privind cunoștințele și aptitudinile cerute pentru munca pe care a prestat-o, dar contractul său de muncă să fie sancționat cu nulitatea, fie pentru că s-au încălcat condițiile privind capacitatea (s-a încheiat un contract de muncă cu o persoană lipsită de capacitate sau cu o persoană cu o capacitate restrânsă), fie că s-au încălcat alte condiții legale (examenul medical etc.) sau, în sfârșit, s-au încălcat alte condiții reclamate de natura (felul), funcției (lipsa cazierului judiciar în cazul gestionarilor).

În cazurile menționate considerăm că, pentru prestațiile săvârșite până în momentul în care nulitatea a fost constatată, persoana este în drept să primească același salariu pe care l-ar fi primit în cazul în care contractul ar fi fost valid.

**Cazuri în care nulitatea este determinată de neîndeplinirea condițiilor legale privind pregătirea profesională și vechimea în muncă, profesie sau specialitate.**

Problema salarizării în aceste cazuri prezintă aspecte mai complexe. În general, se condiționează exercitarea unei funcții, profesii sau meserii de o anumită pregătire profesională și de un anumit stagiu în activitate, instituind astfel prezumția că numai persoana care corespunde acestor criterii posedă cunoștințele, aptitudinile și experiența necesară pentru a-și putea îndeplini sarcinile. În cazul constatării nulității contractului pentru că nu sunt satisfăcute aceste cerințe, se ridică întrebarea, dacă munca depusă de persoana în cauză trebuie să fie remunerată, iar dacă răspunsul este afirmativ, care sunt limitele sau cuantumul salariului.

Din analiza modului în care poate fi remunerată o persoană încadrată ilegal, s-a desprins deosebirea între mai multe **situații** în care câtimea sala-

riului poate varia și acea situație în care, datorită unei munci total necorespunzătoare, persoana încadrată ilegal nu este în drept să primească nimic.

În privința însă a aprecierii statutului de salariat nu există posibilitatea ca acesta să fie recunoscut într-o măsură mai mică sau mai mare. Statutul de salariat ori se acordă ori nu se acordă.

În cazul în care persoana încadrată ilegal din culpa sa a fost corespunzătoare în muncă și, ca atare, i s-a recunoscut dreptul la salariu, fie chiar și redus, credem că se impune pe cale de consecință și statutul de salariat în muncă, adică recunoașterea acelor drepturi care derivă din munca pe trecut, drepturi la care ne-am referit mai sus. Într-adevăr, salarizarea muncii înseamnă aprecierea valorii sociale a muncii și deci existența în concret a calității de salariat. Și tocmai de aceea, din moment ce această calitate i-a fost admisă sub una din consecințele ei, nu s-ar vedea pentru ce să-i fie refuzată cât privește celelalte consecințe. Pentru munca prestată ca urmare a unui contract nul, cel încadrat va trebui să primească aceleași drepturi ca și în cazul în care contractul ar fi fost valid<sup>1</sup>, așa cum de altfel se reglementează expres prin art. 57 alin. (5) C. muncii: Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

Prin urmare, persoana în cauză va beneficia pe trecut de **dreptul la compensarea în bani** a concediului de odihnă neefectuat, plata ajutoarelor în cadrul asigurărilor sociale de stat.

În împrejurarea în care cel încadrat ilegal nu are dreptul, datorită necorespunderii totale în muncă, la nici un salariu, el nu mai poate beneficia pentru perioada în cauză nici de celelalte drepturi ce decurg din statutul de salariat.

Cât privește **compensația** pentru desfacerea contractului de muncă sau plata ajutoarelor de boală, aceste drepturi fiind prevăzute numai în anumite cazuri limitative de desfacere a contractului de muncă, ele nu pot fi acordate în cazul constatării nulității contractului. Este o soluție care menține și deduce consecințele din separația între contractele valide și contractele nule. Nu suntem deci în prezența acelorași urmări, fără a deosebi după cum intervine sau nu nulitatea.

---

<sup>1</sup> Sanda Ghimpu, *Aspecte teoretice și practice privind nulitatea contractului de muncă*, în R.R.D. nr. 5/1968, p. 34.

În sfârșit, s-a pus problema dacă persoana promovată din culpa unității într-un post pentru care nu îndeplinește condițiile legale trebuie să fie reintegrată în funcția avută anterior. S-a considerat că se impune soluția afirmativă. Împărtășim această soluție, dar numai sub rezerva ca persoana în cauză să se fi adresat organului de jurisdicție în termenul de 30 de zile prevăzut de Codul muncii, dacă reintegrarea nu s-a făcut la cererea salariatului.

## §6. Timpul de muncă și timpul de odihnă

### 1. Timpul de muncă

Timpul de muncă reprezintă timpul pe care îl folosește angajatul pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă. Se reglementează imperativ durata normală a timpului de muncă de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, și diferențiat, în cazul tinerilor sub 18 ani, 6 ore pe zi și 30 de ore pe săptămână.<sup>1</sup>

Timpul de muncă se repartizează, de regulă, **uniform**, respectiv 8 ore pe zi, timp de 5 zile pe săptămână cu două zile de repaus, însă în funcție de specificul activității sau a unității se poate opta și pentru repartizarea inegală a timpului de muncă, dar cu respectarea celor 40 de ore pe săptămână.

Sunt sectoare de activitate, unități sau profesii în care prin negocieri colective sau individuale sau prin acte normative specifice, se poate stabili o durată zilnică a timpului de muncă mai mare sau mai mică de 8 ore.

Legea reglementează însă că în cazul duratei timpului de muncă de 12 ore este obligatoriu să urmeze o perioadă de repaus de 24 de ore, rămâne însă ca modul concret de stabilire a programului inegal de lucru în cadrul săptămânii de 40 de ore, sau în cadrul săptămânii comprimate să fie stabilit prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau prin regulamentul intern. Se impune însă cerința ca programul inegal de lucru să fie specificat expres în conținutul contractului individual de muncă.

Legea nr. 53/2003 introduce pentru **prima dată** în legislația română conceptul de program de muncă flexibil care presupune împărțirea timpului de muncă în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o „perioadă variabilă, mobilă în care

---

<sup>1</sup> Art. 109 C. muncii – Legea nr. 53/2003, publicată în M. Of. nr. 72/5.02.2003.

salariatul își alege orele de sosire și plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic”<sup>1</sup>.

Programul individualizat de muncă poate fi adoptat la solicitarea salariatului sau cu acordul acestuia, dar cu condiția respectării limitei de timp de muncă maxime pentru o săptămână.

Reluând prevederea art. 115 din Legea nr. 10/1972, art. 122 C. muncii – Legea nr. 53/2003 prevede că munca prestată în intervalul cuprins între orele 22-6 este considerată **muncă de noapte**. Față de vechea reglementare, care prevedea că durata muncii de noapte este mai mică cu o oră decât durata muncii în timpul zilei, fără diminuarea salariului<sup>2</sup>, art. 123 C. muncii stipulează că salariații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte beneficiază fie de program de lucru zilnic, redus cu o oră, fără ca prin aceasta să se diminueze drepturile salariale, fie de un spor la salariu de cel puțin 15% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte efectuată.

Avându-se în vedere efortul organismului uman în cazul muncii pe timp de noapte și condițiile deosebite pe care le presupune schimbarea ritmului biologic normal, se prevede imperativ obligativitatea examenului medical gratuit înainte de începerea activității și periodic pe parcursul perioadei cât salariatul efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte. Dacă se descoperă că salariatul are probleme medicale recunoscute ca fiind generate sau întreținute de activitatea desfășurată pe timpul nopții, în mod necesar va fi trecut la o muncă de zi, considerându-se ca inapt pentru munca pe timp de noapte.

**Este interzisă** folosirea la muncă în timpul nopții a tinerilor sub vârsta de 18 ani. Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Articolul 117 **definește** munca suplimentară și condițiile în care se poate presta: „munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal (...) este considerată muncă suplimentară”. Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția situației de forță majoră sau pentru lucrări urgente care au ca scop prevenirea producerii unor accidente sau înlăturarea consecințelor unui accident.

---

<sup>1</sup> Art. 115 alin. (3) Legea nr. 53/2003.

<sup>2</sup> Sanda Ghimpu, A. Țiclea, *Dreptul muncii*, ed. revăzută și adăugită, Casa de editură „Șansa” SRL, București, 1995, p. 279.

În cazul în care se prestează **ore suplimentare**, durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Coroborând această prevedere cu dispozițiile art. 111 alin. (2) care precizează că atunci „când munca se efectuează în schimburi, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi și 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă maximă de 3 săptămâni, să nu depășească 8 ore pe zi sau 48 de ore pe săptămână”, înțelegem că numărul maxim de ore suplimentare nu poate depăși 24 de ore pe lună.

Munca suplimentară se compensează „prin ore libere plătite”<sup>1</sup> într-un interval de 30 de zile. Dacă nu este posibilă compensarea cu timp liber plătit, în luna următoare munca suplimentară va fi plătită „prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.”<sup>2</sup> Acest spor este stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, eventual, prin contractul individual de muncă și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

Prestarea muncii în orele suplimentare constituie o excepție, deoarece, de regulă, sarcinile de muncă trebuie să fie îndeplinite, într-un cadru organizatoric, bine precizat și motivat, în timpul programului de lucru.<sup>3</sup>

**Norma de muncă**, potrivit art. 126 C. muncii, „exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinată.” Se include în conținutul normei de muncă timpul efectiv productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic ca și timpul pentru pauzele legale din cadrul programului de muncă.

Forma de exprimare a normei de muncă poate fi ca:

- normă de timp;
- normă de producție;
- normă de personal;
- fișa postului sau
- sferă de atribuții etc.

Normele de muncă se elaborează de către angajator, prin personalul de specialitate, cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

---

<sup>1</sup> Art. 119 Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.

<sup>2</sup> Art. 120 alin. (1) Legea nr. 53/2003.

<sup>3</sup> Vezi Sanda Ghimpu, A. Țiclea, *Dreptul muncii, op. cit.*, p. 276-282.

Ori de câte ori normele de muncă sunt depășite, ele ne mai corespunzând condițiilor tehnice, se supun reexaminării potrivit procedurii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

## 2. Timpul de odihnă

În timpul activității se acordă atât repausuri periodice, zilnice, săptămânale și anuale cât și concedii pentru evenimente familiare deosebite, pentru probleme personale sau pentru formare profesională.

În cursul programului de lucru mai mare de 6 ore pe zi, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, potrivit normelor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. Pentru tinerii sub 18 ani, pauza de masă aferentă unui program de muncă mai mare de 4 ore și jumătate este de cel puțin 30 de minute.

De regulă, aceste pauze nu sunt incluse în durata zilnică normală a timpului de muncă, dar prin negociere, contractul colectiv de muncă poate prevedea contrariul.

Între sfârșitul programului de muncă dintr-o zi și începutul programului de muncă din ziua următoare trebuie să existe un interval de minim 12 ore consecutive, și prin excepție, există posibilitatea ca atunci când se lucrează în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore. Foarte probabil că legiuitorul a avut în vedere momentul schimbării turelor și nu o generalizare, căci potrivit principiului juridic *specialibus generalibus derogant*, aceste prevederi sunt *strictissimae interpretationis* și se aplică numai în cazurile și condițiile expres arătate de normă.

Consecvent în aplicarea **legislației comunitare**, legiuitorul român statuează că repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive – de regulă sâmbăta și duminica.<sup>1</sup>

În cazurile în care activitatea unității nu poate fi întreruptă sau când specificul muncii impune desfășurarea programului de lucru sâmbăta și duminica, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern se pot stabili ca zile de repaus alte zile din săptămână. În aceste situații, salariații beneficiază de un spor la salariu. Acest spor este stabilit fie prin contractul colectiv de muncă, fie prin contractul individual de muncă.

---

<sup>1</sup> Art. 132 alin. (1) C. muncii.

**Cu titlu de excepție**, sub rezerva autorizării de către inspectoratul teritorial de muncă și cu avizul sindicatului, sau după caz, al reprezentanților salariaților, dacă activitatea impune, repausul săptămânal poate fi acordat cumulativ după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 15 zile calendaristice. Tot ca excepție, Codul muncii consideră și ipoteza unor lucrări urgente necesare pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea consecințelor unor asemenea accidente, când repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul ce trebuie să execute aceste lucrări.

În aceste **situații excepționale** salariații au dreptul la dublul compensațiilor convenite pentru munca suplimentară, respectiv beneficiază de dublul sporului prevăzut de art. 120 C. muncii.<sup>1</sup>

Spre deosebire de vechiul cod al muncii, art. 134 stabilește zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează:

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paște;
- 1 mai;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale,

declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

**Prin negociere**, contractul colectiv de muncă poate prevedea și alte zile libere.

Pentru salariații care lucrează în unitățile cu flux continuu, în care activitatea nu poate fi întreruptă sau în unități din domeniul sanitar și de alimentație publică, care trebuie să asigure asistența sanitară și aprovizionarea populației cu produse alimentare de strictă necesitate se va asigura compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile. Dacă acest lucru nu este posibil, din motive bine justificate, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală salariații beneficiază de un spor la salariul de bază care nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în cadrul programului normal de lucru.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> A se vedea prevederile art. 132 alin. (5) coroborate cu art. 120 alin. (2) C. muncii.

<sup>2</sup> A se vedea art. 136-137 C. muncii.



Legea nr. 53/2003 – Codul muncii acordă o deosebită importanță reglementării concediilor, astfel că Titlul 3, capitolul III – art. 139-153 reglementează această importantă instituție a dreptului muncii.

„**Concediul de odihnă** constituie una din formele timpului liber, a cărei necesitate și însemnătate deosebită rezultă din conținutul dispozițiilor legale care îl reglementează, cât și din practica raporturilor sociale de muncă”.<sup>1</sup>

Concediul de odihnă reprezintă nu numai o gratificare a salariatului pentru efortul depus pe parcursul unui an, dar și o modalitate de revigorare a organismului obosit, un important factor de revigorare și de creștere a randamentului în muncă. Influența benefică a concediului de odihnă în starea de sănătate a angajaților reprezintă o garanție pentru desfășurarea viitoare a activității, pentru eliminarea blocajelor determinate de potențiale îmbolnăviri și, nu în ultimul rând, realizarea unui ambient detensionat în spațiul relațiilor de muncă.<sup>2</sup>

Dreptul la concediul de odihnă este un drept unic, de natură complexă, având o **latură patrimonială și o latură nepatrimonială**.

**Latura nepatrimonială** constă în acordarea efectivă a timpului liber și suspendarea obligației salariatului de a presta munca, pe când latura patrimonială vizează dreptul la indemnizația de concediu și a altor eventuale drepturi stabilite prin acte normative specifice.<sup>3</sup> Folosirea efectivă a timpului acordat pentru concediu are ca rol realizarea scopului său. De aceea, legiuitorul statuează: „Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților. Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.”<sup>4</sup>

Durata efectivă a concediului de odihnă se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și se supune următoarelor **condiționări**:

- este de cel puțin 20 de zile lucrătoare;

---

<sup>1</sup> Sanda Ghimpu, A. Țiclea, *op. cit.*, p. 284.

<sup>2</sup> A se vedea V. Buia, *Concediul de odihnă*, Ed. Științifică, București, 1969.

<sup>3</sup> Potrivit art. 59 alin. (3) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anul 2002 -2003, publicat în M. Of., Partea a IV-a, nr. 12/25.07.2002, se prevede că „*Prin contractele colective de muncă de la celelalte niveluri se poate stabili ca, în raport cu posibilitățile economico-financiare ale unității, pe lângă indemnizația de concediu să se plătească și o primă de vacanță.*”

<sup>4</sup> Art. 139 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în M. Of. nr. 72/5.02.2003.

- se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic;
- sărbătorile legale și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului anual de odihnă;
- este prevăzută expres în conținutul contractului individual de muncă.

Codul muncii prevede obligativitatea acordării unui concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare pentru următoarele categorii de salariați:

- salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare;
- nevăzătorii sau ale persoane cu handicap;
- tinerii în vârstă de până la 18 ani.

Rămâne în sarcina contractului colectiv de muncă aplicabil să stabilească în mod concret durata **concediului suplimentar de odihnă**.<sup>1</sup>

Pentru efectuarea concediului de odihnă angajatorul în acord cu sindicatul sau reprezentanții salariaților va stabili o programare colectivă până la sfârșitul anului calendaristic în curs pentru anul următor. De asemenea, pentru programările individuale va fi consultat și salariatul.

Pe categorii de personal sau grupe de locuri de muncă programările colective nu pot stabili perioade pentru efectuarea concediului de odihnă mai mici de 3 luni, pe când programările individuale nu pot stabili perioade mai mari de 3 luni. În aceste situații, salariatul va putea solicita efectuarea concediului de odihnă cu cel puțin 60 de zile anterior datei la care solicită plecarea în concediu.

Dacă programarea presupune efectuarea fracționată a concediului de odihnă se va avea în vedere respectarea cerinței ca salariatul să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

Efectuarea concediului în perioada programată este obligatorie cu excepția situațiilor prevăzute expres de lege sau când există motive obiective care împiedică plecarea angajatului în concediu. De asemenea, la cererea salariatului pentru motive obiective, concediul de odihnă poate fi întrerupt. Pe de altă parte, angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă pentru motive de forță majoră sau pentru „interese urgente

---

<sup>1</sup> Astfel, Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anul 2002-2003, publicat în M. Of., Partea a IV-a, nr. 12/25.07.2002 statuează în art. 57 alin. (1): „În fiecare an calendaristic, salariații încadrați în grade de invaliditate au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 3 zile, iar salariații nevăzători la un concediu suplimentar cu o durată de 6 zile.”

care impun prezența salariatului”.<sup>1</sup> În această situație, revine angajatorului obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei acestuia pentru a-i asigura revenirea la locul de muncă sau/și pentru acoperirea eventualelor prejudicii cauzate de întreruperea concediului de odihnă.

**Componenta patrimonială** a dreptului la concediu de odihnă este dată de **indemnizația de concediu**, care nu poate fi mai mică decât „valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectivă.” art. 145 C. muncii stabilește modalitatea de calcul a indemnizației de concediu care „reprezintă media zilnică a veniturilor din luna/lunile în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.” Prin contractele colective de muncă se poate stabili ca, în raport cu posibilitățile economico-financiare ale unității, pe lângă indemnizația de concediu să se acorde și o primă de vacanță negociată între angajator și reprezentanții salariaților sau sindicate.

Pentru a-și realiza finalitatea, concediul de odihnă **trebuie să fie efectuat**, astfel că nu se poate acorda compensarea în bani a concediului decât în cazurile limitativ și expres prevăzute de lege:

- în cazul când contractul individual de muncă a încetat înainte ca salariatul să-și efectueze concediul de odihnă;
- în situația decesului salariatului, când compensația se va acorda moștenitorilor săi.

„Deoarece legea nu distinge, iar dreptul la concediu se realizează zi de zi, pe măsura prestării muncii, compensația se plătește oricare ar fi motivul încetării contractului de muncă. Ea se acordă proporțional cu perioada cuprinsă între începutul anului calendaristic și data încetării contractului de muncă.”<sup>2</sup>

Alături de concediul de odihnă, pe perioada desfășurării contractului individual de muncă, salariatul mai poate beneficia și de **alte perioade** în care, potrivit legii, nu are obligația de a presta activitate. Și aceste perioade sunt denumite generic tot concedii, fiind forme de exprimare a timpului liber.

---

<sup>1</sup> Art. 146 alin. (2) C. muncii - Legea nr. 53/2003, publicată în M. Of. nr. 72/5.02.2003.

<sup>2</sup> Sanda Ghimpu, A. Țiclea, *op. cit.*, p. 294.

Unele concedii, cum ar fi concediile medicale, de maternitate, de îngrijirea copilului bolnav, constituie elemente ale drepturilor de asigurări sociale și au, evident, o altă finalitate decât concediul de odihnă.

Alte concedii, de asemenea diferite de concediul de odihnă, sunt destinate a acoperi nevoi proprii ale salariatului – pregătirea unor examene, îndeplinirea unor interese personale determinate de situații obiective – au contingență asupra timpului de muncă și nu asupra timpului de odihnă. Aceste concedii pot fi cu plată sau fără plată. Temeiul juridic al acestor concedii se află statuat prin art. 147-148 C. muncii.

Astfel, în cazul unor **evenimente familiale deosebite**, salariații au dreptul la zile libere plătite. Evenimentele familiale deosebite și numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.<sup>1</sup>

Prin rezolvarea unor **situații personale** salariații au dreptul la concedii fără plată.<sup>2</sup>

O situație distinctă o reprezintă concediile **pentru formare profesională**, reglementate distinct de secțiunea a 2-a din titlul III al Codului muncii.

În cadrul complex actual al instituțiilor și activităților formative se disting diverse tipuri și modalități. Distingem astfel între formarea profesională inițială și formarea profesională continuă, între formarea profesională regulată și formarea profesională ocupațională sau după tehnica formativă aleasă distingem între cursuri, practică la nivelul întreprinderilor, formare alternativă și formare profesională la locul de muncă. În acest sistem formarea profesională continuă constituie un drept și o obligație. Iată de ce, legislația muncii reglementează distinct concediile pentru formare profesională.

---

<sup>1</sup> Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anul 2003 prevede: „Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului – 5 zile;
- b) căsătoria unui copil – 2 zile;
- c) nașterea unui copil – 2 zile;
- d) decesul soțului, copilului, părinților, socrilor – 3 zile;
- e) decesul bunicilor, fraților, surorilor – 1 zi;
- f) donatori de sânge – conform legii;
- g) la schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului în altă localitate – 5 zile.”

<sup>2</sup> Art. 148 C. muncii – Legea nr. 53/2003.

Salariații au dreptul, **la cerere, la concedii pentru formare profesională**. Aceste concedii pot fi cu plată sau fără plată. Astfel, salariatul poate solicita pentru formare profesională concediu fără plată. Angajatorul poate refuza această cerere numai cu acordul sindicatului sau, după caz, cu acordul reprezentanților salariaților, numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

**Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională** se înaintează angajatorului cu cel puțin o lună înainte de data efectuării acestuia și trebuie să precizeze:

- data de începere a stagiului de formare profesională;
- domeniul și durata stagiului de formare profesională;
- denumirea instituției de formare profesională.

Concediul de formare profesională se poate acorda și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor de studii sau pentru susținerea examenelor de absolvire.

Având în vedere importanța deosebită a conceptului de formare profesională în viziunea legislației muncii, angajatorul este obligat să asigure salariatului dreptul la un concediu de formare profesională plătit de până la 10 zile dacă:

- acesta nu a beneficiat de participarea la formare profesională pe cheltuiala angajatorului, în cursul unui an calendaristic, și care are vârsta sub 25 de ani sau
- nu a beneficiat de participarea la formare profesională pe cheltuiala angajatorului pe parcursul a doi ani calendaristici consecutivi și are vârsta de peste 25 de ani.

Indemnizația de concediu în acest caz se stabilește la fel ca în cazul concediului de odihnă.

## §7. Salarizarea

Catalogând termenii utilizați pentru a identifica salariul, atât în limbajul juridic, cât și în vorbirea curentă, constatăm o mare varietate. Astfel, întâlnim: remunerație, retribuție, indemnizație sau pur și simplu salariu<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Potrivit DEX 1998 – salariu – sumă de bani pe care o primește o persoană pentru munca depusă într-o perioadă de timp (săptămână, lună); leafă. Din fr. salaire, lat.

Indiferent de denumirea utilizată, salariul, în conformitate cu prevederile art. 1 din Convenția nr. 95 din 1949 asupra protecției salariului a Organizației Internaționale a Muncii „reprezintă suma de bani dată de patron salariatului în temeiul unui contract individual de muncă pentru munca ce trebuie efectuată ori pentru serviciile îndeplinite sau ce trebuie îndeplinite”.

Potrivit art. 154 din Legea nr. 53/2003, Codul muncii, „salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă”. Iată deci că salariul reprezintă obiect și cauză a contractului individual de muncă. Exprimând contraprestația muncii depuse de salariat, salariul este obiect al contractului de muncă, dar este și cauză a contractului, deoarece în vederea obținerii lui angajatul a încheiat contractul individual de muncă. Salariul este prețul muncii prestate și se exprimă și plătește în bani.<sup>1</sup>

**Dreptul la salariu** – corelativ obligației de a munci – constituie o prerogativă fundamentală a individului, afirmată și de Declarația Universală a Drepturilor Omului potrivit căreia: „oricine muncește are dreptul la un salariu echitabil și suficient care să-i asigure lui și familiei sale, o existență conformă cu demnitatea umană<sup>2</sup>”.

Potrivit Legii nr. 53/2003, art. 154 alin. (2) pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are **dreptul** la un salariu exprimat în bani. Potrivit acestui act normativ salariul cuprinde:

- salariul de bază;
- indemnizațiile;
- sporurile;
- alte adaosuri.

**Drepturile salariale** constituie un element important al contractului individual de muncă și se stabilesc prin negocieri individuale sau/și colective între angajator și salariați sau reprezentanți ai acestora.

Sistemul de salarizare al personalului din unitățile bugetare este reglementat prin lege, după consultarea prealabilă a sindicatelor sau, după caz, a reprezentanților personalului. Astfel pentru anul 2003 funcționarii pu-

---

*salarium* desemna inițial rația de sare acordată unui soldat roman, pentru ca ulterior să reprezinte prețul plătit cetățenilor liberi care prestau diverse activități în favoarea unor alte persoane.

<sup>1</sup> Vezi art. 161 alin. (1) C. muncii.

<sup>2</sup> Art. 23 alin. (3) Declarația Universală a Drepturilor Omului, adoptată de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite la 10 decembrie 1948.

blici din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau parțial de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale au fost salarizați potrivit Ordonanței de Urgență nr. 192/2002<sup>1</sup>.

Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

Asupra salariului nu poate fi operată nici o reținere, cu excepția cazurilor expres prevăzute de lege.

Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi realizate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și este constatată printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.

Drepturile salariale și drepturile cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în tot sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor sunt **drepturi de creanță** și dreptului la acțiune în aceste situații i se aplică termenul general de prescripție al drepturilor de creanță.

**Termenul de prescripție** poate fi întrerupt în cazul în care intervine o recunoaștere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau cele care derivă din plata salariului.

Dacă există o pluralitate de creditori ai salariatului, se va respecta următoarea **ordine de preferință**:

- obligațiile de întreținere – potrivit Codului familiei;
- contribuțiile și impozitele datorate către stat;
- daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
- acoperirea altor datorii.

Reținerile din salariu, cumulate, nu pot depăși în fiecare lună, jumătate din salariul net.<sup>2</sup>

Legiuitorul a statuat garantarea plății drepturilor salariale, astfel că Legea nr. 53/2003 – Codul muncii reglementează constituirea **Fondului de garantare** pentru plata creanțelor salariale.

Fiecare angajator are obligația de a contribui la constituirea acestui fond potrivit creanțelor salariale care rezultă din contractele individuale de muncă.

---

<sup>1</sup> O.U.G. nr. 192/2002 privind reglementarea drepturilor de natură salarială ale funcționarilor publici publicată în M. Of. nr. 949/24.12.2002.

<sup>2</sup> Art. 164 alin. (4) C. muncii.

Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale se va constitui potrivit următoarelor **principii**:

a) patrimoniul instituțiilor de administrare a fondurilor trebuie să fie independent de capitalul de exploatare al unităților și trebuie să fie constituit astfel încât asupra acestuia să nu poată fi pus sechestrul în cursul procedurii în caz de insolvabilitate;

b) angajatorii trebuie să contribuie la finanțare în măsura în care aceasta nu este acoperită integral de către autoritățile publice;

c) obligația de plată a instituțiilor de administrare a fondurilor va exista independent de îndeplinirea obligației de contribuție la finanțare.

La baza sistemului de salarizare regăsim principiile propagate de dreptul social comunitar. Aceste principii se interconstrucionează și se corelează atât între ele, cât și cu principiile dreptului muncii în general.

## 1. Principiile salarizării

Din analiza textelor normative care vizează salarizarea și sistemul de salarizare regăsim următoarele **principii**:

- principiul egalității de tratament și eliminării oricărei discriminări;
- principiul asigurării salariului minim garantat;
- principiul liberei negocieri a salariului;
- principiul caracterului confidențial al salariului.

### 1.1. Principiul egalității de tratament și eliminării oricărei discriminări

Prevăzut de art. 154 alin. (3) C. muncii acest principiu este astfel explicitat: „La stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală”. Această prevedere legală se înscrie în procesul de armonizare a legislației interne cu legislația comunitară și cu legislația muncii în general. Astfel, acest principiu este prevăzut în Declarația Universală a Drepturilor Omului, în Pactul Internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale<sup>1</sup>, în Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială<sup>2</sup>, dar și în Tratatul de

<sup>1</sup> Ratificat de România încă din 1974.

<sup>2</sup> Ratificată de România în 1977.



la Roma al Comunității Economice Europene<sup>1</sup> și ulterior în Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale, care în conținutul art. 16 proclamă egalitatea de tratament între bărbați și femei și o serie de directive și decizii referitoare la egalitatea de tratament.<sup>2</sup>

**Constituția României** prevede cu valoare de principiu eliminarea oricărei discriminări și egalitatea în fața legii și autorităților publice<sup>3</sup>.

## 1.2. Principiul asigurării salariului minim garantat

Organizația Internațională a Muncii a stabilit, încă de la constituire, că unul din scopurile sale este asigurarea unor **condiții de viață decente** pentru toți lucrătorii. La Philadelphia, cu ocazia Conferinței din 1944, s-a instituit conceptul de salariu minim vital, concept ce avea să fie definit prin Raportul reuniunii experților convocați de Consiliul de administrație al Organizației Internaționale a Muncii la cea de-a 168-a sesiune, la Geneva, 1967. Astfel, salariul minim ar reprezenta nivelul de remunerare sub care nu va putea coborî sub nici o formă, având în fiecare țară forța legii și fiind aplicabil la nevoie prin forța de constrângere a statului. Salariul minim este salariul considerat ca suficient pentru satisfacerea necesităților vitale de alimente, îmbrăcăminte, educație etc. ale salariaților ținând cont de dezvoltarea economică și culturală a fiecărei țări.<sup>4</sup>

Articolul 159 C. muncii prevede că **salariul de bază minim brut pe țară** garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a guvernului, cu consultarea sindicatelor și patronatelor.

Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază sub salariul de bază minim brut orar pe țară. Textul normativ stipulează imperativ: „Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară.”

---

<sup>1</sup> Care stipulează obligația fiecărui stat membru de a asigura și aplica principiul egalității de remunerare între angajații bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.

<sup>2</sup> Directiva nr. 75/117/CEE/10.02.1975 cu privire la apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii bărbați și lucrătoarele femei.

<sup>3</sup> Potrivit art. 16 alin. (1) din Constituția României, „*Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.*”

<sup>4</sup> Sanda Ghimpu, A. Țiclea, *Dreptul muncii*, Casa de editură și presă „Șansa” SRL, București, 1995, p. 301.

Este important de subliniat că indiferent dacă angajații primesc de la angajator hrană, cazare sau alte facilități, suma în bani convenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară prevăzut de lege.<sup>1</sup>

În cazul unui program de muncă normal mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar, conform programului legal de lucru aprobat.

### 1.3. Principiul liberei negocieri a salariului

Salariile se stabilesc prin **negocieri individuale și/sau colective**. La stabilirea salariului este firesc să se țină seama de condițiile în care se prestează munca, de nivelul de pregătire al angajatului, de cerințele pe care angajatorul le pune în fața salariatului.

Contractul de muncă având caracter consensual este firesc ca fiecare element al contractului să fie negociat, mai ales când este în discuție obiectul însuși al contractului – salariul.

### 1.4. Principiul caracterului confidențial al salariului

Articolul 158 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii statuează principiul confidențialității: „Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.”

**Principiul confidențialității** nu trebuie să reprezinte o piedică în apărarea și promovarea intereselor și drepturile salariaților, astfel că nu se poate opune confidențialitatea în raporturile cu sindicatele sau reprezentanții salariaților în strictă legătură cu interesele salariaților și în relația lor directă cu angajatorul.

---

<sup>1</sup> Art. 160 C. muncii – Legea nr. 53/2003, publicată în M. Of. nr. 72/5.02.2003.

## Capitolul III. Contractul colectiv de muncă

### §1. Definiția, terminologia și natura juridică a contractului colectiv de muncă în dreptul românesc

#### 1. Definiție

**Legea asupra contractelor de muncă** (din 1929), care reglementa, în afara contractului individual de muncă, contractul colectiv și contractul de ucenicie, a prevăzut că acest contract este „convenția scrisă privitoare la condițiile de muncă și salarizare încheiată, pe de o parte, de unul sau mai mulți întreprinzători, de grupări sau asociații ale acestora și, pe de altă parte, de asociațiile profesionale sau grupările de salariați” (art. 101). Această definiție, cuprinzătoare, avea la bază nu numai eforturile făcute de doctrină în decursul timpului, dar și practica de aproape 10 ani de când se încheiau contracte colective de muncă în țara noastră.

**Codul muncii din 1950**, reflectând intervenția statului în economia centralizată, definea contractul colectiv ca „o convenție care se încheie între comitetul sindical din întreprindere ori instituție, ca reprezentant al muncitorilor și funcționarilor pe de o parte, și cei care angajează, pe de altă parte. Prin contractul colectiv de muncă se stabilesc angajamentele ambelor părți privind: desfășurarea procesului de producție în scopul îndeplinirii planului de stat și îmbunătățirea condițiilor de muncă și de trai al muncitorilor” (art. 3).

**În literatura juridică occidentală**, așa cum s-a arătat în secțiunea anterioară, convenția colectivă este definită ca un contract încheiat între părțile împuternicite să realizeze acordul colectiv, destinat să reglementeze drepturile și obligațiile părților și să stabilească norme legale, în special care privesc încheierea, conținutul și încetarea contractelor individuale de muncă<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Günter Halbach, Norbert Paland, Rolf Schwedes, Otfried Wlotzke, *Labour Law in Germany*, Bonn, 1991, p. 290-292; Denis Botume1, *Le droit du travail en France*, Edition Francis Lefevre, Paris, 1999, p. 315-325.

În ceea ce ne privește, considerăm definiția dată de **actuala reglementare**, Legea nr. 130/1996, cuprinzătoare și edificatoare.

Conform art. 1 alin. (1) din această lege, „contractul colectiv de muncă 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”.

Legea nr. 53/2003 – Codul muncii consacră în întregime Titlul VIII contractului colectiv de muncă și reia această definiție legală în conținutul art. 236: „Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator 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.”

## 2. Terminologie

Atât legea noastră actuală, cât și reglementările anterioare, utilizează (sau au utilizat) **termenul de „contract colectiv de muncă”**<sup>1</sup>. Potrivit unei opinii, exprimată în perioada interbelică, această terminologie este improprie, este chiar un non sens; corectă este noțiunea de „convenție”, pentru că numai aceasta poate avea forța și efectele unui act normativ. Contractul, se știe, prin esența lui, este un act individual și, în consecință, creează situații juridice individuale. El stabilește o stare juridică concretă, particulară, care nu interesează decât părțile contractante. Se subliniază în continuare că „nu putem avea și contract și colectiv”<sup>2</sup>.

Opinăm că, din punct de vedere al legislației noastre, termenul de „contract” este echivalent, sinonim, cu acela de „convenție”. Această concluzie rezultă atât din dispozițiile art. 942 C. civ., potrivit cărora „contractul este acordul între două sau mai multe persoane spre a constitui sau stinge între dânșii un raport juridic”, cât și din cele ale art. 1 din Legea nr. 130/1996 citate mai sus, conform cărora contractul colectiv de muncă

---

<sup>1</sup> Prin excepție, Constituția din anul 1991, republicată utilizează termenul de „Convenții colective” [art. 41 alin. (5)].

<sup>2</sup> G. Tașcă, *Politica socială a României (Legislația muncitorească)*, București, 1940, p. 261 și 264.

este o convenție. În același sens, trebuie adăugat că art. 942 se găsește în Titlul III al Codului civil, intitulat „Despre contracte și convenții”. S-a mai precizat că, de altfel, nici etimologic nu se poate justifica o distincție între contract (*cum trahere*) și convenție (*cum venire*)<sup>1</sup>. Prin urmare, se poate spune, tot atât de bine, contract colectiv, cât și convenție colectivă de muncă.

Contractul pe care îl analizăm este **colectiv**, datorită, în primul rând, sferei de persoane asupra căreia își produce efectele. Se cunoaște regula că orice act juridic nu poate nici să vatăme și nici să profite altor persoane decât celor care l-au încheiat (*res inter alios acta aliis neque nocere prodesse potest*). Cu toate acestea, efectele contractului colectiv de muncă se extind asupra tuturor salariaților (inclusiv a acelor angajați ulterior închiderii lui) și patronilor la care se referă, nu numai asupra celor care au participat la încheierea lui<sup>2</sup>. Această extindere reprezintă, în fond, o excepție de la principiul relativității efectelor contractului, excepție care operează atât sub aspectul laturii active, cât și sub cel al laturii pasive a obligațiilor<sup>3</sup>.

### 3. Natura juridică a contractului colectiv de muncă

Pornind de la noțiunea considerată „adecvată”, cea de „convenție colectivă de muncă”, în literatura juridică din perioada interbelică, s-a arătat că acesta, este „departe de a fi un contract” dar nu este nici o lege, pentru că „noțiunea de lege este de ordin organic”. Pe când legea este impusă tuturor, convenția respectivă nu obligă decât pe cei ce au luat parte sau au aderat la ea ori vor să lucreze în întreprinderea supusă acelei convenții colective de muncă. „Ea este un act legislativ, o convenție-lege, care

---

<sup>1</sup> T.R. Popescu, Anca Petre, *Teoria generală a obligațiilor*, Ed. Științifică, București, 1968, p. 21.

<sup>2</sup> Art. 9 din Legea nr. 130/1996, republicată în M. Of. nr. 184/19.05.1998 dispune că „prevederile contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații din unitate, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la o organizație sindicală din unitate”. De asemenea, conform art. 13 alin. (1) din aceeași lege „părțile au obligația să precizeze, în fiecare contract colectiv de muncă încheiat la nivel de grup de unități și ramură de activitate, unitățile în cadrul cărora se aplică cauzele negociate”.

<sup>3</sup> C. Stătescu, C. Bîrsan, *Drept civil, Teoria generală a obligațiilor*, Ed. All, București, 1993, p. 74.

stabilește o regulă generală de drept, căreia trebuie să i se supună toți aceia care lucrează în întreprinderile vizate”.

Convenția colectivă se mai arată, „prezintă toate caracterele unui act legislativ”:

- este generală, pentru că reglementează în mod uniform condițiile de muncă ale unei întregi mase de lucrători;
- este abstractă, pentru că nu reglementează situația unui anume lucrător individual, ci a tuturor lucrătorilor;
- este permanentă, deoarece se aplică de un număr indefinit de ori;
- are aceeași forță juridică ca o lege de ordine publică, întrucât contractele individuale de muncă, încheiate cu nesocotirea dispozițiilor sale sunt nule de drept<sup>1</sup>.

Contractul colectiv de muncă prevăzut de Legea nr. 130/1996 este un **contract de muncă**, având în vedere subiectele și conținutul său. Prin acest contract nu sunt concretizate drepturile și obligațiile fiecărui salariat, acestea formând obiectul contractelor individuale de muncă. În principiu, obiectul contractului colectiv de muncă îl constituie măsurile de protecție ale unui grup de salariați<sup>2</sup>. El este un act *sui generis*, fiind în același timp act juridic (contract, convenție), sursă de drepturi și obligații subiective și reciproce ale părților și totodată, izvor de drept, fiind, sub acest aspect, o normă convențională negociată<sup>3</sup>.

Contractul colectiv de muncă este **acordul** încheiat în formă scrisă între partenerii sociali cu privire la condițiile de muncă, salarizare și orice alte drepturi și obligații legate de relațiile de muncă. Sunt considerați parteneri sociali salariații, reprezentați prin sindicate reprezentative și patronatul, reprezentat prin asociații patronale reprezentative.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> G. Tașcă, *Politica socială a României (Legislația muncitorească)*, București, 1940, p. 261-262.

<sup>2</sup> Gh. Bănică, A. Popescu, *Contractul colectiv de muncă. Salarizarea și impozitarea*, Ed. Forum, București, 1991, p. 40.

<sup>3</sup> A se vedea Sanda Ghimpu, I.Tr. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii*, vol. I, *op. cit.*, 1978, p. 108-109; Sanda Ghimpu, A. Țiclea, *Dreptul muncii*, Casa de editură Șansa SRL, București, 1995, p. 117-121.

<sup>4</sup> Vezi art. 236 C. muncii.

Fac parte din contractul colectiv de muncă toate acordurile ulterioare încheiate între părțile semnatare ca și orice acord cu privire la concilierea, medierea sau arbitrajul unui conflict de interese.

În condițiile acestei norme sunt considerați parteneri sociali salariații, reprezentați prin sindicate reprezentative și patronatul, reprezentat prin asociații patronale reprezentative.

Potrivit art. 239 C. muncii, prevederile contractului colectiv de muncă produc **efecte pentru toți salariații**, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la o organizație sindicală.

## §2. Categoriile de contracte colective de muncă

Potrivit art. 10 din Legea nr. 130/1996 contractele colective de muncă se pot încheia la nivelul unității, ramurilor de activitate și la nivel național.

Se mai pot încheia și la nivelul unor grupuri de societăți comerciale și regiilor autonome, dacă sunt constituite asociații patronale organizate la acest nivel.

În cazul instituțiilor bugetare, contractele colective se pot încheia la nivelul unităților, la nivelul administrației sau serviciilor publice locale, pentru instituțiile din subordinea acestora și la nivelul departamental, prin instituțiile subordonate [art. 12 alin. (2) din Legea nr. 130/1996].

Potrivit art. 236 alin. (2) C. muncii „negocierea colectivă este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are mai puțin de 21 de salariați.”

**Ierarhizarea** contractelor colective de muncă este următoarea: într-o primă fază, se încheie contractul la nivel național, apoi cele de la nivel de ramură, urmează încheierea contractelor colective la nivelul grupurilor de unități în cadrul aceleiași ramuri; în sfârșit, are loc încheierea contractelor colective de muncă la nivelul unităților. Prevederile oricărui contract colectiv la nivel superior sunt considerate niveluri minime de la care începe negocierea contractelor colective de muncă la nivelele inferioare<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> A se vedea art. 100 alin. (2) din contractul colectiv de muncă unic la nivel național în anul 1996.

În temeiul Legii nr. 31/1991<sup>1</sup> a existat posibilitatea încheierii mai multor contracte colective la nivel național, așa cum a fost în anul 1992<sup>2</sup>. Totodată, având în vedere acțiunea unor sindicate diferite, care reprezintă federații diferite la nivelul ramurilor și grupurilor de unități, în cadrul aceleiași ramuri sau aceleiași grupe de unități s-au încheiat mai multe contracte de muncă.

**La nivelul unității**, însă, în baza art. 7 alin. (2) din Legea nr. 13/1991, nu s-a putut încheia decât un singur contract colectiv de muncă<sup>3</sup>.

Legea nr. 130/1996 introduce rigoare în acest domeniu precizând expres că la fiecare dintre nivelurile prevăzute – unitate, grup de unități, ramură de activitate, național – se încheie un singur contract colectiv de muncă [art. 11 alin. (2)].

În același sens, explicitând forța juridică a contractului colectiv de muncă, art. 241 C. muncii precizează:

„(1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte, după cum urmează:

a) pentru toți salariații angajatorului, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;

<sup>1</sup> Publicată în M. Of. nr. 64/27.05.1991.

<sup>2</sup> Menționăm că în anul 1992 au fost încheiate 3 contracte colective la nivel național: cel înregistrat la nr. 53116/28 ianuarie 1992 la Ministerul Muncii, Securității Sociale și Familiei, încheiat de Confederațiile grupate din Comisia Națională Mixtă Guvern-Sindicate; Contractul înregistrat la nr. 59135/31.01.1992, încheiat de Confederațiile grupate în Consiliul Național al Sindicatelor din România; Contractul înregistrat la nr. 53354/42/20.03.1992, încheiat de sindicatele constituite în Blocul Național Sindical.

În anul 1993 s-a încheiat un singur contract colectiv de muncă la nivel național, de către 15 confederații sindicale înregistrat la nr. 53225/10.03.1993; în anul 1994 nu s-a încheiat nici unul; în anul 1995 s-a încheiat, de asemenea, un singur contract înregistrat la nr. 53240/09/10.03.1995 de către patru confederații sindicale (C.N.S.L.R. Frăția, Confederația Națională Sindicală „Cartel Alfa”, Blocul Național Sindical, Convenția Confederațiilor Sindicale Nealiniate), iar în anul 1996, tot un unic contract înregistrat la nr. 53397/31.05.1996 de către cinci federații sindicale (C.N.S.L.R. – Frăția, Cartel Alfa, Blocul Național Sindical, Confederația Sindicatelor Democratice din România, Convenția Confederațiilor Sindicale Nealiniate).

<sup>3</sup> A se vedea Sanda Ghimpu, A. Țiclea, *Dreptul muncii*, ed. a II-a revăzută și adăugită, Casa de editură și presă „Șansa” S.R.L., București, 1995, p. 119.



b) pentru toți salariații încadrați la angajatorii care fac parte din grupul de angajatori pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel;

c) pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel;

d) pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din țară, în cazul contractului de muncă la nivel național.

(2) La fiecare dintre nivelurile prevăzute la art. 240 se încheie un singur contract de muncă.”

### §3. Conținutul contractului colectiv de muncă

#### 1. Clauze comune tuturor categoriilor de contracte colective de muncă

Codul muncii și Legea nr. 130/1996 cuprind norme cu valoare de principiu. Conform prevederilor art. 236 C. muncii și art. 1 din Legea nr. 130/1996, prin contractul colectiv de muncă se stabilesc „clauze privind condițiile de muncă, salarizarea precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă”. Potrivit art. 3 alin. (3) din Legea nr. 130/1996, negocierea colectivă, care este **obligatorie** la nivelul unității, „va avea ca obiect: salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru și condițiile de muncă”. Codul muncii stipulează imperativ că la nivelul fiecărei unități negocierea colectivă este obligatorie, dacă unitatea are peste 21 de angajați. În conformitate cu art. 2 alin. (3) din Legea nr. 130/1996, „contractul colectiv de muncă poate cuprinde și prevederi privitoare la protecția celor aleși sau delegați în organele de conducere a sindicatelor, respectiv a reprezentanților salariaților ...”. În sfârșit, art. 8 alin. (1) dispune: „clauzele contractelor colective de muncă pot fi stabilite numai în limitele condițiilor prevăzute de lege”.

Se mai poate prevedea că prin contractul colectiv de muncă, părțile pot conveni constituirea unui fond din contribuția patronatului, destinat activităților în domeniul negocierilor colective [art. 11 alin. (3)].

Fac parte din contractele colective de muncă și acordurile între părțile semnatare ale contractelor colective de muncă prin care se soluționează conflicte colective de muncă [art. 2 alin. (2)].

În doctrina juridică de specialitate se arată că **obiectul** contractului colectiv de muncă privește situații ce se referă direct la raporturile de muncă și situații care au legătură cu raporturile de muncă. Din prima categorie fac parte: salariile de bază, sporurile la salarii, premiile, concediile de odihnă, timpul de muncă, reducerea timpului de muncă pentru cei care lucrează în condiții grele, nocive sau periculoase, munca peste program sau în zilele nelucrătoare, condițiile de prestare a muncii și plată a acesteia, protecția muncii, condiții de muncă în general, normele specifice de promovare în categorii sau funcții superioare, echipament de protecție sau lucru, drepturile persoanelor delegate în alte localități etc. Situațiile care au legătură cu raporturile de muncă, se pot referi la: construirea sau acordarea de locuințe; transportul personalului nelocalnic; înlesniri în procurarea unor produse (combustibil, mobilă); construirea și folosirea de creșe, grădinițe etc.; protecția liderilor sindicali etc.<sup>1</sup>

Codul muncii subliniază **caracterul consensual** și gradul de libertate în negocierea conținutului acestor acorduri de nivel global: „Contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale, constituie legea părților.” Libertatea negocierii acestor acorduri este limitată doar de lege și de principiul potrivit căruia prevederile conținute în contractul colectiv de muncă referitoare la drepturile salariaților au un caracter minimal, astfel că prin contractele colective de muncă nu se pot negocia clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior. De asemenea, contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă.

## 2. Conținutul contractelor colective de muncă la nivel național

Contractul colectiv de munca nr. 1.116 din 30 ianuarie 2003 la nivel național pe anul 2003 conține nouă capitole (Codul muncii are 11), precum și 5 anexe. Aceste capitole sunt: I „Dispoziții generale”, II „Timpul de muncă”, III „Condițiile de muncă și protecția muncii”, IV „Salarizarea și alte drepturi bănești”, V „Concedii și zile libere”, VI „Contractul individual de muncă”, VII „Formarea profesională”, VIII „Alte preve-

---

<sup>1</sup> Ghe. Bădică, A. Popescu, *Contractul colectiv de muncă. Salarizarea și impozitarea*, Ed. Forum, București, 1991, p. 46.

deri privind drepturile și obligațiile părților”, IX. „Dispoziții finale”. Acest contract are 105 articole.

În cuprinsul contractelor colective de muncă se găsesc prevederi diverse, precum:

– clauze care privesc drepturile de personal cu referire la care actele normative din domeniul legislației muncii statornicesc că aceste drepturi (și cuantumul lor) se stabilesc prin negocieri colective;

– clauze în legătură cu unele drepturi de personal (cu cuantumul lor) referitor la care, actele normative din domeniul legislației muncii nu conțin nici un fel de reglementări<sup>1</sup>;

– clauze privind acordarea unor drepturi de personal în cuantumul superior celor prevăzute de legislația muncii în vigoare.<sup>2</sup>

### 3. Conținutul contractelor colective de muncă de la celelalte niveluri

Un contract la nivel național cuprinde **clauze de maximă generalitate**, un contract la nivel de unitate, cuprinde clauze concrete, specifice acelei unități.

În cuprinsul unui contract colectiv de muncă de la nivelurile inferioare se vor face referiri, în primul rând, la **clauzele referitoare la:** salarizare, și anume la stabilirea sistemului de salarizare și a modului de calcul a salariilor individuale; drepturile de delegare-detașare; timpul de muncă și de odihnă, precizându-se durata minimă a concediilor de odihnă, modul de calcul a acestora, incidența vechimii în muncă asupra duratei concediului, durata și modalitatea de acordare a altor categorii de concedii etc.; reguli de protecția și igiena muncii, de formare profesională; alte drepturi și obligații ale părților în procesul muncii etc.

---

<sup>1</sup> De exemplu, conform art. 76 alin. (1) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anul 2003 „la desfacerea contractului de muncă din motive neimputabile salariatului, patronii vor acorda acestuia o compensație de 50% din salariul lunar, în afara drepturilor cuvenite la zi”; legislația muncii nu conține nici o reglementare privind această compensație.

<sup>2</sup> Astfel, potrivit contractului colectiv de muncă, la nivel național pe anul 2003, preavizul ce se acordă în cazul desfacerii contractului individual de muncă din inițiativa unității este de 20 de zile lucrătoare [art. 74 alin. (2)], în timp ce conform Codului muncii durata acestui preaviz este de minim 15 zile (art. 73).

Contractele colective de muncă de la nivel de ramură reiau, ca regulă, o serie de dispoziții din contractul colectiv de la nivel național, precum și unele prevederi legale.

În esență, contractele colective de muncă la nivel de ramură și, cu atât mai mult, cel la nivel național, au ca scop jalonarea unor direcții generale, iar contractul colectiv de muncă de la nivelul unității reglementează direct relațiile dintre părți, stabilește în concret, drepturile și obligațiile acestora.

#### §4. Încheierea contractului colectiv de muncă

Conform Legii nr. 53/2003 – Codul muncii și Legii nr. 130/1996, încheierea contractelor colective de muncă nu este prevăzută în mod expres ca obligatorie, dar **negocierea colectivă este obligatorie** la toate unitățile, cu excepția angajatorilor care au sub 21 de angajați. Iată deci că legea noastră actuală, deși prevede obligativitatea negocierii la nivel de unitate nu prevede obligativitatea încheierii contractului colectiv.

În discuție trebuie adus și un argument de drept comparat: în majoritatea țărilor cu tradiție în domeniul negocierii, obligația de a negocia nu are caracter juridic, deci obligatoriu<sup>1</sup>. În Franța, de exemplu, există obligația de a negocia, dar nu există obligația și de a încheia convenția colectivă. Astfel, la nivel de ramură părțile trebuie să se întâlnească cel puțin odată pe an pentru a negocia salariile, și cel puțin o dată la 5 ani pentru a examina evoluția salariului mediu pe categorii profesionale și pe sexe, precum și obiectivele și mijloacele formării profesionale. La nivelul întreprinderii părțile sunt ținute să negocieze anula salariile, timpul de muncă, formarea profesională<sup>2</sup>.

Inexistența contractului colectiv la nivelul unității nu blochează însă activitatea din acea unitate. Există un alt instrument pentru stabilirea

---

<sup>1</sup> Ș. Belingrădeanu, A. Athanasiu, *Discuții și sugestii cu privire la principalele opțiuni în legătură cu reforma jurisdicției muncii și a jurisdicției în domeniul asigurărilor sociale de stat și al asistenței sociale*, în *Dreptul* nr. 4/1995.

<sup>2</sup> A se vedea art. 132-12, 132-20, 132-27 și 933-2 din Codul muncii francez. A se vedea și Denis Gatumel, *Le droit du travail en France*, op. cit., p. 351-353.

drepturilor și obligațiilor părților în procesul muncii și anume contractul individual de muncă.

**Negocierea colectivă. Noțiune. Funcții.** Contractul colectiv de muncă se încheie ca urmare a negocierii purtate între partenerii sociali – patronul și salariați. Prin intermediul acestei negocieri, este stabilit conținutul raportului juridic de muncă, sunt fundamentate drepturile și obligațiile celor două părți în procesul muncii.

În termeni generali, prin negociere se înțelege o tranzacție ale cărei condiții nu au fost fixate, ci urmează să fie fixate<sup>1</sup>. Ea presupune o suită de discuții și tratative, o comunicare verbală, între doi parteneri egali în drepturi și obligații. Prin această comunicare sunt realizate o serie de procese, cum ar fi: obținerea de informații; transmiterea de informații; elaborarea unor propuneri; exprimarea unor opinii; stabilirea dezacordului, cu efectele sale de blocare a negocierilor sau de amânare a acestora etc.<sup>2</sup> și în final, încheierea tranzacției.

**Participanții la negociere.** Contractele colective de muncă se încheie între patroni și salariați.

Potrivit art. 1 alin. (2) din Legea nr. 130/1996, „termenul de patron desemnează persoana fizică și persoana juridică care angajează salariați prin încheierea contractelor individuale de muncă”.

Conform Dicționarului de drept al muncii, patron este oricare persoană juridică sau fizică ce încadrează personal, prin încheierea, cu fiecare dintre salariați a unui contract individual de muncă, iar când se convine astfel, și a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.<sup>3</sup>

Termenul de patron este sinonim cu cel de angajator. Prin Legea patronatelor nr. 356/2001<sup>4</sup> se dă o definiție expresă noțiunii de patron: „persoana juridică înmatriculată sau persoana fizică autorizată potrivit legii, care administrează și utilizează capital, indiferent de natura acestuia, în

---

<sup>1</sup> Conform *Dicționarului explicativ al limbii române* (Ed. Academiei, 1984, p. 592), a negocia înseamnă a trata cu cineva încheierea unei convenții, economice, politice, culturale etc.

<sup>2</sup> D. Voiculescu, *Negocierea – formă de comunicare în relațiile interumane*, Ed. Științifică, București, 1991, p. 24.

<sup>3</sup> Ș. Beligrădeanu, I.T. Ștefănescu, *Dicționar de drept al muncii*, Ed. Lumina Lex, București, 1997, p. 124.

<sup>4</sup> Publicată în M. Of., Partea I, nr. 380/12.07.2001.

scopul obținerii de profit în condiții de concurență, și care angajează muncă salariată (art. 2)”.

Potrivit art. 14 lit. a) din Legea nr. 130/1996, patronul ca parte a contractului colectiv de muncă, este reprezentat astfel:

- la nivel de unitate prin organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz;

- la nivel de grup de unități, de ramură și la nivel național, prin asociațiile patronale<sup>1</sup> legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi.

La negocierea și încheierea contractelor colective de muncă în instituțiile bugetare, unitatea este reprezentată de către conducătorul instituției sau de către locțiitorul de drept al acestuia [art. 22 lit. a) din Legea nr. 130/1996].

La negocierea contractului colectiv de muncă la nivel național, de ramură sau grup de unități participă asociațiile patronale care îndeplinesc cumulativ următoarele **condiții**:

a) la nivel național:

- au independență organizatorică și patrimonială;

- reprezintă patroni ale căror unități funcționează în cel puțin jumătate din numărul total al județelor, inclusiv municipiul București;

---

<sup>1</sup> Asociațiile patronale au fost inițial organizate în baza Legii nr. 21/1924 pentru persoanele juridice și în baza H.G. nr. 503/1991 care reglementează constituirea organizațiilor patronale ale regiilor autonome și societăților comerciale cu capital integral de stat. Organizațiile patronale la nivel național sunt următoarele: Confederația Națională a Patronatului Român, Consiliul Național al Patronilor din România, Patronatul Național Român, Consiliul Național al Întreprinderilor Mici și Mijlocii, Uniunea Generală a Industriașilor din România etc. În conformitate cu H.G. nr. 503/1991, organizațiile patronale ale regiilor autonome și societăților comerciale cu capital integral de stat sunt asociații fără scop lucrativ, constituite pe criteriul ramurilor de activitate sau pe criteriul teritorial. Având în vedere că aceste două acte normative cuprindeau reglementări paralele, s-a impus adoptarea unei reglementări unice. Ulterior Legea nr. 356/2001 a definit clar statutul juridic al organizațiilor patronale. Această lege definește patronatele ca fiind organizații ale patronilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial, constituite pe activități economice și organizate pe secțiuni, diviziuni, ramuri și la nivel național. O organizație patronală poate fi constituită de cel puțin 15 persoane fizice sau juridice sau 5 membri din ramurile în care aceștia dețin peste 70% din volumul producției. Organizațiile patronale de ramură sau teritoriale se pot asocia în federații. Mai multe federații pot constitui o confederație.

– reprezintă patroni ale căror unități își desfășoară activitatea în cel puțin 20% din ramurile de activitate;

– reprezintă patroni ale căror unități cuprind minimum 10% din efectivul salariaților din economic națională;

b) la nivel de ramură:

– au independență organizatorică și patrimonială;

– reprezintă patroni ale căror unități cuprind minimum 10% din numărul salariaților din ramura respectivă.

Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate se constată de către Tribunalul municipiului București, la cererea asociației patronale. Hotărârea este supusă numai recursului (art. 15 din Legea nr. 130/1996).

Asociațiile patronale reprezentative la nivel național sunt reprezentative și la nivelul ramurilor și al grupurilor de unități prin intermediul organizațiilor, de tip federativ, componente (art. 16).

Conform art. 14 lit. b) din Legea nr. 130/1996, salariații sunt reprezentați la încheierea contractului de muncă astfel:

– la nivel de unitate, prin organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative ori, acolo unde nu este constituit un sindicat sau nu toți salariații sunt membri de sindicat, prin reprezentanții aleși ai salariaților, după caz;

– la nivelul grupurilor de unități și al ramurilor, prin organizațiile sindicale de tip federativ, legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi;

– la nivel național, de organizațiile sindicale de tip confederativ, legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi.

La negocierea contractelor colective de muncă participă organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

a) la nivel național:

– au statut legal de organizații sindicale de tip confederativ;

– au independență organizatorică și patrimonială;

– au în componență organizații sindicale din cel puțin jumătate din numărul total al județelor, inclusiv municipiul București;

– au în componență organizații sindicale din cel puțin 25% din ramurile de activitate;

– organizațiile sindicale componente au, cumulativ, un număr de membri, cel puțin egal cu 5% din efectivul salariaților din economia națională;

b) la nivel de ramură:

– au statut legal de organizații sindicale de tip federativ;

– au independență organizatorică și patrimonială;

– organizațiile sindicale componente au, cumulativ, un număr de membri, cel puțin egal cu 7% din efectivul salariaților din ramura respectivă.

c) la nivel de unitate:

– au statut legal de organizație sindicală;

– numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin 50% din numărul salariaților unității.

Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor sindicale se constată, la cererea acestora, de către instanțele judecătorești, astfel:

a) la nivel național și de ramură, de către Tribunalul municipiului București;

b) la nivel de unitate, de către judecătoria în a cărei rază teritorială se află sediul unității.

Hotărârea este supusă numai recursului (art. 17).

Organizațiile sindicale reprezentative la nivel național sunt reprezentative și la nivelul ramurilor și al grupurilor de unități în care au organizații componente de tip federativ. Sunt, de asemenea, reprezentative și federațiile sindicale care îndeplinesc condițiile prevăzute mai sus.

În mod corespunzător, organizațiile sindicale, reprezentative la nivelul ramurilor sunt reprezentative și la nivelul grupurilor de unități în care au organizații sindicale proprii (art. 18).

În conformitate cu art. 20 din Legea nr. 130/1996, contractul colectiv de muncă se poate încheia și în unitățile în care nu există organizații sindicale sau acestea nu îndeplinesc condițiile de reprezentativitate prevăzute. În acest caz, salariații își aleg reprezentanții la negociere prin vot secret. La alegerea reprezentanților salariaților vor participa cel puțin jumătate plus unul din numărul total al salariaților. Reprezentanții salariaților sunt desemnați în raport cu numărul voturilor obținute.

În instituțiile bugetare, salariații sunt reprezentanți de către sindicatele reprezentative sau de către cei aleși în condițiile menționate mai sus [art. 22 lit. b)].

La nivelul ramurilor de activitate a economiei naționale, fiecare organizație sindicală de tip confederație, precum și fiecare asociație de unități, care sunt reprezentative la nivel național, desemnează o singură organizație sindicală, respectiv asociație de unități reprezentativă să participe la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă (art. 19).

Legea nu prevede numărul negociatorilor, ceea ce înseamnă că acesta se va stabili de cele două părți de la caz la caz; nu este obligatoriu ca părțile să fie reprezentate cu un număr egal de persoane.



Potrivit Codului muncii, negocierea contractului colectiv de muncă se subordonează **principiului bunei credințe** și al **dreptului la informare**, părțile fiind egale și libere.

### 1. Procedura încheierii contractului colectiv de muncă

Actuala reglementare introduce obligativitatea negocierii la nivelul unităților cu mai mult de 21 de salariați. Rezultă așadar că în cazul unităților cu un număr mai mic de salariați și al nivelurilor superioare – grupuri de unități, de ramură și național – negocierea nu este obligatorie.

Sigur că **este obligatorie numai negocierea**, nu și încheierea contractului. Cu alte cuvinte, atunci când părțile ajung la un acord de voință se încheie contractul, în caz contrar, deși are loc negocierea, firește, contractul nu se încheie.

Legea prevede [art. 3 alin. (1)] că negocierea are loc în fiecare an, în următoarele **termene**:

– după cel puțin 12 luni de la data negocierii precedente neurmăată de încheierea contractului colectiv de muncă sau de la data intrării în vigoare a contractului colectiv de muncă, după caz;

– cu cel mult 2 luni anterior expirării contractelor colective de muncă încheiate pe un an.

**Inițiativa negocierii** aparține patronului. În situația în care el nu angajează negocierea, aceasta are loc la cererea organizației sindicale sau a reprezentanților salariaților, după caz, în termen de 15 zile de la formularea cererii. Într-un atare caz, patronul trebuie să convoace cealaltă parte în vederea efectuării negocierii [art. 4 alin. (1)].

Cu ocazia primei întâlniri a părților se precizează:

– informațiile pe care patronul le va pune la dispoziția delegaților sindicali sau ai salariaților și la data la care urmează a îndeplini această obligație; informațiile trebuie să permită o analiză comparată a situației locurilor de muncă, a clasificării profesiilor și meseriilor, a nivelului de salarii, a duratei timpului de lucru și a organizării programului de lucru;

– locul și calendarul reuniunilor<sup>1</sup>.

Comunicarea informațiilor respective, care se pot referi și la volumul producției, nivelul vânzărilor, costul materiilor prime, cheltuielile de pro-

---

<sup>1</sup> Neîndeplinirea obligației de a negocia de către patron constituie contravenție și se sancționează cu amendă cuprinsă între 1.000.000 – 5.000.000 lei.

ducție, nivelul și structura forței de muncă etc., permite situarea sindicatelor pe o poziție egală cu cea a patronului în procesul negocierii.

## 2. Durata pentru care se încheie contractele colective de muncă

Conform legii, contractele colective de muncă se încheie pe **perioadă determinată**. Codul muncii precizează în art. 242: „contractul colectiv de muncă se încheie pe durată determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni, sau pe durata unei lucrări determinate.”<sup>1</sup>. Întrucât executarea unei anumite lucrări se poate face și într-un termen mai scurt de 12 luni rezultă că, într-o atare ipoteză, contractul colectiv se va încheia pentru un astfel de termen, ceea ce constituie o excepție de la regulă. Prin urmare, este instituită numai o limită minimă a duratei contractului, nu și una maximă; de aici reiese că un asemenea contract se poate încheia și pentru un termen mai mare de un an. În spiritul dispozițiilor legii și ținând seama de dinamica transformărilor în domeniul raporturilor de muncă, contractele colective de muncă la nivel național încheiate până în prezent, au fost încheiate pe o perioadă de un an<sup>2</sup>.

Art. 23 alin. (2) din Legea nr. 130/1996 prevede că „la expirarea termenului pentru care a fost încheiat contractul colectiv de muncă, părțile pot hotărî prelungirea aplicării acestuia, în condițiile în care a fost încheiat sau în alte condiții ce vor fi convenite”.

## 3. Forma contractului colectiv de muncă

Potrivit art. 25 alin. (1) din Legea nr. 130/1996, contractul colectiv de muncă se încheie în **formă scrisă**. Este necesară această formă având în vedere importanța deosebită a contractului pentru raporturile de muncă, conținutul său complex privind condițiile de muncă. O convenție verbală în acest domeniu nu ar avea nici o valoare și eficiență practică.

Potrivit art. 8 alin. (1) din Legea nr. 130/1996, clauzele contractelor colective de muncă pot fi stabilite numai în limitele și condițiile prevăzute de lege. De asemenea, în stabilirea clauzelor și redactarea contractului de mun-

---

<sup>1</sup> Vezi și art. 23 alin. (1) din Legea nr. 130/1996, republicată în M. Of. nr. 184/19.05.1998.

<sup>2</sup> A se vedea, de exemplu, art. 4 alin. (1) din contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anul 1996.

că se vor avea în vedere dispozițiile contractelor colective de grad superior (de la nivelul grupurilor de unități, al ramurilor sau de la nivel național).

Potrivit cu art. 24 din lege, clauzele negociate cu încălcarea acestor prevederi sunt lovite de nulitate. Aceasta se constată de către instanța judecătorească competentă, la cererea părții interesate. În cazul constatării nulității unor clauze, partea interesată poate cere renegocierea drepturilor respective. Până la renegociere, clauzele a căror nulitate a fost constatată sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile în lege sau în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior, după caz.

În conținutul contractului colectiv intră, în afară de clauzele stabilite de părți cu ocazia negocierii, și alte date, **strict necesare** pentru validitatea lui: locul și data încheierii; numele și calitatea reprezentanților celor două părți: unitatea (grupul de unități, ramura de activitate etc.)<sup>1</sup> și categoriile de salariați cărora se aplică durata pentru care se încheie etc.

După redactare, contractul colectiv de muncă se semnează de către participanții la negociere. Cum legea nu conține explicații și derogări, rezultă că toți participanții la negociere, reprezentanții patronilor și ai salariaților, trebuie să-l semneze.

## §5. Înregistrarea și efectele contractului colectiv de muncă

### 1. Înregistrarea contractelor colective de muncă

În conformitate cu art. 25 din Legea nr. 130/1996, contractul colectiv de muncă se depune și se **înregistrează la direcția de muncă și protecție socială** județeană sau a municipiului București. Cele încheiate la nivelul grupurilor de unități, al ramurilor și la nivel național se depun și se înregistrează la Ministerul Muncii, Securității Sociale și Familiei. Importanța înregistrării este deosebită, pentru că de la această dată contractul

---

<sup>1</sup> În acest sens, prin art. 21 din Legea nr. 130/1996 se prevede că prin contractul colectiv de muncă încheiat, la nivel național, părțile stabilesc ramurile de activitate ale economiei naționale și criteriile potrivit cărora unitățile fac parte din aceste ramuri, pe baza avizului consultativ al Comisiei Naționale de Statistică. De asemenea, potrivit art. 13 alin. (1) din aceeași lege părțile au obligația să precizeze, în fiecare contract colectiv de muncă încheiat la nivel de grup de unități și ramură de activitate, unitățile în cadrul cărora se aplică clauzele negociate.

devine aplicabil. Părțile însă pot conveni ca data aplicării clauzelor negociate să fie ulterioară zilei de înregistrare a contractului.

Potrivit art. 23 din lege, contractele colective de muncă nu vor fi înregistrate dacă:

- sunt încheiate cu încălcarea prevederilor art. 13 (adică nu au fost indicate ramurile și unitățile în care se aplică);

- părțile nu fac dovada îndeplinirii cerințelor de reprezentativitate;

- nu sunt semnate de toți reprezentanții părților la negociere.

Chiar și aceste contracte vor fi înregistrate fără semnătura tuturor reprezentanților părților, dacă:

- unele asociații patronale reprezentative sau organizații sindicale reprezentative au fost invitate la negociere și nu s-au prezentat;

- unele asociații patronale reprezentative sau organizații sindicale reprezentative au participat la negocieri, au fost de acord cu clauzele negociate, dar refuză semnarea contractelor.

Împotriva refuzului înregistrării contractului colectiv de muncă, partea nemulțumită se poate adresa instanțelor judecătorești, în condițiile Legii contenciosului administrativ, nr. 29/1990 (art. 28 din Legea nr. 130/1996).

**Ca măsură de publicitate** se prevede: contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și de ramură, se publică în Monitorul Oficial partea a V-a, în termen de 30 de zile de la înregistrare<sup>1</sup>.

## 2. Efectele contractelor colective de muncă

Din prevederile Legii nr. 130/1996 și din cele ale contractului colectiv la nivel național rezultă că orice contract colectiv constituie **izvor de drept** și că aceasta produce efecte față de patroni și salariații la care ele se referă. Contractele colective de muncă se află într-un **sistem ierarhic** în vârful căruia se află contractul colectiv la nivel național, iar la baza lui contractul colectiv la nivelul unității. Orice contract colectiv de muncă se încheie nu numai în considerarea prevederilor legii, ci și în considerarea contractelor colective la nivel superior.

**Ipoteza** în sensul că orice contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept, rezultă expres din dispozițiile Legii nr. 130/1996. Legea precizează că acele contracte încheiate cu respectarea dispozițiilor sale consti-

---

<sup>1</sup> Art. 29 din Legea nr. 130/1996, republicată în M. Of. nr. 184/19.05.1998.

tuie legea părților [art. 7 alin. (2)].<sup>1</sup> De asemenea se prevede: contactele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele încheiate la nivel superior, iar contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective [art. 8 alin. (2) și (3)]<sup>2</sup>.

În privința persoanelor asupra cărora se răsfrâng efectele contractelor colective de muncă, în conformitate cu dispozițiile art. 11 alin. (1) din Legea nr. 130/1996, clauzele acestor contracte își produc **efectele**:

a. pentru toți salariații din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;

b. pentru toți salariații încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități, pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel;

c. pentru toți salariații încadrați în toate unitățile din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă;

d. pentru toți salariații încadrați în toate unitățile din țară, în cazul contractelor colective de muncă, la nivel național.

## **§6. Interpretarea și executarea contractului colectiv de muncă**

### **1. Interpretarea contractelor colective de muncă**

Interpretarea constituie acel procedeu tehnico-juridic prin care se determină înțelesul exact al clauzelor acestor contracte prin cercetarea manifestării de voință a celor două părți în strânsă corelație cu voința lor internă.

Interpretarea unui contract colectiv de muncă este și mai necesară atunci când clauzele acestuia nu sunt suficient de clare, când sunt dificilăți în determinarea exactă a înțelesului său.

---

<sup>1</sup> Vezi și art. 236 alin. (4) Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.

<sup>2</sup> Prin contractul colectiv de muncă la nivel național pe anul 1996 s-a mai prevăzut că „în cazul în care, din diferite motive, părțile au încheiat contracte colective de muncă la un nivel inferior înaintea contractelor la nivel superior, cele de la nivelurile inferioare se vor adapta contractelor colective de la nivel superior, acolo unde prevederile minimale ale acestora nu au fost atinse” [art. 3 alin. (2)].

În tăcerea legii interpretarea urmează să fie făcută potrivit regulilor generale, adică, **prin consens**, și conform **regulilor dreptului comun**.

**Interpretarea prin consens.** Acest mod de interpretare presupune, atunci când există anumite clauze neclare, că părțile urmează să se întâlnească, să discute și să stabilească înțelesul clauzelor respective, apelând fiecare la înțelegerea celeilalte, astfel încât să se ajungă la un acord de voință. Rezultatul acestui mod de interpretare va fi consemnat într-un act adițional (protocol, proces-verbal etc.) la contractul colectiv care a necesitat interpretarea.

**Interpretarea potrivit regulilor dreptului comun.** Se poate face fie de către cele două părți, fie de un terț ales de ei sau de către instanța de judecată sesizată de oricare dintre acestea. Fiind vorba de o interpretare legală, în mod obligatoriu ea se face avându-se în vedere dispozițiile art. 977-985 C. civ.

De menționat este că, toate regulile de interpretare a unui contract alcătuiesc, potrivit dreptului comun, un tot indisolubil și, ca urmare, trebuie utilizate împreună, în îmbinarea pe care clauzele contractului respectiv o impune.

Dacă nici după ce s-a încercat interpretarea potrivit regulilor dreptului comun, nu s-a ajuns la nici un rezultat, cei ce fac interpretarea, vor da clauzelor înțelesul care să fie mai **favorabil salariaților** (în ceea ce privește, de exemplu, salarizarea, timpul de muncă, durata concediului de odihnă etc.).

## 2. Executarea contractelor colective de muncă

După încheierea și intrarea lor în vigoare, contractele colective de muncă urmează a se executa, ele având putere de lege între părțile contractante. Executarea presupune aducerea la îndeplinire a clauzelor contractuale, respectarea drepturilor și obligațiilor asumate de cele două părți.

Art. 30 din Legea nr. 130/1996 prevede că executarea contractului colectiv de muncă **este obligatorie** și că neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contract atrage răspunderea celor vinovați. Folosirea generică a termenului de răspundere conduce la concluzia că, în raport de fapta ilicită, răspunderea poate îmbrăca oricare din formele prevăzute de lege. Ea poate fi penală, dacă fapta ilicită întrunește elementele constitutive ale unei anumite infracțiuni, civilă sau materială în ipoteza producerii unui prejudiciu etc. Astfel, pentru daunele pricinuite sindicatului, răspunderea unității este civilă, ca de altfel, și răspunderea sindicatelor pentru daunele produse unității. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta (art. 243 C. muncii).

## §7. Modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă

### 1. Modificarea contractelor colective de muncă

Potrivit art. 31 alin. (1) din Legea nr. 130/1996, clauzele contractului colectiv pot fi modificate pe parcursul executării lui ori de câte ori părțile convin în acest sens. Este firesc ca o dată ce încheierea contractului colectiv de muncă se face prin acordul părților – „*mutuus consensus*” – și modificarea clauzelor lui să se facă tot astfel.

Conținutul art. 32 din Legea nr. 130/1996 are o deosebită semnificație juridică, îndeosebi dacă este coroborat cu prevederile art. 25 din Legea nr. 15/1991 pentru soluționarea conflictelor colective de muncă, potrivit cărora nu pot fi declarate greve pentru obținerea modificării clauzelor contractului colectiv. Din examinarea acestor două reglementări se reține că pe durata executării unui contract colectiv de muncă, acesta poate fi modificat numai prin acordul de voință al celor două părți și că salariații nu pot declara grevă pentru a-l determina (forța) pe patron să accepte începerea negocierilor pentru modificarea contractului în sensul dorit de ei.

**Modificarea unui contract colectiv poate privi:**

- înlăturarea unei clauze care nu corespunde realității;
- completarea uneia dintre clauze (cu privire la salarizare, timpul de lucru, concediul de odihnă, alte drepturi acordate salariaților etc.);
- reformularea unor dispoziții ale unor articole, alineate, puncte etc.;
- introducerea unor noi clauze, încheierea unor acte adiționale, aprobarea declarațiilor de aderare la prevederile contractului a unor sindicate etc.

Ca și încheierea contractului, modificările aduse acestuia se comunică organului competent (Direcția pentru probleme de muncă și protecție socială sau Ministerul Muncii, Securității Sociale și Familiei) și devin aplicabile la data înregistrării sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

Subliniem că modificarea ori adaptarea unui (nou) contract colectiv are *eo ipso* după caz, modificarea sau completarea contractelor indivi-

duale de muncă încheiate, de unitate pentru ca acestea să nu fie în discordanță cu stipulațiile contractului colectiv<sup>1</sup>.

În privința contractului colectiv de muncă, suspendarea reprezintă o **discontinuitate** în executarea sa; este o suspendare a principalelor sale efecte, ce se manifestă printr-o încetare temporară a traducerii lor în viață.

Cazurile și procedura suspendării sunt cele prevăzute de Legea nr. 130/1996.

Articolul 32 din această lege prevede: „executarea contractului colectiv de muncă sau a unor clauze ale acestuia se suspendă pe durata grevei, dacă nu este posibilă continuarea activității de către salariații neparticipanți la grevă”.

Această prevedere se justifică prin aceea că, greva constituie o cauză de suspendare de drept a contractelor individuale de muncă. Evident că suspendarea intervine numai în cazul salariaților care participă la grevă, nu și a celor care își continuă activitatea. Dacă însă continuarea activității de către salariații neparticipanți la grevă nu este posibilă, se suspendă și contractele individuale de muncă ale acestor salariați. Într-o asemenea situație, de vreme ce contractul individual de muncă se suspendă, *eo ipso* se suspendă și contractul colectiv de muncă deoarece unii salariați nu lucrează fiind în grevă, iar ceilalți din cauza grevei, nu pot lucra<sup>2</sup>.

Dacă totuși este posibilă continuarea activității de către salariații care nu participă la grevă, contractul colectiv de muncă va fi suspendat.

**Suspendarea** poate să privească întregul contract colectiv de muncă sau numai o parte dintre clauzele acestuia. Pe durata grevei, suspendarea operează de drept și prin urmare, părțile nu trebuie să îndeplinească nici o formalitate.

Suspendarea poate interveni, și ca urmare a **înțelegerii părților**<sup>3</sup>. Momentul în care suspendarea contractului colectiv operează este cel în care părțile hotărăsc acest lucru.

Legea prevede obligația notificării suspendării contractului organului la care acesta a fost înregistrat așa cum prevede în cazul încetării acestui contract.

<sup>1</sup> Ș. Beligrădeanu, *Există incompatibilitate între durata nedeterminată a contractului individual de muncă și durata determinată a contractelor colective de muncă?*, în Dreptul nr. 4/1992, p. 17.

<sup>2</sup> Ș. Beligrădeanu, *Legislația muncii ...*, vol. 1, op. cit., p. 86-87.

<sup>3</sup> Art. 33 alin. (2) din Legea nr. 130/1996.



## 2. Încetarea contractelor colective de muncă

Contractul colectiv de muncă poate înceta prin **acordul părților** sau prin **efectul legii**, dar nu poate fi denunțat unilateral de nici una dintre părțile contractante. Încetarea pe cale convențională a contractului colectiv de muncă poate fi dispusă numai în aceleași condiții ca și cele referitoare la încheierea lui.

Încetarea contractului colectiv de muncă este reglementată în art. 33 alin. (3) din Legea nr. 130/1996. Potrivit acestui text, contractul poate înceta dacă părțile **hotărăsc acest lucru**, el încetează și:

a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia;

b) la data comasării, divizării, dizolvării sau constatării falimentului unității;

c) prin acordul părților.

Privind acest ultim mod de încetare, contractul fiind rezultatul consimțământului reciproc al părților, tot acordul lor de voință poate conduce la încetarea sa potrivit principiului exprimat în art. 969 C. civ. Contractul fiind rezultatul unui *mutuus consensus*, revocarea lui trebuie să fie rezultatul unui *mutuus dissensus*. De aceea, încetarea contractului colectiv de muncă pe această cale nu este supusă altor condiții, în afară de acelea care decurg din respectarea regulilor privind încheierea valabilă a acestui contract.

Astfel, consimțământul părților trebuie să fie **serios și explicit**, să excludă orice echivoc. Înțelegerea părților trebuie să îmbrace **forma scrisă**, ținând seama de faptul că și contractul colectiv de muncă se încheie în formă scrisă. Competența de a exprima cele două voințe aparține aceluiași organe care sunt în drept să încheie contractul.

Potrivit art. 33 alin. (3) din Legea nr. 130/1996, încetarea contractului colectiv de muncă va fi notificată în termen de 5 zile organului la care acesta a fost înregistrat și se păstrează, adică direcției pentru probleme de muncă și protecție socială județeană sau a municipiului București în raza căreia unitatea își are sediul, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la nivelul unității, ori la Ministerul Muncii, Securității Sociale și Familiei, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la nivelurile superioare unității.

## Capitolul VI. Conflictul colectiv de muncă

### §1. Considerații generale privind greva și dreptul la grevă

#### 1. Definiția și trăsăturile caracteristice ale grevei

Cuvântul *grevă* vine conform unei păreri foarte răspândite, de la denumirea unei piețe din Paris, *Place de Greve* (devenită *Place d'Hotel-de-Ville*), unde, în secolul trecut, se întâlneau cei aflați în căutarea unui loc de muncă. Cercetări recente însă vor să demonstreze că nu există nici o legătură între acest cuvânt și piața pariziană; el a fost utilizat mai înainte pentru a califica în general atitudinea celor fără muncă. Sensul actual al expresiei „a face grevă” este mai recent<sup>1</sup>.

Conform doctrinei juridice franceze<sup>2</sup>, greva constă în încetarea colectivă și concertată a muncii în scopul de a exercita o presiune asupra șefului de întreprindere sau puterii publice pentru acceptarea unor revendicări. Greva este expresia existenței unui conflict colectiv de muncă dar nu se confundă cu acesta, ci este doar o modalitate a sa.

În doctrina belgiană, greva este definită ca abținerea colectivă și concertată a unui grup de salariați de a presta munca cu scopul imediat al opririi activității uneia sau mai multor întreprinderi, făcând astfel presiuni, fie asupra patronului, fie asupra unor terți<sup>3</sup>.

**Definițiile** date grevei nu lipsesc din doctrina românească. În perioada interbelică, greva a fost definită ca un mijloc de constrângere întrebuițat de lucrătorii constituiți în sindicate, asupra patronilor pentru a-i sili să modifice conținuturile contractului<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Philippe Bois, *op. cit.*, p. 22-23.

<sup>2</sup> Gérard Lyon-Caen, Jean Pélissier, Alain Supiot, *op. cit.*, p. 828.

<sup>3</sup> A se vedea Viviane Vannes, *Questions approfondies de droit collectif du travail*, vol. 2, Presses Universitaires de Bruxelles, 1993-1994, p. 116-117.

<sup>4</sup> A se vedea, G. Tașcă, *Politica socială a României (Legislația muncitorească)*, București, 1940, p. 327.

Recent, s-a arătat că prin grevă, se înțelege, încetarea lucrului, delibere rat organizată și hotărâtă, de către personalul salariat, în scopul realizării unor revendicări profesionale, determinate în mod concret, cărora refuză să le dea urmare cel care angajează<sup>1</sup>.

După alți autori<sup>2</sup>, prin noțiunea de grevă, se înțelege încetarea totală sau parțială a muncii de către salariați, în scopul obținerii unor revendicări economice și sociale legate de condițiile de muncă, de plată a muncii și de securitate socială.

Greva este un fenomen complex pentru că, fiind instrumentul esențial de luptă al salariaților, antrenează în același timp, perturbarea funcționării unor unități sau servicii și produce prejudicii atât patronului cât și salariaților<sup>3</sup>. Sediul materiei este reprezentat de Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă.

În ceea ce ne privește, ne vom alinia definiției grevei, dată chiar prin dispozițiile legale.

Potrivit art. 40 din Legea nr. 168/1999<sup>4</sup> „greva constituie o încetare colectivă și voluntară a lucrului într-o unitate și poate fi declarată pe durata desfășurării conflictelor de interese...”.

Din această definiție, se desprind principalele **caracteristici ale grevei**.

**O primă caracteristică**, constă în aceea, că greva, constituie o încetare colectivă și voluntară a lucrului.

**O a doua caracteristică** privește faptul că, greva poate fi declarată pe durata desfășurării conflictelor de interese, în condițiile legii.

Aceasta înseamnă că greva poate fi declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului de interese prin procedurile prevăzute de lege și dacă momentul declanșării a fost adus la cunoștința conducerii unității de către organizatori cu 48 de ore înainte.<sup>5</sup> Trebuie subliniat că potrivit art. 41 alin. (2), anterior declanșării grevei,

<sup>1</sup> Ș. Beligrădeanu, *Dreptul la grevă și exercitarea lui*, în *Dreptul* nr. 6/1990, p. 17.

<sup>2</sup> Gh. Brehoi, A. Popescu, *op. cit.*, p. 12.

<sup>3</sup> Gérard Lyon-Caen, Jean Pélissier, Alain Supiot, *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 1994, p. 828.

<sup>4</sup> Legea nr. 168 din 12 noiembrie 1999 publicată în M. Of. nr. 582/29.12.1999. Legea a intrat în vigoare la data de 1 ianuarie 2000 (art. 90).

<sup>5</sup> Art. 41 alin. (1) din Legea nr. 168 din 12 noiembrie 1999.

medierea și arbitrajul conflictului de interese sunt obligatorii numai dacă părțile, de comun acord, au decis parcurgerea acestor etape.

În concluzie, suntem în prezența unei greve numai atunci când este vorba de **conflicte de interese**.

Orice conflict de muncă ce intervine între salariați în legătură cu încetarea, desfășurarea și încheierea negocierilor colective este conflict de interese<sup>1</sup>. Cu alte cuvinte, greva trebuie să aibă un caracter profesional, să urmărească numai realizarea unor interese profesional ale salariaților cu caracter economic și social, fără a urmări scopuri pur politice.

## 2. Dreptul la grevă

Corolarul pe plan juridic al grevei îl reprezintă dreptul la grevă<sup>2</sup>.

În *Pactul internațional referitor la drepturile economice, sociale și culturale*<sup>3</sup> sunt proclamate, în art. 8, dreptul sindical și dreptul la grevă cu precizarea că acesta din urmă „trebuie exercitat conform legilor din fiecare țară”.

Un alt document internațional, *Carta Socială Europeană*<sup>4</sup>, consideră dreptul la grevă un mijloc de asigurare a negocierii colective și afirmă „dreptul muncitorilor și al întreprinzătorilor la acțiuni colective, în caz de conflicte de interese, inclusiv dreptul la grevă, sub rezerva obligațiilor ce pot rezulta din convențiile colective în vigoare”.

Ca și negocierea colectivă, greva face parte din rândul instituțiilor juridice; ea este socotită un mijloc de presiune, tocmai pentru că reprezintă, în esența sa, un corectiv eficient al dezechilibrului existent între patron și muncitor.

Codul muncii stabilește că relațiile colective de muncă dintre salariați și angajatori se desfășoară cu respectarea dispozițiilor legii și ale contractelor colective de muncă. În acest cadru, nerespectarea de către părți a obligațiilor ce le revin antrenează, după caz, răspunderea părții culpabile în cazul nerespectării contractului colectiv de muncă, fie măsuri de protest organizate și desfășurate în condițiile legii.

<sup>1</sup> Potrivit prevederilor art. 7 din Legea nr. 168/1999.

<sup>2</sup> Ș. Beligrădeanu, *Dreptul la grevă și exercitarea lui*, în *Dreptul* nr. 6/1990, p. 17.

<sup>3</sup> Adoptat de O.N.U. la 16 decembrie 1956, semnat de țara noastră la 27 iunie 1968 și ratificat prin Decretul nr. 212/1974.

<sup>4</sup> Adoptată de Consiliul Europei în 1961 și intrată în vigoare în 1963.

Iată deci, greva apare ca o sancțiune în cazul neîndeplinirii unor obligații ale patronatului, dar și ca o manifestare a libertății de exprimare și, nu în ultimul rând, de apărare a drepturilor fundamentale ale salariaților.

Potrivit textului art. 251 C. muncii „grevă reprezintă încetarea voluntară colectivă și a lucrului de către salariați.” Salariații au dreptul la grevă pentru „apărarea intereselor profesionale, economice și sociale” (art. 250 C. muncii).

Grevele pot fi de **avertisment, propriu-zise și de solidaritate**, fiind interzisă declanșarea grevei pentru scopuri politice.

Greva de avertisment nu poate avea o durată mai mare de două ore, dacă se face cu încetarea lucrului, și trebuie, oricum să preceadă cu minimum 5 zile greva propriu-zisă.

Greva de solidaritate, are un **caracter special**. Ea se declară pentru susținerea revendicărilor formulate de salariații unor alte unități și presupune ca și condiție de declanșare acordul a cel puțin jumătate din numărul membrilor sindicatelor reprezentative. Din economia art. 45 alin. (2) coroborat cu art. 42 alin. (2) rezultă că greva de solidaritate se poate declara doar acolo unde salariații sunt organizați în sindicate. De asemenea, se impune condiția notificării intenției de declanșare a grevei de solidaritate către conducerea unității cu cel puțin 48 de ore înainte de încetarea lucrului.

Reglementarea legală, dă ca termen maxim pentru greva de solidaritate, o zi.

## §2. Declaraarea și desfășurarea grevei

### 1. Declaraarea grevei

Potrivit legii<sup>1</sup>, greva poate fi declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate toate posibilitățile de soluționare a conflictului de interese prin procedurile legale și dacă momentul declanșării a fost adus la cunoștința conducerii unității de către organizatori, cu 48 de ore înainte.

Parcurgerea numai a primei faze a concilierii (cea directă) nu este suficientă pentru declararea legală a grevei, ci este necesară și efectuarea

---

<sup>1</sup> A se vedea art. 41 din Legea nr. 168/1999, publicată în M. Of. nr. 582/29.12.1999.

concilierii organizată de Ministerul Muncii, Securității Sociale și Familiei. Într-o atare situație, instanța de judecată va admite cererea unității de constatare a neîndeplinirii cerințelor legale pentru declanșarea grevei. Aceeași soluție se impune și în ipoteza nerespectării termenului de 48 de ore pentru încunoștințarea conducerii unității despre declararea grevei<sup>1</sup>.

Din cele de mai sus, rezultă care sunt **condițiile** ce trebuie îndeplinite pentru a se putea declara greva și anume, parcurgerea procedurii de conciliere și încunoștințarea conducerii unității cu 48 de ore înainte de a se produce acest eveniment.

Dacă **în prima etapă** a concilierii directe, unitatea nu răspunde la toate revendicările formulate sau dacă sindicatele sau reprezentanții salariaților nu sunt de acord cu punctul de vedere al patronatului, se consideră declanșat conflictul de interese. În această fază, sindicatul sau după caz, reprezentanții salariaților sesizează Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, prin organele sale teritoriale pentru declanșarea procedurii concilierii, prevăzută de art. 18-25 din Legea nr. 168/1999.

Sesizarea se formulează în scris în două exemplare și conține obligatoriu:

- datele de identificare ale unității la care s-a declanșat conflictul de interese, precum și numele conducătorului acesteia;
- obiectivul conflictului de interese și motivarea acestuia;
- dovada parcurgerii concilierii directe;
- indicarea persoanelor delegate să reprezinte la conciliere salariații, sau, după caz sindicatul reprezentativ.

**În termen de 24 de ore** de la înregistrarea sesizării la Direcția de muncă și protecție socială teritorială este desemnat un delegat pentru a participa la conciliere. Acest delegat are obligația ca în 48 de ore de la numire, de a comunica unității sesizarea și în maximum 7 zile trebuie să convoace părțile pentru conciliere.

Sindicatele sau salariații sunt reprezentați la conciliere de o delegație formată din 2-5 persoane. Delegația trebuie să fie împuternicită în scris să participe la concilierea organizată de Ministerul Muncii, Securității Sociale și Familiei.

Unitatea va fi reprezentată de conducătorul acesteia, iar dacă nu poate participa personal, de o delegație formată din 2-5 persoane cu mandat scris.

---

<sup>1</sup> Jud. Târgu-Mureș, sent. civ., nr. 5408/1993; Trib. Jud. Mureș, dec. civ.

La data fixată, la întâlnire se va adresa un proces verbal ce va cuprinde susținerile părților și rezultatul dezbaterilor. Procesul verbal se întocmește în 3 exemplare și se semnează de către părți și de reprezentantul Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

**Cea de a doua condiție** ce trebuie îndeplinită cu privire la declanșarea grevei implică **înștiințarea** conducerii unității de către organizatorii de grevă, despre momentul declanșării acesteia, cu 48 de ore înainte de încetarea colectivă a lucrului. Acest termen trebuie respectat nu numai în cazul grevelor propriu-zise, ci și în cazul celor de avertisment<sup>1</sup>.

Legea precizează că această înștiințare trebuie făcută în **formă scrisă** pentru a se putea face dovada neechivocă a îndeplinirii acestei condiții. Această sesizare trebuie să cuprindă revendicările salariaților, motivarea acestora și propunerile de soluționare. Termenul de 48 de ore este un termen minim. Înseamnă că legalitatea declanșării grevei nu este afectată dacă o atare comunicare are loc cu mai mult de 48 de ore prealabil momentului de debut al grevei (de exemplu, chiar cu 5-6 zile înaintea începerii grevei).

În raport cu formularea textului, rezultă că în durata minimă de 48 de ore se includ și zilele nelucrătoare (sărbători legale, religioase, zile de repaus săptămânal etc.).

### 1.1. Hotărârea de declaraare a grevei

În lumina dispozițiilor Legii nr. 168/1999, **hotărârea de declaraare a grevei** poate fi luată de către:

a) organizațiile sindicale reprezentative participante la conflictul de interese, cu acordul a cel puțin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective;

b) pentru salariații unităților în care nu sunt organizate sindicate reprezentative, hotărârea de declaraare a grevei se ia prin vot secret, cu acordul a cel puțin unei pătrimi din numărul salariaților unității sau, după caz, ai subunității, compartimentului sau grupului de salariați în care s-a declanșat conflictul de interese.

Pentru declanșarea legală a grevei nu este suficientă hotărârea organului de conducere al sindicatului unei unități, chiar dacă astfel se dă curs

---

nr. 552/1993 (ambele nepublicate).

<sup>1</sup> Jud. Târgu-Mureș, sent. civ. nr. 2044/1994 (nepublicată).

dispoziției de a participa la o grevă generală pe plan național decisă de confederația din care face parte sindicatul respectiv, ci de cea a majorității membrilor acestui sindicat<sup>1</sup>.

În legătură cu cvorumul prevăzut de lege pentru declanșarea grevei, precizăm că nu este vorba de jumătate din numărul total al salariaților din întreaga unitate, ci **cvorumul** indicat, se aplică după caz, la personalul subunității, al compartimentului sau al celor care în unitate exercită o anumită meserie ori profesie.

Pentru a dovedi acordul a cel puțin jumătate din numărul membrilor, sunt admisibile orice mijloace de probă. Se înțelege, că, *ad probationem* apare utilă luarea acordului în scris al fiecărui salariat (semnătura acestuia) care se pronunță în favoarea grevei, sau trebuie încheiate procese-verbale ale ședințelor prin care organul sindical ori salariații au hotărât declanșarea grevei. Nimic nu împiedică ca votul să fie secret sau deschis, așa cum stabilesc cei în cauză.

S-a decis într-o speță că existența unui tabel cu semnături nu are nici o relevanță pentru a proba declararea legală a grevei de vreme ce nu se face dovada numărului total al membrilor de sindicat<sup>2</sup>.

În cazul în care în unitate nu există sindicat sau acesta nu îi cuprinde pe toți salariații, hotărârea se ia prin **vot secret** de către salariații unității sau subunității, precum și cei care au aceeași meserie sau profesie, adică de grupul care se află în conflictul de muncă. Aceștia trebuie să voteze pentru declanșarea grevei într-un număr de minimum 50% din totalitatea membrilor respectivului grup. Dacă se tinde pentru declararea grevei la nivelul întregii unități, atunci cvorumul statornicit se raportează la totalul – pe unitate – al celor două categorii de salariați (sindicaliști și nesindicaliști). Dimpotrivă, dacă greva urmează să fie declanșată la nivelul unei subunități, al unui compartiment sau al salariaților care exercită o anumită profesie (meserie) din aceeași unitate, calculul celor două „jumătăți”, se efectuează avându-se în vedere numărul salariaților sindicaliști și, respectiv, nesindicaliști existent în subunitatea, compartimentul sau în cadrul meseriei ori profesiei la nivelul cărora greva urmează să fie declanșată<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> *Idem.*

<sup>2</sup> Judecătoria Focșani, sent. civ. nr. 6327/1993 (nepublicată).

<sup>3</sup> Ș. Beligrădeanu, *Probleme juridice generale de exercitare a dreptului la grevă*, în Dreptul nr. 6/1995, p. 4.



Hotărârea de declarare a grevei trebuie luată în condițiile procedurale evocate atât pentru declararea unei greve propriu-zise, cât și a uneia de avertisment.

Pentru a se putea verifica ulterior condițiile de legalitate a declarării grevei propriu-zise, organizatorii grevei de avertisment<sup>1</sup> au **obligția de a notifica** conducerii unității forma grevei de avertisment.

La declararea grevei propriu-zise, organizatorii trebuie să precizeze și **durata acesteia** (determinată sau nedeterminată), precum și orice modificare a duratei grevei, după începerea ei. Modificarea adusă actului notificării inițiale, trebuie să fie adusă la cunoștința conducerii unității cu cel puțin 48 de ore înainte de a se pune în aplicare noua hotărâre.

Potrivit prevederilor art. 47 din lege, pe durata în care revendicările formulate de salariați sunt supuse medierii ori arbitrajului nu se poate declara grevă

## 1.2. Categoriile de personal care nu pot declara grevă

În art. 63-66 din Legea nr. 168/1999 sunt enumerate categoriile de personal care nu pot declara grevă. **O primă categorie** o formează procurorii, judecătorii, personalul Ministerului Apărării Naționale, Ministerului de Interne și al unităților din subordinea acestor ministere, personalul Serviciului Român de Informații, al Serviciului de Informații Externe, al Serviciului de Telecomunicații Speciale, personalul militar încadrat în Ministerul Justiției, precum și cel din unitățile din subordinea acestuia.

**O a doua categorie** vizează personalul din transporturile aeriene, navale, terestre de orice fel care nu poate declara grevă din momentul plecării în misiune și până la terminarea acesteia.

**În al treilea rând**, personalul îmbarcat pe navele maritime comerciale sub pavilion românesc poate declara grevă numai cu respectarea normelor stabilite prin convenții internaționale ratificate de statul român.

## 1.3. Declaraarea grevei cu condiția asigurării serviciilor esențiale

Potrivit dispozițiilor legale<sup>2</sup>, în unitățile sanitare, și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, în unitățile

---

<sup>1</sup> A se vedea art. 43-44 din Legea nr. 168/1999.

<sup>2</sup> Art. 66 din Legea nr. 168/1999, publicată în M. Of. nr. 582/29.12.1999.

de transporturi pe căile ferate, inclusiv pentru gardienii feroviari, în unitățile care asigură transportul în comun și salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, căldură și apă greva este permisă cu condiția ca organizatorii și conducătorii grevei să asigure serviciile esențiale, dar nu mai puțin de 1/3 din activitatea normală, cu satisfacerea necesităților minime de viață ale comunităților locale.

**Prima problemă** care se ridică în legătură cu acest text este aceea de a stabili ce se înțelege prin servicii esențiale.

Desigur că aceste „servicii” sunt legate de activitatea de bază a unităților respective care trebuie să funcționeze, dar la o capacitate mai redusă (cel puțin 1/3 din activitatea normală). Aceasta înseamnă, de exemplu, ca unitățile sanitare să continue acordarea asistenței medicale și să nu refuze internarea unor bolnavi aflați în stare gravă; de asemenea, distribuirea unor produse (pâine, lapte, apă) să fie făcută ritmic în cantitățile care să nu pună în pericol viața, securitatea sau sănătatea unor persoane.

Prin expresia „să se asigure serviciile esențiale, dar nu mai puțin 1/3 din activitatea de bază”, trebuie să se înțeleagă reducerea activității până la cel puțin o astfel de proporție. De exemplu, dacă pe o rută merg 3 autobuze, în perioada grevei trebuie să funcționeze cel puțin unul; dacă există un singur stomatolog într-o policlinică, acesta va lucra, dar cu un program redus cu cel puțin 1/3 din programul normal etc.

În aceeași ordine de idei, salariații din unitățile sistemului energetic național, din unitățile operative de la sectoarele nucleare, din unitățile cu foc continuu pot declara grevă cu condiția asigurării unei treimi din activitate, astfel încât să nu pună în pericol viața și sănătatea oamenilor și să asigure funcționarea instalațiilor în condiții de deplină siguranță.

## 2. Desfășurarea grevei

Participarea la grevă. art. 50 alin. (1) din Legea nr. 168/1999 prevede că „participarea la grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrâns să participe la grevă sau să refuze să participe”.

Din acest text, cu valoare de principiu, rezultă **dreptul recunoscut** oricărui salariat de a participa la grevă în mod liber, de a se retrage când dorește din rândul participanților la grevă, de a refuza, atunci când este solicitat, să adere la un conflict colectiv de muncă.

Încălcarea acestor prevederi constituie infracțiune și se pedepsește conform art. 87 din lege cu închisoare de la 3 luni la 6 luni sau cu amen-

dă, dacă fapta nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât să constituie infracțiune.

**Participarea la grevă** sau organizarea ei, cu respectarea dispozițiilor legale, nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu ale salariaților și nu poate avea consecințe negative pentru greviști sau organizatori. Singura condiție impusă cu privire la participarea la grevă sau organizarea acesteia, este aceea ca încetarea colectivă a lucrului să aibă loc cu respectarea prevederilor referitoare la declanșarea și soluționarea unui conflict colectiv de muncă.

Art. 54 alin. (3) din Legea nr. 168/1999, dispune că „pe durata grevei, salariații își mențin toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, cu excepția drepturilor salariale”.

**O primă concluzie** ce decurge din acest text, este aceea că pe perioada cât se află în grevă, cei în cauză nu au dreptul la salariu. Este logică soluția deoarece pe perioada respectivă nu se prestează munca. În schimb, ei vor beneficia de drepturile de asigurări sociale, iar intervalul de timp cât au participat la grevă constituie vechime în muncă. Evident că aceste din urmă drepturi nu se mai cuvin din momentul în care justiția ori comisia de arbitraj au hotărât suspendarea ori încetarea grevei.<sup>1</sup>

Dacă este posibil, salariații care nu participă la grevă își pot continua activitatea iar, pe de altă parte, greviștii trebuie să se abțină de la orice acțiune, care ar împiedica continuarea activității de către cei care nu participă la grevă.

Pe durata desfășurării grevei conducerea unității nu poate fi împiedicată să-și desfășoare activitatea de către greviști, însă nici nu are dreptul să înlocuiască greviștii prin angajarea altor salariați.<sup>2</sup>

Codul muncii precizează expres că „participarea la grevă precum și organizarea acesteia cu respectarea legii, nu reprezintă o încălcare a obligațiilor salariaților și nu poate avea consecință sancționarea disciplinară a salariaților greviști sau a organizatorilor grevei” (art. 252).

---

<sup>1</sup> Vezi art. 57, 61 și 62 din Legea nr. 168/1999.

<sup>2</sup> Art. 53 din Legea nr. 168/1999.

### §3. Încetarea grevei

#### 1. Încetarea grevei prin renunțare

Articolul 48 din Legea nr. 168/1999 prevede că în situația în care, după declararea grevei jumătate dintre membrii de sindicat sau jumătate dintre salariații care au hotărât declararea grevei renunță la grevă, aceasta trebuie să înceteze.

Renunțarea poate fi adusă la cunoștință chiar în instanță cu ocazia soluționării cererii de suspendare a grevei<sup>1</sup>.

#### 2. Încetarea grevei prin acordul părților

După cum s-a mai subliniat, în timpul grevei, organizatorii continuă negocierile cu conducerea unității, în vederea satisfacerii revendicărilor care au constituit motivele încetării colective a lucrului. În mod practic, aceste negocieri se concretizează într-un acord, care poate fi total, atunci când ambele părți s-au înțeles deplin asupra revendicărilor formulate. Drept consecință, greva încetează și acordul, realizat în acest sens, rămâne obligatoriu pe întreaga durată stabilită de părți.

**Singura obligație legală**, ce le revine organizatorilor grevei, este aceea de a aduce acest acord, la cunoștința greviștilor, pentru ca aceștia să reînceapă lucrul la data convenită.

Acordul poate fi și parțial când privește numai unele din revendicări altele rămânând nesoluționate. Desigur că un acord parțial nu are efectele juridice ale încetării grevei în condițiile arătate mai sus, decât în cazul în care organizatorii grevei hotărăsc să renunțe la celelalte revendicări a căror satisfacere nu au obținut-o, situație în care, de asemenea, greva încetează.

#### 3. Suspendarea și încetarea grevei prin hotărâre judecătorească

În conformitate cu dispozițiile art. 55 din Legea nr. 168/1998, conducerea unității poate solicita suspendarea grevei pe termen de cel mult 30 de zile de la data începerii sau continuării grevei, când apreciază că prin aceasta s-ar pune în pericol viața sau sănătatea oamenilor.

---

<sup>1</sup> C.S.J., s. civ., dec. nr. 747/1996 (nepublicată).

Tribunalul fixează termen pentru soluționarea cererii, care nu poate fi mai mare de 7 zile de la înregistrare<sup>1</sup>.

Judecarea cauzei se face potrivit regulilor stabilite de Codul de procedură civilă, în măsura în care prin această lege nu se dispune altfel. Sarcina probei, în ceea ce privește neîndeplinirea condițiilor prevăzute de lege pentru declanșarea sau continuarea grevei revine conducerii unității, aceasta având calitatea procesuală de reclamantă.

Secția pentru conflicte de muncă și litigii de muncă a Tribunalului examinează cererea și pronunță, de urgență, o hotărâre prin care, după caz:

- respinge, cererea unității;
- admite cererea și dispune suspendarea grevei.

Hotărârile pronunțate sunt irevocabile.

Dacă unitatea apreciază că greva a fost declarată ori se continuă fără respectarea legii, se poate adresa Tribunalului în raza căruia își are sediul unitatea, la Secția pentru conflicte de muncă și litigii de muncă cu o cerere pentru constatarea neîndeplinirii condițiilor legale pentru declanșarea sau continuarea grevei.

Instanța competentă fixează un termen, ce nu poate fi mai mare de 3 zile de la înregistrarea cererii, și dispune citarea părților.

După examinarea cererii, secția pentru conflicte de muncă și litigii de muncă a Tribunalului competent pronunță o hotărâre prin care, după caz, decide:

- respinge, cererea unității;
- admite cererea și dispune încetarea grevei ca fiind ilegală.

Hotărârea pronunțată este definitivă.

Împotriva hotărârii judecătorești se poate declara recurs potrivit procedurii prevăzute pentru soluționarea conflictelor de muncă și dreptului procesual civil.<sup>2</sup>

Toate actele de procedură sunt scutite de taxă de timbru<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> art. 56 din Legea nr. 168/1999.

<sup>2</sup> Trib. Jud. Mureș dec. civ., nr. 1089/1991 (nepublicată). În speță recursul a fost introdus în termen de 30 de zile dar de la comunicare și nu de la pronunțare.

<sup>3</sup> Art. 89 din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă: „Toate actele de procedură întocmite potrivit dispozițiilor prezentei legi sunt scutite de taxa de timbru judiciar.”

## §4. Răspunderea juridică în legătură cu declararea, desfășurarea și încetarea grevei

### 1. Răspunderea penală

Articolul 87 prevede că declararea grevei de către organizatori cu încălcarea interdicțiilor și condițiilor prevăzute de lege<sup>1</sup> constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amenda, dacă fapta nu întrunește elementele unei infracțiuni pentru care legea penală prevede o pedeapsă mai gravă.

**Subiectul activ** al acestei infracțiuni este calificat, fiind vorba de organizatorii grevei, și anume, reprezentanții sindicatelor sau ai salariaților; în mod normal, calitatea de subiect activ o pot avea mai multe persoane (din conducerea sindicatului, sau cele alese de salariați) să-i reprezinte cu ocazia declanșării (și desfășurării grevei).

**Subiectul pasiv** al infracțiunii este unitatea în care se declară grevă cu nesocotirea interdicțiilor și condițiilor legale.

**Obiectul infracțiunii** menționate este constituit de valorile sociale ocrotite de lege și anume interdicția de declarare a grevei prin care se urmărește realizarea unor scopuri politice, protecția asigurată unităților și populației prin interdicția sau limitarea declarării grevei în anumite ramuri ori sectoare de activitate.

**Latura obiectivă** a infracțiunii constă în acțiunea organizatorilor grevei de a declara o grevă politică sau de a nesocoti interdicția ori limitările legale privind declararea grevei.

În privința **laturii subiective** în cazul acestei infracțiuni, vinovăția organizatorilor grevei îmbracă forma intenției (directe sau indirecte).

Desigur, este posibil ca răspunderea penală să intervină și în situația comiterii altor infracțiuni care au legătură cu declararea, desfășurarea și încetarea grevei, de exemplu, cele de fals (art. 298 C. pen.)<sup>2</sup> sau de uz de fals (art. 291 C. pen.)<sup>3</sup>, atunci când sunt falsificate și utilizate documente privind consimțământul unor salariați de declararea, desfășurarea ori încetarea conflictului colectiv de muncă. De asemenea, este posibilă distru-

<sup>1</sup> Vezi art. 50, și art. 63-66 din Legea nr. 168/1999.

<sup>2</sup> Art. 470 falsul în înscrisuri oficiale și art. 473 refuzul de fals în noul Cod penal.

<sup>3</sup> Art. 470 falsul în înscrisuri oficiale și art. 473 refuzul de fals în noul Cod penal.

gerea (art. 217 C. pen.)<sup>1</sup>, în situația în care, de exemplu, greviștii nemulțumiți de soluționarea revendicărilor lor, pentru a-și manifesta dezaprobarea sau dezacordul față de conducerea unității ori pentru a o intimida, distrug unele bunuri aparținând acesteia sau chiar ale unor salariați care nu participă la grevă.

## 2. Răspunderea patrimonială

Instanțele judecătorești sunt competente să se pronunțe nu numai asupra legalității grevelor, dar și să dispună obligarea celor vinovați la despăgubiri către unitatea reclamantă.

Potrivit legii<sup>2</sup>, în cazul în care dispune încetarea grevei ca fiind ilegală, instanța de judecată va decide obligarea celor vinovați la despăgubirile cerute de unitate pentru pagubele ce i-au fost pricinuite.

**Acțiunea în daune** a unității poate fi formulată împreună cu acțiunea principală de anulare a grevei, dar și separat, după ce s-a pronunțat hotărârea de constatare a nelegalității grevei.

O altă problemă se referă la posibilitatea unității de a solicita și obține nu numai daune materiale, dar și daune morale. Subliniem că în ipoteza răspunderii civil-delictuale acordarea daunelor morale este admisă atât de doctrină<sup>3</sup>, cât și de instanța supremă<sup>4</sup>. Din anul 1991 există și un argument de ordin legislativ<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Art. 263-265 noul Cod penal.

<sup>2</sup> Art. 57 alin. (3) din Legea nr. 168/1999, publicată în M. Of. nr. 582/29.12.1999.

<sup>3</sup> A se vedea: Sanda Ghimpu, *Pretium doloris*, în Pro jure, Ed. Politică, București, 1975, p. 173-176; I. Albu, V. Ursa, *Răspunderea civilă pentru daunele morale*, Ed. Dacia, Cluj-Napoca, 1979, p. 48-53; I. Albu, *op. cit.*, p. 32-33; Ș. Beligrădeanu, *Problema acordării despăgubirilor pentru prejudiciile nepatrimoniale (daunele morale) cauzele părților în procesul executării contractului de muncă*, *op. cit.*, p. 35-39; *Idem*. *Se cuvine repararea daunelor morale, pricinuite unității, în cazul grevei nelegal declarate sau continuate?*, în Dreptul nr. 2/1993, p. 13-16.

<sup>4</sup> C.S.J., sent. civ., dec. nr. 2543/1990 (nepublicată); dec. nr. 1888/1991, în Dreptul nr. 7/1992, p. 85 (prin care s-a admis acordarea de daune morale în situația reglementată de art. 504 C. proc. pen.); dec. nr. 2292/1991, în Dreptul nr. 8/1992 p. 83 (prin care s-a decis că indemnizațiile stabilite de Decretul-lege nr. 118/1990 au caracterul unor daune morale).

<sup>5</sup> Potrivit art. 9 din Legea nr. 11/1991, dacă prin acte și fapte de concurență neloială se „cauzează daune patrimoniale sau morale, cel prejudiciat este în drept să se adreseze instanței competente cu acțiune în răspunderea civilă corespunzătoare”.

Soluționarea și acordarea **daunelor morale** sunt legal admisibile, dacă unitatea a suferit efectiv un prejudiciu nepatrimonial, apreciat ca atare de instanța judecătorească. Într-adevăr, răspunderea civil-delictuală pe care o au organizatorii grevei este compatibilă, în principiu, cu daunele morale. În al doilea rând, art. 57 alin. (3) din Legea nr. 168/1999 nu se referă numai la despăgubirile patrimoniale, ci la despăgubiri în general, „pentru pagubele ce sunt cauzate unității”<sup>1</sup>.

### 3. Alte forme ale răspunderii juridice

Potrivit art. 52 din Legea nr. 168/1999, participarea salariaților la grevă nu înlătură răspunderea lor materială, contravențională civilă sau penală, după caz, dacă faptele săvârșite în timpul grevei atrag, potrivit legii, această răspundere<sup>2</sup>.

Rezultă din acest text că participarea la grevă, chiar legală, nu este o cauză exoneratoare de răspundere în situația comiterii unor fapte ilicite care atrag una din formele răspunderii juridice enumerate. Cu alte cuvinte, salariații greviști nu pot rămâne nesancționați pe considerentul că ei sunt participanți la grevă.

Sigur că, simplul fapt al participării la grevă nu este de natură să atragă răspunderea juridică, deoarece, așa cum prevede art. 54 alin. (1) din aceeași lege, această participare nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu ale salariaților și nu poate avea consecințe negative pentru greviști, cu condiția ca participarea la grevă să aibă loc cu respectarea întocmai a prevederilor legale referitoare la declanșarea, desfășurarea și încetarea conflictului de muncă. Pentru a interveni răspunderea, este necesară comiterea unei fapte ilicite.

Participarea la grevă ar putea determina răspunderea patrimonială (civilă sau materială) a celor în cauză, așa cum s-a menționat mai sus. Răspunderea materială ar putea interveni, de exemplu, și în cazul degradării (din culpă) a unor bunuri aparținând unității ori pentru restituirea sumelor sau a contravalorii unor bunuri ori a unor servicii nedatorate.

În privința răspunderii contravenționale, este adevărat că încălcarea unor obligații de serviciu, prin îndeplinirea lor defectuoasă sau neîndeplinirea lor,

---

<sup>1</sup> A se vedea Ș. Beligrădeanu, *Se cuvine repararea daunelor morale, pricinite unității, în cazul grevei nelegal declarate sau continuate?*, în *Dreptul* nr. 2/1993, p. 13-16.

<sup>2</sup> Art. 88 alin. (4) din Legea nr. 168/1999, publicată în *M. Of.* nr. 582/29.12.1999.



sunt prevăzute de lege ca fiind contravenții<sup>1</sup>. Dar pe timpul cât greva este în curs de desfășurare, cu respectarea prevederilor legii, salariatul participant la grevă este dispensat de obligația de a-și îndeplini o îndatorire de serviciu, astfel, că nu poate fi sancționat nici contravențional, chiar dacă această neîndeplinire constituie contravenție potrivit legii, afară de cazul când ar fi incidente prevederile art. 88 din Legea nr. 168/1999.

Prin textul art. 88 „fapta persoanei care prin amenințări ori prin violențe împiedică un salariat sau un grup de salariați să participe la grevă sau să muncească în timpul grevei, constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 3.000.000 lei la 10.000.000, dacă fapta nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să fie considerată infracțiune.”

## §5. Concilierea conflictelor colective de muncă

Potrivit dispozițiilor Legii nr. 168/1999, concilierea conflictelor colective de muncă, este reglementată în **două faze** și anume. Concilierea directă și concilierea organizată de Ministerul Muncii, Securității Sociale și Familiei prin organele sale teritoriale<sup>2</sup>.

De fapt, concilierea așa cum este reglementată în lege, este unică, dar se desfășoară în cele două faze menționate mai sus, pentru că prin sesiunea Ministerului Muncii și Protecției Sociale ea, de fapt, se continuă.

---

<sup>1</sup> De exemplu: art. 38 din Legea contabilității nr. 82/1991, republicată în M. Of. nr. 20/20.01.2000; Legea nr. 98/1994 privind stabilirea și sancționarea contravențiilor la normele legale de igienă și sănătate publică, publicată în M. Of. nr. 317/16.11.1994; art. 11 din H.G. nr. 51/1992 privind stabilirea și sancționarea contravențiilor la normele de prevenire și stingere a incendiilor; art. 3 din H.G. nr. 138/1994 privind stabilirea și sancționarea contravențiilor în domeniul apelor etc.

<sup>2</sup> În alte țări se face distincție între conciliere (realizată de cele două părți) mediere (care urmează concilierii, dacă aceasta nu a dus la soluționarea conflictului: se poate recurge la medierea unui terț și fără să se fi utilizat procedura concilierii), și arbitraj (atunci când părțile supun diferendul lor rezolvării unui arbitru a cărui hotărâre este obligatorie). A se vedea Gérard Lyon-Caen, Jean Pelissier, Alain Supiot, *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 1994, p. 848-850.

Ministerul Muncii, Securității Sociale și Familiei nu poate fi considerat ca un judecător și deci nu este competent să hotărască încetarea conflictului colectiv de muncă. El are doar competența de a îndruma partenerii sociali, cu privire la corectitudinea aplicării dispozițiilor legale ce sunt puse în discuție, precum și cu privire la modalitățile, ce există și care pot fi folosite, pentru ca, în cele din urmă, să înceteze conflictul colectiv de muncă declanșat.

### 1. Concilierea directă a conflictelor colective de muncă

**Prima fază**, a procedurii obligatorii de conciliere a conflictelor colective de muncă este aceea a concilierii directe, între conducerea unității și organul sindical sau, în lipsa acestuia, de reprezentanții aleși ai salariaților.

De fapt, în cazul concilierii directe, nu ne aflăm propriu-zis în prezența unui conflict colectiv de muncă, ci numai a existenței premiselor declanșării unui conflict colectiv de muncă<sup>1</sup>. Acest conflict se consideră declanșat doar în situația în care unitatea nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deși a răspuns, nu s-a realizat un consens<sup>2</sup>.

Concilierea directă se efectuează, potrivit legii, pe calea **sesizării scrise**. Sesizarea cuprinde revendicările salariaților, motivarea acestora, precum și propunerile de soluționare a lor. Conducerea unității este obligată să o primească și să o înregistreze.

Sesizarea trebuie să fie semnată, după caz, de către persoana care, potrivit statutului, angajează sindicatul respectiv (liderul sindical etc.) sau de către reprezentanții salariaților.

După primirea și înregistrarea sesizării, conducerea unității are obligația să răspundă în scris organului sindical sau în lipsa acestuia, reprezentanților salariaților în termen de 48 de ore de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate.

---

<sup>1</sup> A se vedea art. 15 și art. 3 din Legea nr. 168 din 12 noiembrie 1999 privind soluționarea conflictelor de muncă.

<sup>2</sup> Art. 16 din Legea nr. 168/1999.

## 2. Concilierea organizată de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei

A doua fază a producerii de conciliere, prin care se încearcă soluționarea pe cale amiabilă a unui conflict colectiv de muncă se desfășoară cu participarea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

Se prevede că, în cazul în care conflictul colectiv de muncă a fost declanșat, sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților vor sesiza Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, prin organele sale teritoriale – direcțiile de muncă și protecție socială – în vederea continuității concilierii<sup>1</sup>.

Această fază de conciliere este numită și conciliere indirectă.

Sesizarea<sup>2</sup> pentru concilierea conflictului colectiv de muncă, se formulează în scris și va cuprinde în mod obligatoriu, cel puțin, următoarele mențiuni:

- unitatea la care s-a ivit conflictul colectiv de muncă cu indicarea sediului și numelui conducătorului (manager, director etc.);
- obiectivul conflictului de interese și motivarea acestuia;
- dovada îndeplinirii cerințelor prevăzute de lege privind efectuarea concilierii directe;
- indicarea persoanelor delegate să reprezinte, la conciliere, sindicatul sau, după caz salariații.

Sesizarea se depune în două exemplare la direcția de muncă și protecție socială în a cărei rază teritorială își are sediul unitatea și trebuie să fie datată de organul sindical sau, după caz, de reprezentanții salariaților.

În termen de 24 de ore de la înregistrarea sesizării, Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei desemnează delegatul său pentru participare la concilierea conflictului colectiv de muncă, care are obligația să ia măsuri pentru:

- comunicarea sesizării către conducătorul unității în termen de 48 de ore de la desemnarea sa;
- convocarea părților la procedura de conciliere la un termen ce nu poate depăși 7 zile de la înregistrarea sesizării<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Art. 17 din Legea nr. 168/1999.

<sup>2</sup> A se vedea art. 18 din Legea nr. 168/1999.

<sup>3</sup> Art. 19 din Legea nr. 168/1999.

Această convocare poate fi efectuată fie în scris, prin scrisoare recomandată cu confirmare poștală de primire, cu adresă trimisă prin curier, confirmată prin ștampila destinatarului ei, fie eventual (deși nu este recomandabil) prin telefon, caz în care trebuie întocmit un proces-verbal de către delegatul Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, din care să rezulte efectiv, că a avut loc convocarea telefonică.

Convocarea se face de către fiecare parte în mod distinct și anume:

- către unitate, la sediul ei;
- către sindicat la sediul său (dacă sunt mai multe sindicate care semnează sesizarea trebuie convocate toate sindicatele care au semnat, neexistând o prevedere legală în sensul că un sindicat reprezintă pe celălalt);
- către reprezentanții salariaților care au semnat sesizarea.

Deoarece persoană juridică, este în înțelesul legii, doar unitatea, ea trebuie convocată, chiar dacă, în fapt, conflictul colectiv de muncă ar privi doar salariații unei subunități, unui compartiment ori pe cei care exercită în acea unitate, o anumită profesie sau meserie.

## Capitolul V. Sindicatele

### §1. Partenerii sociali și sindicatele

În prima formă a Tratatului de la Roma, partenerii sociali aveau un rol, mai degrabă, discret în cadrul Comitetului economic și social. În art. 118 se făceau referiri aluzive la dreptul sindical și la negocierea colectivă între angajați și angajatori ca obiect al colaborării statelor membre în materia politicii sociale. În prezent însă, partenerii sociali au devenit un element deosebit de important în politica socială comunitară și dialogul social devine posibil, pe de o parte, datorită partenerilor sociali, iar pe de altă parte, grație acțiunilor Comisiei.

În urma adoptării Actului unic european (1986), art. 118 B a impus principiul negocierilor între partenerii sociali la nivel european și creării unor relații convenționale.

Acordul asupra politicii sociale (1992) a extins dispozițiile cadru ale art. 118 B punând bazele procedurii consultării și negocierii. Tratatul de la Amsterdam a integrat aceste proceduri în Tratatul Comunității Europene.

În ciuda faptului că Tratatul și o mulțime de acte de drept comunitar fac vorbire despre partenerii sociali, nu există încă drept sindical comunitar, ci doar principiul libertății sindicale este recunoscut la modul indirect în cuprinsul art. 11 al Convenției europene a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.<sup>1</sup>

Codul muncii din România preia aceste reglementări cu valoare de principiu și în cuprinsul art. 214 stipulează: „Pentru asigurarea climatului de stabilitate și pace socială, prin lege sunt reglementate modalitățile de consultări și dialog permanent între partenerii sociali.”

La nivel național este constituit Consiliul Economic și Social ca instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, având ca scop realizarea dialogului social național.

Partenerii sociali sunt organizațiile patronale și organizațiile sindicale.

---

<sup>1</sup> V. Popa, O. Pană, *Drept social comunitar*, Ed. P.U.R., Timișoara, 2002.

## §2. Definiție, caracteristici, scurt istoric al mișcării sindicale în România

Sindicatele sunt definite de art. 217 C. muncii astfel: „sindicatele sunt persoane juridice independente, fără scop patrimonial, constituite în scopul apărării și promovării drepturilor colective și individuale, precum și a intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor lor.” Această definiție este completată de art. 1 alin. (1) din Legea nr. 54/2003<sup>1</sup>, care prevede că „sindicatele ... sunt constituite în scopul apărării drepturilor prevăzute în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și în contractele colective de muncă și promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor acestora.”<sup>2</sup>

Din dispozițiile citate, se desprind **principalele trăsături caracteristice** ale sindicatelor în țara noastră.

**Prima caracteristică** constă în aceea că sindicatele sunt organizații profesionale.

Trebuie precizat că sindicatele unesc, de regulă, persoanele încadrate în baza unui contract individual de muncă. De asemenea, conform art. 2 din Legea nr. 54/2003, se pot asocia în sindicate și „funcționarii publici... Persoanele care exercită potrivit legii o meserie sau o profesiune în mod independent, membrii cooperatori, agricultorii, precum și persoanele în curs de calificare...”.

Un sindicat nu poate deci reuni decât persoane exercitând o activitate profesională determinată. O simplă comunitate de interese nu este suficientă pentru constituirea unei asemenea organizații, legătura profesională fiind determinată.

---

<sup>1</sup> Publicată în M. Of. nr. 73/5.02.2003.

<sup>2</sup> În doctrina occidentală, sindicatul este definit ca un grup cu caracter privat și pluralist, independent atât față de puterea publică, cât și față de patronat și alte organizații, inclusiv sindicate concurente (Jean-Maurice Vendrier, *Droit du travail – Syndicals et droit syndical*, vol. I, Dalloz, Paris, 1987, p. 150-155).

De regulă, sindicatele pot regrupa fie salariați, fie patroni<sup>1</sup>. Sindicatele salariaților reprezintă un partener social cu atribuții deosebite în cadrul raporturilor juridice în muncă.

**O a doua caracteristică** este aceea că sindicatele se constituie în temeiul dreptului de asociere consacrat de Constituție. Acest drept face parte din categoria drepturilor fundamentale ale omului; în virtutea lui „cetățenii se pot asocia liberi în sindicate, partide politice și în alte forme de asociere”<sup>2</sup>.

**A treia caracteristică** este reprezentată de faptul că sindicatele funcționează în baza statutelor proprii. Statutul reprezintă actul de bază care dă naștere unui sindicat și reprezintă cadrul normativ după care organizația respectivă se conduce și își desfășoară activitatea.

**O ultimă caracteristică** privește scopul sindicatelor: el constă în apărarea drepturilor salariaților, precum și în promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale acestora. Din dispozițiile art. 1 alin. (1) din Legea nr. 54/2003, rezultă că sindicatele nu se pot organiza pentru a urmări obiective politice<sup>3</sup>.

S-a considerat că sindicalismul își are originea într-un fapt precis și anume: nemulțumirea generală. În sindicalism a fost văzut acel instrument de reformare socială care vrea să treacă întreaga grijă a producției și a vieții asupra unor formațiuni speciale, numite sindicate<sup>4</sup>.

În România, **debutul mișcării sindicale** a avut loc spre sfârșitul secolului trecut, sub forma unor asociații profesionale ce aveau caracter de întrajutorare; ele cuprindeau atât muncitori cât și patroni. Transformarea

<sup>1</sup> Într-adevăr, conform art. 2 din Convenția nr. 86/1948 a Organizației Internaționale a Muncii „muncitorii și patronii, fără nici o deosebire, au dreptul, fără autorizație prealabilă, să constituie organizații la alegerea lor, precum și să se afilieze în aceste organizații, cu singura condiție de a se conforma statutelor acestora din urmă”.

<sup>2</sup> Art. 37 alin. (1) din Constituție.

<sup>3</sup> Aceeași orientare o întâlnim și în sistemul francez; sindicatelor le este interzisă activitatea politică; ele nu se pot constitui pentru apărarea unei anumite platforme politice. Sindicatele trebuie să unească salariații independent de opiniile și credințele lor (a se vedea în acest sens: Francis Canuc, *Le statut juridique des syndicats*, în *Liaisons sociales* nr. 10393, 2 fev. 1989, Paris, p. 19.

<sup>4</sup> A se vedea N. Ionescu, *Conferința ținută la Fundația Carol I*, 11 martie 1923, Tiparul „Cultura Națională”, București, 1923, p. 3.

acestor organizații în sindicate se realizează o dată cu crearea lor, la 1 octombrie 1872, a Asociației Generale a tuturor lucrătorilor din România<sup>1</sup>.

Din punct de vedere istoric, apariția sindicatelor în țara noastră este consecința mișcării socialiste prin intermediul căreia au pătruns în viața socială. Dezvoltându-se mai ales în mediile socialiste, mișcarea sindicală a fost imediat confundată cu mișcarea socialistă<sup>2</sup>.

**În anul 1906** a avut loc, la București, prima conferință a sindicatelor și cercurilor socialiste, care a adoptat statutul sindicatelor și a creat Comisia Generală a Sindicatelor din România. În anul 1907 erau 55 de sindicate cu 8470 de membri, iar în anul 1914, 69 de sindicate cu 14.000 de membri. În literatura juridică s-a menționat că mișcarea sindicală organizată de socialiști a cunoscut în 1920 apogeul ei, când existau 146 de sindicate, înglobând 90.000 de membri. Considerându-se că ele urmăresc „scopuri politice și revoluționare” și nu „interese pur profesionale”, după greva generală din 1920, au fost dizolvate<sup>3</sup>.

**La 26 mai 1921** este adoptată Legea asupra sindicatelor profesionale, care stabilea pentru prima dată un cadru juridic al organizării sindicale în România. Obiectul sindicatelor profesionale era, conform acestei legi, studiul, apărarea și dezvoltarea intereselor profesionale [art. 1 alin. (1)]; activitatea lor privea chestiunile de ordin industrial, comercial, agricol, tehnic și cultural [art. 1 alin. (2)].

În urma sciziunilor intervenite între socialiști și comuniști, care au pus în pericol unitatea și existența mișcării sindicale în România, Consiliul General al Sindicatelor, creat în 1906 la conferința amintită, a adoptat un ordin de zi ce a constituit, începând cu anul 1922, Carta mișcării sindicale.

Ca o consecință a eforturilor făcute pentru realizarea unității mișcării sindicale, **în anul 1923** au fost create Sindicatele Unitare, care la Congresul de la Timișoara au hotărât participarea sindicatelor la grevele din anii crizei economice interbelice (1929-1933).

După instaurarea dictaturii regale, **în anul 1938**, sindicatele au fost interzise, încercându-se prevederile legii din 1921. La 12 octombrie 1938 s-a adoptat sistemul sindicatului unic prin așa numita Lege a breslelor.

<sup>1</sup> A se vedea Dragne Iacoș, Fl.I. Munteanu, N.G. Petrișor, *Mișcarea sindicală din România*, vol. 1, Ed. Politică, București, 1981, p. 26-44.

<sup>2</sup> A se vedea G. Tașcă, *Politica socială a României (Legislația muncitorească)*, București, 1940, p. 89.

<sup>3</sup> *Ibidem*, p. 89-90.



Statul nu recunoștea decât un singur sindicat de profesie, pentru fiecare categorie de lucrători și patroni. Putea funcționa doar o singură uniune de bresle pe întreaga țară (art. 6). Breslele reuneau la un loc atât pe muncitori cât și pe patroni, deci două categorii de persoane cu interese opuse, care, prin natura lor, se organizează pentru a se impune, fiecare, în fața celeilalte.

**După 23 august 1944** începe acțiunea de reorganizare a sindicatelor în sensul subordonării lor totale față de partidul comunist și politica acestuia. Chiar în ziua de 1 septembrie 1944 delegațiile partidului comunist și partidului social-democrat s-au întrunit într-o conferință sindicală pentru a discuta și hotărî măsurile concrete de organizare a muncitorilor în sindicate<sup>1</sup>. Cu acest prilej a fost construită Comisia centrală de organizare a mișcării sindicale unite din România și au fost formulate principiile care să stea la baza organizării mișcării sindicale.

Dacă în prima jumătate a lunii septembrie 1944, numărul sindicatelor se reducea la câteva zeci, iar cifra muncitorilor sindicalizați nu trecea de 70-80.000 în ajunul congresului menționat, datorită activității desfășurate de comisia amintită, erau înregistrate 513 sindicate, 12 uniuni sindicale cu 519.000 de muncitori<sup>2</sup>.

Congresul general al Sindicatelor Unite din România, care s-a ținut la București între 26 și 30 ianuarie 1945, a pus în centrul preocupărilor sale obiective cu caracter vădit politic: mărirea producției pentru grăbirea victoriei asupra Germaniei; întărirea alianței dintre clasa muncitoare și țărănimea muncitoare și sprijinirea reformei agrare; epurarea din aparatul de stat, armată și întreprinderile particulare a elementelor fasciste, profasciste și reacționare; lupta pentru un regim democratic<sup>3</sup>.

**În anul 1966** a fost constituită Uniunea Generală a Sindicatelor din România (U.G.S.R.), care a funcționat până la 22 decembrie 1989.

---

<sup>1</sup> Trofin Hagan, *Sindicatele unite din România, 1944-1947*, Ed. Politică, București, 1968, p. 19.

<sup>2</sup> *Ibidem*, p. 28.

<sup>3</sup> „Dezbaterile primului Congres general liber al Sindicatelor unite din România”, Ed. C.G.M., București, 1945, p. 7.

Până la revoluția din 1989 personalul încadrat în muncă era „cuprins aproape în totalitate în sindicate”<sup>1</sup>; era instituită obligativitatea înscrierii în sindicate. Având în vedere că la ultimul Congres al Uniunii Generale a Sindicatelor din 24-26 aprilie 1986 au fost aleși 2045 delegați, corespunzător normei de reprezentare de un delegat la 3600 membri de sindicat, rezultă că la acea dată erau înregistrați 7.362.000 membrii de sindicat<sup>2</sup>

Dorind să se încadreze în standardele internaționale, România a ratificat, prin Decretul nr. 231/1957, Convenția nr. 87 din anul 1948 a Organizației Internaționale a Muncii privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical iar prin Decretul nr. 352/1958 Convenția nr. 98 din anul 1949 a aceleiași organizații privind aplicarea principiilor de organizare și negociere colectivă. Deși ratificate, dispozițiile acestor convenții au fost încălcate în mod sistematic.

În contextul transformărilor petrecute în țara noastră **după 22 decembrie 1989**, au avut loc, în prima fază autodizolvarea sindicatelor existente, apoi constituirea de noi sindicate. Începând chiar cu 29 decembrie 1989 s-a anunțat organizarea sindicatelor libere, pe baza unei platforme program, în care era prevăzut, printre altele, dreptul sindicatelor de a folosi petiția, demonstrația și greva (ceea ce le era interzis înainte) pentru apărarea intereselor membrilor lor<sup>3</sup>.

În condițiile schimbărilor politice și sociale se impuneau și în materie sindicală, elaborarea și adoptarea unui nou act normativ. Ca urmare, la 1 august 1991 a intrat în vigoare Legea nr. 54/1991<sup>4</sup> cu privire la sindicate, prin care a fost creat cadrul legal de organizare și funcționare a sindicatelor, de protecție și garantare a exercitării libertății sindicale, în conformitate cu convențiile Organizației Internaționale a Muncii, iar la 24 aprilie 2003 a intrat în vigoare Legea nr. 54/2003<sup>5</sup> care înlocuiește Legea nr. 54/1991. **În prezent**, există în România aproximativ 14.100 de sindicate.

---

<sup>1</sup> Raportul Consiliului Central al Uniunii Generale a Sindicatelor din România la Congresul din 24-26 aprilie 1986, în *Congresul Uniunii Generale a Sindicatelor din România*, 24-26 aprilie 1986, Ed. Politică, București, 1986, p. 55.

<sup>2</sup> A se vedea Raportul Comisiei de validare a mandatelor delegațiilor la Congresul amintit în *op. cit.*, p. 78.

<sup>3</sup> Unul dintre primele sindicate înregistrate în luna ianuarie 1990 a fost cel al șoferilor.

<sup>4</sup> Publicată în M. Of. nr. 154/7.08.1991.

<sup>5</sup> Publicată în M. Of. nr. 73/5.02.2003.

Din declarațiile liderilor sindicali<sup>1</sup>, rezultă că în țara noastră există aproximativ 7 milioane de membri de sindicat din care peste 5 milioane de cotizanți, pentru circa 10 milioane de persoane ocupate<sup>2</sup>; procentul de sindicalizare este, așadar, de aproximativ 70%.

### §3. Libertatea sindicală

Libertatea sindicală dă salariaților dreptul de a-și constitui propriile sindicate și de a se afilia în mod liber; ea garantează ca organizațiile sindicale să-și desfășoare activitatea în afara oricărei intervenții a autorităților publice.

Examinând conceptul libertății sindicale constatăm că aceasta se manifestă pe următoarele **trei planuri**:

a) **pe plan individual**, libertatea sindicală constă în dreptul recunoscut oricărui membru al profesiei, de a adera la un sindicat în mod liber, de a se retrage când dorește sau de a nu adera la nici un sindicat.

b) **în raporturile intersindicale**, libertatea sindicală se manifestă prin principiul egalității și pluralității. Sindicatele au toate, în principiu, drepturi egale; ele pot să se constituie în mod liber fără nici o limitare a numărului membrilor lor, cu excepția celei impuse de lege.

c) **în raporturile dintre sindicate și stat**, sindicate și unitățile în care ele funcționează, libertatea sindicală își găsește consacarea în principiul independenței sindicale față de aceste organe: constituirea, funcționarea și dizolvarea lor sunt semnul libertății. Orice intervenție a statului sau a unităților în problemele interne ale sindicatului este interzisă.

Principiul libertății sindicale este înscris, la loc de frunte în toate documentele internaționale referitoare la muncă și salariați.

Fiind o împletire de drepturi și libertăți fundamentale, libertatea sindicală își găsește recunoașterea în Constituție, legea fundamentală care

---

<sup>1</sup> A se vedea de exemplu, C-tin Moraru, *O țară de sindicalști*, în *Adevărul* din 22 octombrie 1993, p. 3.

<sup>2</sup> Chiar dacă acest număr pare exagerat, cert este că în țara noastră, după desființarea Uniunii Generale a Sindicatelor din România în Decembrie 1989, a avut loc un intens proces de sindicalizare. *Le travail dans le monde*, Bureau international du travail, Geneve, 1993, p. 39-58).

consfințește libertatea conștiinței (art. 29), de exprimare (art. 30), a dreptului de asociere (art. 37), a dreptului la grevă (art. 40), ca drepturi și libertăți fundamentale, recunoscute și garantate de stat.

Legea nr. 54/2003<sup>1</sup> dezvoltă principiul libertății sindicale prevăzând: „organizațiile sindicale sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de patronate.” [art. 1 alin. (2)]; „persoanele încadrate în muncă și funcționarii publici au dreptul să constituie organizații sindicale și să adere la acestea.” [art. 2 alin. (1)]; „nici o persoană nu poate fi constrânsă să facă sau să nu facă parte, să se retragă sau nu dintr-o organizație sindicală” [art. 2 alin. (3)]; sindicatele au dreptul de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber, reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea lor și de a-și formula programe proprii de acțiune; sindicatele au dreptul de a-și constitui structuri proprii pe unitate, ramură, profesie sau teritoriu (art. 41 și urm.) etc.

Un alt izvor al libertății sindicale îl constituie contractele colective de muncă. Astfel, prin contractul colectiv de muncă unic la nivel național, pe anii 2002-2003 se recunoaște salariaților libertatea de opinie, și se precizează că patronatul va adopta o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale și reprezentanții salariaților din unități [art. 84 alin. (2)].

Izvoarele interne ale libertăților sindicale – Legea nr. 54/2003, precum și contractele colective de muncă – conțin și unele prevederi referitoare la protecția drepturilor membrilor organizațiilor sindicale și ale liderilor sindicale, precum și sancțiuni în legătură cu îngrădirea libertății sindicale.

### **1. Libertatea sindicală individuală. Categoriile de persoane care dispun de libertatea sindicală**

Pe plan individual, așadar, libertatea sindicală se manifestă în dreptul recunoscut oricărui membru al unei profesii de a adera în mod liber la un sindicat, de a se retrage când dorește sau de a nu adera la nici un sindicat.

Acest drept, consfințit în documentele internaționale, așa cum am menționat, este preluat și prevăzut în legislația noastră internă.

Privind categoriile de persoane ce se pot sindicaliza, deci care dispun de libertate sindicală, există unele neconcordanțe între Constituție și Legea nr. 54/2003. Pe când actul normativ fundamental referindu-se la sin-

---

<sup>1</sup> Publicată în M. Of. nr. 73/5.02.2003.

dicate, vorbește numai de salariați<sup>1</sup>, legea organică, adoptată anterior, prevede mai multe categorii de persoane care au dreptul de a se organiza în sindicate și anume: a) persoane care au calitatea de salariat; b) cele care exercită legal o meserie sau profesie în mod individual sau care sunt asociate în cooperative; c) alte categorii profesionale decât salariații<sup>2</sup>.

Apreciem că legiuitorul constituant a folosit doar termenul de salariați ținând seama că aceștia reprezintă cea mai numeroasă categorie de persoane susceptibilă de a se sindicaliza, singurii care în mod real au nevoie de protecție în fața patronilor. De altfel, constatăm că din dispoziția art. 9 (fraza 2) nu rezultă în mod expres că se pot sindicaliza numai salariații.

Având în vedere dispozițiile Legii nr. 54/2003, rezultă că șomerii<sup>3</sup> și pensionarii (care încetează definitiv activitatea), elevii și studenții<sup>4</sup> nu pot face parte din sindicate, deci nu dispun de libertatea sindicală.

Așadar, pentru a beneficia de libertatea sindicală, o persoană trebuie să aibă mai întâi, fie calitatea de salariat, fie cea de asociat într-o cooperativă ori să facă parte dintr-o altă categorie profesională.

Salariații minori se bucură de exercitarea acestei libertăți în aceleași condiții ca și salariații majori; ei pot deveni membri ai sindicatelor fără a mai fi necesară încuviințarea reprezentanților lor legali.

Astfel art. 4 al Legii nr. 54/2003, **interzice în mod expres** numai unor categorii de salariați dreptul de asociere în sindicate și anume:

- salariații care dețin funcții de conducere, funcții de demnitate publică;
- magistrații;
- personalul militarizat din Ministerul Apărării Naționale, Ministerul de Interne, Ministerul Justiției, Serviciul Român de Informații, Serviciul

---

<sup>1</sup> În art. 9 (intitulat „Sindicatele”), Constituția statornicește că „Sindicatele se constituie și își desfășoară activitatea potrivit cu statutele lor, în condițiile legii. Ele contribuie la apărarea drepturilor și la promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale salariaților”.

<sup>2</sup> A se vedea art. 2 alin. (1) și (4) din Legea nr. 54/2003, publicată în M. Of. nr. 73/5.02.2003.

<sup>3</sup> Cu toate acestea, există *Federația Sindicatelor Șomerilor din România*, înregistrată în luna martie 1993, organizație apartinică, având ca scop, printre altele: acțiuni de protecție socială pentru membrii săi, verificarea legalității desfacerii contractelor de muncă, reîncadrarea cât mai urgentă în muncă a cotizanților săi.

<sup>4</sup> Există *Sindicatul studenților economiști* (la A.S.E.) și *Conferința studenților din România*, dar, desigur, acestea nu sunt veritabile sindicate, în sensul celor analizate în prezentul capitol.

de Protecție și Pază, Serviciul de Informații Externe și Serviciul de Telecomunicații Speciale;

- personalul lor și al unităților din subordinea acestora<sup>1</sup>, cu excepția personalului civil.

Aceste categorii de salariați nu au dreptul de a se sindicaliza, implicit nu dispun de libertatea sindicală. Rațiunea acestei interdicții constă în asigurarea funcționării normale a aparatului de stat, îndeplinirii în mod corespunzător a funcțiilor statale<sup>2</sup>.

## 2. Libertatea sindicală colectivă

Spre deosebire de libertatea sindicală individuală care privește pe fiecare persoană, libertatea sindicală colectivă privește organizațiile sindicale în întregul lor.

Inspirându-se din reglementările internaționale – Convenția nr. 87 din anul 1948 – Legea nr. 54/2003 prevede că sindicatele sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice și față de patronate [art. 1 alin. (2)]; ele au dreptul de a-și elabora statutele și regulamentele proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a formula programele proprii de acțiune [art. 7 alin. (1)]. Modul de constituire, funcționare și dizolvare a unui sindicat se reglementează prin statutul adoptat de către membrii săi, cu respectarea dispozițiilor legale în materie (art. 5).

Sindicatele se bucură și de **libertatea de a se constitui în federații**, confederații sau de a adera la astfel de organizații atât interne, cât și internaționale (art. 41 și 50 din Legea nr. 54/2003).

---

<sup>1</sup> În același sens, Legea nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare, publicată în M. Of. nr. 155/20.07.1995, interzice asocierea militarilor în sindicate ori în organizații care contravin comenzii unice, ordinii și disciplinei specifice armatei [art. 29 lit. e)].

<sup>2</sup> Într-o speță s-a decis că salariații inspecțiilor județene pentru calitatea construcțiilor, fără funcții de conducere, nu intră în categoria persoanelor vizate de art. 5 din Legea nr. 54/1992 și ca urmare ei se pot sindicaliza (C.S.J., s. com., dec. nr. 403/1993, în Dreptul nr. 8/1994, p. 91).

#### §4. Regimul juridic al sindicatelor și acțiunea sindicală

Sindicatelor sunt persoane juridice. Potrivit art. 14 din Legea nr. 54/2003, pentru dobândirea personalității juridice, împuternicitul special al membrilor fondatori ai sindicatului, prevăzut în procesul verbal de constituire, trebuie să depună o cerere de înscriere la judecătoria în a cărei rază teritorială își are sediul sindicatul. La această cerere se anexează originalul și câte două copii ale procesului verbal de constituire a sindicatului, semnate de cel puțin 15 membri fondatori (numărul minim de membri pentru constituirea unui sindicat), statutul organizației sindicale, lista membrilor din organul de conducere, cu menționarea numelui, prenumelui, codului numeric personal, a profesiei și domiciliului precum și după procura autentică a împuternicitului special, dată prin procesul verbal de constituire. Judecătoria, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea cererii este obligată să examineze dacă s-au depus toate actele necesare și dacă actul constitutiv și statutul sunt conform prevederilor legale în vigoare. Dacă se constată că nu sunt întrunite cerințele legale, președintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special căruia îi va solicita în scris ca în maxim 7 zile să remedieze neregularitățile constatate. Dacă sunt întrunite cerințele legale, cererea este soluționată, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori, în maximum 10 zile. Hotărârea se comunică în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare semnatarului cererii de înscriere<sup>1</sup>. Hotărârea judecătorești este supusă recursului, în termen de 15 zile de la comunicare<sup>2</sup>; pentru procuror termenul curge de la pronunțare. Recursul se judecă, de asemenea, cu citarea împuternicitului membrilor fondatori în termen de 45 de zile.

În art. 18 din Legea nr. 54/2003 se prevede că sindicatul dobândește **personalitatea juridică** de la data înscrierii în registrul special a hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii de înscriere.

---

<sup>1</sup> Art. 15 din Legea nr. 54/2003, publicată în M. Of. nr. 73/5.02.2003.

<sup>2</sup> În literatura juridică s-a arătat în mod judicios că ori de câte ori, prin legi speciale, adoptate anterior Legii nr. 59/1993, împotriva unei hotărâri judecătorești pronunțate în primă instanță, s-a statornicit calea ordinară de atac a recursului și în prezent, în condițiile reintroducerii, cu titlu de regulă generală, a căii devolutive de atac a apelului, împotriva acestor hotărâri se poate introduce, exclusiv, recursul (M.V. Ciobanu, *Modificările aduse Codului de procedură civilă în materia căilor de atac prin Legea nr. 59/1993*, în *Dreptul nr. 2/1994*, p. 4-6).

**Ca măsură de publicitate**, art. 17 din Legea nr. 54/2003 stabilește că judecătoriile sunt obligate să țină un registru special în care se consemnează denumirea și sediul organizației sindicale, numele și prenumele membrilor din organului de conducere, codul numeric personal al acestora, data înscrierii, precum și numărul și data hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii de înscriere.

Înscrierea în acest registru se face din oficiu, în termen de 7 zile de la data rămânerii definitive a hotărârii pronunțate de judecătorie.

Orice modificare ulterioară a statutului și orice schimbare în compunerea organului de conducere al sindicatului trebuie adusă la cunoștința judecătoriei, instanța procedând la fel ca și la dobândirea personalității juridice<sup>1</sup>, inclusiv de a menționa asemenea modificări și schimbări în registrul special pe care îl ține conform art. 17 din Legea nr. 54/2003<sup>2</sup>.

Dacă nu se acționează pentru dobândirea personalității juridice prin depunerea actelor necesare la judecătoria competentă, sindicatul nu există ca persoană juridică dar, bineînțeles ele există ca o asociație nedeclarată, ca o grupare de fapt, doar. Nu poate sta în justiție în nume propriu, dar nu ar putea scăpa de răspunderea civilă pe motivul că îi lipsește personalitatea juridică<sup>3</sup>.

Furnizarea de date neconforme cu realitatea la dobândirea personalității juridice a sindicatului, precum și în timpul ființării acestuia cu prilejul efectuării comunicărilor privind orice modificare ulterioară a statutului sau orice schimbare în compunerea organului de conducere constituie infracțiuni prevăzute și sancționate de art. 53 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 54/2003.

## §5. Consecințe ale personalității juridice a sindicatelor

În calitate de persoană juridică, sindicatul dispune de un patrimoniu, are dreptul de a contracta și de a sta în justiție, este responsabil pentru actele sale ilicite.

---

<sup>1</sup> Art. 20 din Legea nr. 54/2003, publicată în M. Of. nr. 73/5.02.2003.

<sup>2</sup> Vezi și C.S.J., s. ec. și com., dec. nr. 167/1992, în Dreptul nr. 5-6/1993, p. 135.

<sup>3</sup> A se vedea Lyon Caen, Gerard Pelissier, Jean Supiot, *Allain Droit du travail*, Dalloz, Paris, 1994, p. 548.



Sindicatul este **titularul unui patrimoniu**. El poate dobândi, în condițiile prevăzute de lege, cu titlul gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile și imobile necesare realizării scopului pentru care este înființat<sup>1</sup>. Patrimoniul unui sindicat poate cuprinde categorii diferite de bunuri, în funcție de activitățile desfășurate, inclusiv unități economico-sociale, comerciale și bancare. Practic, nu există nici o interdicție privind dobândirea și deținerea unei anumite categorii de bunuri (evident cu excepția celor care nu pot face obiectul decât al proprietății publice); important este ca aceasta să folosească îndeplinirii scopului sindicatului.

**Bunurile mobile și imobile** care alcătuiesc patrimoniul, destinate folosirii în interesul membrilor de sindicat, nu pot fi împărțite între aceștia<sup>2</sup>.

**O caracteristică** a regimului bunurilor sindicatului o constituie însesizabilitatea (parțială) a acelor bunuri necesare funcționării sindicatului. Într-adevăr, potrivit art. 23 din Legea nr. 54/2003, bunurile și imobilele dobândite legal necesare întrunirilor sindicatului, bibliotecilor sau cursurilor de pregătire și perfecționare a membrilor de sindicat nu pot fi urmărite, cu excepția celor necesare plății datoriilor către stat.

**O altă consecință** a personalității juridice este aceea că sindicatele pot încheia diferite contracte, convenții sau acorduri cu alte persoane juridice și cu persoane fizice. Cel mai important dintre ele este, desigur, contractul colectiv de muncă, în urma negocierii condițiilor de muncă, în temeiul Legii nr. 130/1996. Alte contracte de natură comercială, bancară pot fi încheiate cu propria unitate (regie autonomă, societate comercială) în care-și desfășoară activitatea sau cu alte asemenea unități. Sindicatele pot încheia contracte individuale de muncă cu ocazia angajării personalului salariat (de specialitate și administrativ), în cadrul activității proprii, așa cum prevede art. 34 alin. (1) din Legea nr. 54/2003.

De asemenea, un sindicat **poate încheia diferite acorduri, convenții** etc., cu alte sindicate în vederea cooperării în realizarea unei anumite acțiuni, afilierii lor etc. Însăși asocierea sindicatelor este rezultatul unui acord între acestea<sup>3</sup>.

Ca orice persoană juridică, organizația sindicală are **organe proprii** de conducere, care acționează în numele său. Responsabilitatea sindicatu-

---

<sup>1</sup> Art. 22 alin. (1) din Legea nr. 54/2003, publicată în M. Of. nr. 73/5.02.2003.

<sup>2</sup> Art. 21 din Legea nr. 54/2003.

<sup>3</sup> A se vedea art. 41-42 din Legea nr. 54/2003.

lui, angajată prin organele sale, poate fi contractuală (de pildă, în ipoteza nerespectării contractului colectiv de muncă) sau delictuală (de exemplu, în cazul unei greve abuzive).

Dacă sindicatul este responsabil de actele organelor sale, el nu este răspunzător de cele ale membrilor săi, nici în materie delictuală, nici în materie contractuală. Soluția este aceeași chiar și în ipoteza nerespectării unor clauze ale contractului colectiv de către unul din membrii sindicatului. De asemenea, nici membrii sindicatului nu pot fi urmăriți cu bunurile lor pentru un prejudiciu cauzat de sindicatul din care fac parte. Regula este valabilă chiar și pentru conducătorii sindicali; faptele lor ilicite, personale, ce nu au nici o legătură cu funcția pe care o îndeplinesc vor angaja numai răspunderea lor

**Acțiunea sindicală.** Art. 27 din Legea nr. 54/2003 prevede că, în vederea atingerii scopului pentru care au fost create, sindicatele au dreptul să folosească mijloace specifice, cum sunt negocierile, procedurile de soluționare a litigiilor prin mediere, arbitraj sau conciliere, petiția, protestul, mitingul, demonstrația și greva, potrivit statutelor proprii și în condițiile prevăzute de lege.

Procedura încheierii, executării, modificării, suspendării și încetării contractului colectiv de muncă este reglementată de Legea nr. 130/1996, din care rezultă și atribuțiile sindicatelor în acest domeniu precum și de Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.

Ca regulă, sindicatele participă la negocieri pentru stabilirea condițiilor de muncă și, prin reprezentanții lor, semnează acest contract. Ca parte a contractului colectiv de muncă, sindicatele au obligația să respecte clauzele acestuia și să le aducă la îndeplinire.

Acțiunile de care organizațiile sindicale pot uza în privința conflictelor de muncă, condiții de declarare, desfășurare și încetare a grevei sunt prevăzute de Legea nr. 15/1991. Potrivit acestei legi, în conflictele colective de muncă, salariații sunt reprezentați de sindicate [art. 4 alin. (1)]; sindicatele au obligația sesizării iminenței unui conflict de muncă, conducerii unității; ele trebuie să se adreseze Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei pentru declanșarea procedurii de conciliere (art. 10). De asemenea, hotărârea de declarare a grevei se ia de către sindicate [art. 20 alin. (1)] ca și, în cele mai multe situații, cea de încetare a ei.

**Petiția**, ca mijloc de acțiune sindicală, își are temeiul legal în art. 47 din Constituție. Potrivit acestui text, organizațiile legal constituite, deci și sindicatele, au dreptul să adreseze petiții exclusive în numele colectivelor

pe care le reprezintă [alin. (2)]. Autoritățile publice au obligația să răspundă la petiții în termenele și în condițiile stabilite de lege.

Privind alte mijloace de acțiune – mitinguri, demonstrații etc. – trebuie avute în vedere dispozițiile Legii nr. 60/1991, care prevede obligativitatea declarării prealabile a adunărilor publice, autorizării acestora și îndeplinirii anumitor condiții pentru desfășurarea lor<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Vezi V. Popa, O. Pană, *op. cit.*, p. 383 și urm.

## Capitolul VI. Protecția muncii

### §1. Accidentul de muncă și răspunderea angajatorului în sistemul nostru de drept

Potrivit prevederilor art. 24 alin. (1) din Legea nr. 90/1996, privind protecția muncii<sup>1</sup>, prin **accident de muncă** se înțelege, vătămarea violentă a organismului, precum și intoxicația acută profesională, care au loc în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, indiferent de natura juridică a contractului în baza căruia se desfășoară activitatea și care provoacă incapacitatea temporară de muncă de cel puțin 3 zile, invaliditate ori deces.

Observăm că față de vechea definiție legală a accidentului de muncă (art. 1 din H.C.M. 2896/1966), prin noua reglementare se încearcă adaptarea normei juridice în materie, la noile realități din domeniul dreptului muncii, stipulându-se că în accidentul de muncă sunt determinante două elemente:

- vătămarea violentă a organismului sau intoxicația acută profesională;
- aceste afecțiuni ale organismului uman să se producă în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu.

În continuare legiuitorul vine cu un element de noutate, „indiferent de natura juridică a contractului în baza căruia se desfășoară activitatea”.

Această formulare legislativă credem că se dorește a fi un semnal în ideea interpretării în sens larg a noțiunii de „proces de muncă” sau de „îndatorire de serviciu”, cu rezultate, apoi, în prevenirea și sancționarea accidentelor de muncă, dar mai ales a înlăturării consecințelor acestora.

După criteriile legate de specificul unor activități sociale, legiuitorul român a făcut o clasificare enunțiativă a unor accidente de muncă, în art. 24 alin. (2) lit. a)-e) din Legea nr. 90/1996.

---

<sup>1</sup> Legea nr. 90 din 12 iulie 1996 a protecției muncii a fost republicată în M. Of. nr. 47/29.01.2001.

Sunt considerate astfel, **accidente de muncă**:

- cele suferite de elevi, studenți și ucenici în timpul efectuării practicii profesionale (lit. a);
- accidentele suferite de către cei care îndeplinesc sarcini de stat sau de interes public, inclusiv în cadrul unor activități cultural-sportive, în timpul și din cauza îndeplinirii acestora (lit. b);
- accidentul suferit de orice persoană ca urmare a unei acțiuni întreprinse din proprie inițiativă, pentru prevenirea ori înlăturarea unui pericol care amenință avutul public sau salvarea de vieți omenești (lit. c);
- accidentul suferit în timpul și pe traseul normal al deplasării de la locul de muncă la domiciliu și invers (lit. d);
- accidentul cauzat de activități care nu au legătură cu procesul muncii, dacă se produce la sediul persoanei juridice sau la adresa persoanei fizice, ori în alt loc de muncă organizat de acestea în timpul programului de muncă (lit. e).

Observăm că legiuitorul nostru rămâne fidel și în redactarea noii legi a protecției muncii, tehnicii enumerative și explicative, practic prevederile art. 24 alin. (2) lit. a)-e) din Legea nr. 90/1996 fiind foarte asemănătoare cu cele ale art. 3 lit. a)-d) din H.C.M. nr. 896/1966.

Cu toate acestea remarcăm tendința de a da o mai mare suplețe conceptului de accident de muncă și preocuparea de a defini accidentul de parcurs (traiect), în mod distinct și cât mai clar, după sistemul de drept francez [art. 24 alin. (2) lit. d)].

Aceasta și pentru că, în practică, cele mai variate și controversate discuții au avut ca punct de pornire accidentul de parcurs<sup>1</sup>.

În art. 25 din Legea nr. 90/1996 se realizează clasificarea accidentelor de muncă în funcție fie de urmările produse, fie de numărul persoanelor accidentate.

**După criteriul urmărilor produse avem:**

- accidente care produc incapacitate temporară de muncă de cel puțin 3 zile;
- accidente care produc invaliditate;
- accidente mortale.

---

<sup>1</sup> C.S.J., s. de cont. adm., dec. nr. 166/2.03.1994, nepublicată, C.S.J., s. de con. adm., dec. nr. 17/12.01.1994, nepublicată.

**După criteriul** persoanelor accidentate, distingem între accidentele colective, când sunt accidentate cel puțin trei persoane, în același timp și din aceeași cauză.

Reținem ca **element de noutate**, redactarea art. 25 lit. a) din Legea nr. 90/1996, unde spre deosebire de vechea reglementare, s-a mărit durata incapacității temporare de muncă de la o zi<sup>1</sup>, la cel puțin trei zile.

Apreciem ca neinspirată această mărire a duratei de la care se poate considera ca o accidentare a angajatului poate fi socotită accident de muncă, mai ales în actuala etapă de dezvoltare a societății, unde condițiile de igienă și securitate a muncii, de cele mai multe ori, lasă de dorit.

Instrumentarea (cercetarea) accidentelor de muncă, atât în vechea cât și actuala reglementare poate avea un caracter administrativ sau un caracter mixt administrativ-judiciar.

Astfel, potrivit prevederilor art. 26 alin. (2), coroborat cu prevederile art. 27 alin. (1) lit. a)-c) din Legea nr. 90/1996, se face distincție între organele de stat abilitate să cerceteze accidentele de muncă și conținutul actelor de cercetare, după criteriul urmărilor accidentului.

Vom avea, în cazul accidentului care a produs incapacitate temporară de muncă, o anchetă administrativă efectuată de persoanele autorizate, din cadrul persoanei juridice, unde s-a produs accidentul.

În cazul accidentelor cu urmări deosebite (invaliditate, mortal) sau în cazul accidentelor colective vom avea o anchetă administrativă efectuată de inspectoratele de stat teritoriale pentru protecția muncii, dublată de o anchetă judiciară, efectuată de organele de urmărire penală competente<sup>2</sup> [art. 26 alin. (2) raportat la art. 35-39 din Legea nr. 90/1996].

### **Bolile profesionale**

În definierea acestora legiuitorul din 1996 a păstrat întocmai formularea art. 20 din H.C.M. nr. 2896/1966, extinzând sfera subiecților și la elevi, studenți și ucenici, în timpul efectuării practicii profesionale [art. 30 alin. (2) din Legea nr. 90/1996].

---

<sup>1</sup> Potrivit vechii redactări, cuprinsă în art. 2 lit. a) din H.C.M. nr. 2896/1996, era considerat accident de muncă, accidentul care produce incapacitate temporară de muncă de cel puțin o zi.

<sup>2</sup> Potrivit art. 209 alin. (3) C. proc. pen., urmărirea penală se efectuează în mod obligatoriu de către procuror în cazul infracțiunilor împotriva protecției muncii. Infracțiunile împotriva protecției muncii sunt cele prevăzute în art. 34-38 din Legea nr. 90/1996.

O prevedere legală binevenită, ținând seama de soluțiile jurisprudenței în acest sens, pe de o parte<sup>1</sup>, iar, pe de altă parte, de conținutul legislației muncii, din statele vest-europene, unde se acordă o protecție sporită elevilor, tinerilor și ucenicilor.

Declararea bolilor profesionale **este obligatorie** și se realizează de către medicii unității sanitare care au în evidență personalul muncitor al persoanei juridice sau, chiar de către persoana fizică [art. 31 alin. (1) din Legea nr. 90/1996].

Bolile profesionale se comunică inspectoratului județean de poliție sanitară și medicină preventivă, indiferent dacă sunt sau nu urmate de incapacitate temporară de muncă [art. 30 alin. (2) din Legea nr. 90/1996].

În art. 31 din Legea nr. 90/1996 se arată care sunt organele abilitate să cerceteze cauzele îmbolnăvirilor profesionale (inspectoratele de poliție sanitară județene, împreună cu inspectoratele de stat teritoriale pentru protecția muncii), și să dispună, de la caz la caz, măsuri pentru prevenirea altor îmbolnăviri.

Intoxicația acută profesională se declară, se cercetează și se înregistrează atât ca boală profesională, cât și ca accident de muncă [art. 32 alin. (3)].

**Formele răspunderii juridice** prevăzute de legislația română, în cazul accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

În materia protecției muncii, potrivit prevederilor art. 34 din Legea nr. 90/1996, se regăsește întreaga paletă a răspunderii juridice, începând cu răspunderea disciplinară și terminând cu răspunderea penală<sup>2</sup>.

Vom începe cu o problemă mai puțin abordată în literatura juridică dar cu rezonanțe tot mai accentuate în practica judiciară și anume: concursul răspunderii angajatorului cu răspunderea asigurărilor sociale de stat.

Ipoteza concursului răspunderii angajatorului cu răspunderea asigurărilor sociale de stat se pune cu predilecție în sistemul de drept comunitar, paralel cu perfecționarea continuă a sistemului de asigurări sociale<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Trib. Jud. Bacău, dec. pen. nr. 332/1989, nepublicată.

<sup>2</sup> Potrivit prevederilor art. 34 din Legea nr. 90/1996, republicată în M. Of. nr. 47/29.01.2001, „încălcarea dispozițiilor legale privitoare la protecția muncii atrage răspunderea disciplinară, administrativă, materială, civilă sau penală”. În studiul următor vom examina pe larg problemele juridice privind trecerea de la răspunderea subiectivă a angajatorului la cea obiectivă, natura juridică și condițiile constitutive ale răspunderii angajatorului – în cazul accidentului de muncă.

<sup>3</sup> Sanda Ghimpu, *Tratat de dreptul muncii*, vol. III, p. 273-281; Lyon-Caen, Gerard Pelimier, Jean *Droit du travail*, Ed. Dalloz, Paris, p. 548-550;

Tendința de a muta accentul răspunderii juridice înspre sistemul de asigurări sociale, odată cu perfecționarea acestuia, prezintă și o latură mai puțin benefică și anume, diminuarea răspunderii angajatorului, diminuarea simțului responsabilității acestuia.

**Un prim aspect**, cu repercursiuni în jurisprudență, este determinat de neachitarea de către angajator a obligațiilor de plată pentru asigurarea forței de muncă angajate.

În această situație, în cazul producerii unui accident de muncă, persoana accidentată mai poate sau nu beneficia de asigurările sociale de stat pentru concediu de boală plătit, pensie de boală etc.?

Fidel principiului protecției sociale legiuitorul român a decis ca în ipoteza neîndeplinirii obligației cu privire la asigurarea forței de muncă, de către angajator, nu se stinge dreptul persoanei angajate (victimă a unui accident de muncă sau a unei îmbolnăviri profesionale) la acoperirea prejudiciilor produse de către asigurările sociale de stat.

**În prezent**, în sistemul economiei de piață, această concepție a legiuitorului român vine în contradicție cu teza deplinei autonomii a patrimoniului persoanei juridice sau fizice angajatoare.

Putem oare să acceptăm teoria lipsei totale a obligației de restituire a unității (angajatorului) către organele de asigurări sociale, a sumelor plătite de acestea din urmă persoanei accidentate?<sup>1</sup>

Apreciem că, *de lege lata*, acest lucru se impune, mai ales că, după adoptarea Legii nr. 19/2000, obligația asigurării majorității indemnizațiilor pentru accidente de muncă și bolile profesionale a trecut în patrimoniul angajatorilor, asigurările sociale de stat, în fapt, rămânând numai un fel de regim de asigurare subsidiară a angajaților.

**Actuala tendință** a legislației noastre, care pune un accent deosebit pe obligația angajatorilor cu privire la constituirea fondurilor de indemnii-

J.J. Dupeyroux, *Droit de la securite sociale*, Dalloz, Paris, 1982, p. 6-9; Sanda Ghimpu, *Principiile fundamentale ale noii legi a pensiilor*, în S.C.J. nr. /1967, p. 4-8; V. Câmpianu, *Dreptul muncii*, Ed. Didactică și Pedagogică, București, 1967, p. 376; Ghe. Bistriceanu, *Sistemul asigurărilor sociale în România*, Ed. Academiei, București, 1968, p. 108; V. Popa, *Răspunderea angajatorului pentru accidente de muncă*, Ed. de Vest, Timișoara, 1996.

<sup>1</sup> Ș.V. Stănoiu, *Răspunderea unității din culpa căreia s-a produs un accident de muncă sau o boală profesională față de organul de asigurări sociale de stat*, în S.C.J. nr. 2/1969, p. 205.



zații pentru accidente de muncă, în condițiile sporirii substanțiale a procentului pe care îl datorează persoanele juridice și fizice, la fondul asigurărilor sociale de stat, nu este, în opinia noastră, de natură a stimula angajatorul în vederea asigurării unor condiții optime pentru igiena și securitatea muncii, ci, dimpotrivă, de a-l determina pe acesta, pe termen scurt și mediu la măsuri de suprasolicitare a forței de muncă, în condiții de igienă și securitate a muncii precare, cu efect, pe termen lung, în degradarea fizică și psihică a angajaților și a înmulțirii bolilor profesionale<sup>1</sup>.

Credem, de *lege ferenda*, că se impune, pe plan legislativ, adoptarea unor principii din sistemul de drept francez, unde, prin Legea din 30 octombrie 1946 a fost înlăturată definitiv dualitatea dintre răspunderea patronilor și asigurările sociale, compensarea obligatorie a accidentelor de muncă rămânând numai în sarcina asigurărilor sociale.

Credem, de asemenea, că viitoarea reglementare a contractului de asigurări sociale, trebuie să pornească de la principiile arătate mai sus, nefiind admisibilă o suprapunere și o confuzie între răspunderea angajatorului și cea a asigurărilor sociale, în materia accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

Codul muncii promovează prin normă imperativă **obligatia** angajatorului de a asigura toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale<sup>2</sup>.

## §2. Sănătatea și securitatea în muncă. Comitetul de securitate și sănătate în muncă

**Inspectorii de muncă** - Codul muncii alocă spațiu pentru definirea locului și rolului inspectorului de muncă în noua realitate economică românească, accentuând astfel tendința de adaptare a legislației naționale la legislația europeană.

Inspecția muncii reprezintă un organism specializat din structura administrației publice, în subordinea Ministerului Muncii, Solidarității So-

---

<sup>1</sup> În sensul teoriei noastre a se vedea și Ș. Beligrădeanu, *Legislația...*, vol. IV, p. 191; Andre Brun ș.a., *Droit du travail*, tome 2, Ed. Sirey, Paris, 1978, p. 356-361.

<sup>2</sup> Vezi art. 175 C. muncii.

ciale și Familiei, care este constituită și funcționează pe baza unei legi speciale.

Organizată la nivel central și local, Inspekția muncii își desfășoară activitatea prin inspectorii de muncă care au sarcina urmării respectării prevederilor generale și speciale din domeniul relațiilor de muncă.

În vederea îndeplinirii acestor atribuții, inspectorii de muncă au prerogative de supraveghere și control la nivelul fiecărui angajator.

Potrivit prevederilor art. 173 C. muncii „în cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.”

Se au în vedere, potrivit legii, următoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea instrucțiunilor corespunzătoare la cunoștința salariaților.<sup>1</sup>

În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

**Comitetul de securitate și sănătate în muncă** – La nivelul fiecărui angajator persoană juridică cu un număr de cel puțin 50 de salariați, se impune prin prevederile art. 180 alin. (1) C. muncii constituirea unui Comitet de securitate și sănătate în muncă. În cazul în care condițiile de

---

<sup>1</sup> Vezi art. 173 alin. (2) C. muncii.

muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectorul de muncă poate cere înființarea acestor comitete și pentru angajatorii cu un număr de salariați mai mic de 50. În situația în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecția muncii numit de angajator.<sup>1</sup>

Comitetul are rolul de a supraveghea și a asigura protecția sănătății salariaților, de a evalua și a preveni riscurile profesionale, precum și de a contribui la îmbunătățirea condițiilor de muncă. În realizarea acestor obiective, Comitetul de sănătate și securitate în muncă participă la elaborarea regulilor specifice fiecărei unități și urmărește respectarea tuturor dispozițiilor în domeniul protecției muncii, securității și sănătății în muncă, având acces la toate informațiile din unitate.

Structura, funcționarea și competențele acestor organisme urmează să facă obiectul unei reglementări prin ordin al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei.

### **Protecția salariaților prin servicii medicale**

Pentru a asigura protecția salariaților se impune ca obligatorie asigurarea accesului salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Serviciul medical poate fi organizat ca serviciu autonom pe unitate sau ca serviciu la nivelul unei organizații patronale.

Medicul de medicina muncii este un **salariat**, atestat în profesia sa, titular al unui contract de muncă încheiat cu un angajator sau o organizație patronală<sup>2</sup>.

Potrivit art. 185 alin. (1), sarcinile principale ale medicului de medicina muncii sunt:

- prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;
- supravegherea efectivă a condițiilor de igienă și sănătate în muncă;
- asigurarea controlului medical al salariaților, atât la angajarea în muncă, cât și pe durata executării contractului individual de muncă.

**Medicul de medicina muncii** este membru **de drept** în comitetul de securitate și sănătate în muncă. Este în competența medicului de medicina muncii să stabilească în fiecare an un program de activitate pentru îmbunătățirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătății în muncă pentru fiecare angajator. Acest program se supune avizării comitetului de securitate și sănătate în muncă.

---

<sup>1</sup> Art. 180 alin. (5) C. muncii.

<sup>2</sup> Art. 184 alin. (1) C. muncii.

## Capitolul VII. Răspunderea juridică în Dreptul muncii

În domeniul răspunderii juridice, dreptul muncii a înregistrat cele mai spectaculoase **modificări**. Dacă răspunderea disciplinară a fost sistematizată, modernizată și eficientizată, răspunderea materială a fost, de principiu, resorbită de materia din care s-a desprins odinioară. Ca lucrurile să nu fie cumva simple, reminiscente ale răspunderii materiale au fost conservate în anumite zone speciale.

Teoria generală a dreptului afirmă că răspunderea juridică este o instituție esențială, având rolul de a reflecta nivelul de evoluție a societății în ansamblul ei.<sup>1</sup> Edictarea de norme juridice obligatorii față de toți membri societății implică, la nevoie, aplicarea forței coercitive a statului<sup>2</sup> pentru realizarea lor. Formele răspunderii juridice se structurează în subsisteme sau instituții ale diferitelor ramuri de drept, iar natura lor juridică este dată de natura ramurii dreptului căreia acestea îi aparțin. Indiferent de ramura de drept, răspunderea juridică are rolul de a îndeplini un triplu scop: preventiv, educativ și sancționator. În componenta sancționatoare este inclus și caracterul reparator, dacă s-au produs daune materiale sau morale.

### §1. Disciplina muncii

Disciplina muncii este specifică și indisolubilă relațiilor sociale de muncă, fiind o condiție obiectivă a desfășurării eficiente a activității în cadrul oricărei structuri organizaționale. Articolul 8 C. muncii stipulează că „relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei credințe”,

---

<sup>1</sup> I.M. Anghel, Fr. Deak, M. Popa, *Răspunderea civilă*, Ed. Științifică, București, 1970, p. 5.

<sup>2</sup> C. Călinoiu, *Răspunderea administrativ-disciplinară a funcționarilor publici*, în R.R.D. muncii, nr. 1/2002, p. 44-54.

iar art. 39 alin. (2) lit. b) include printre datoriile angajatului „obligația de respectare a disciplinei muncii.”

Doctrina **definește** disciplina muncii ca fiind „ordinea necesară în cadrul executării raportului social de muncă și în cadrul unui colectiv determinat, (ce) rezultă din respectarea, de către cei ce compun colectivul, a unor reguli sau norme de conduită, care asigură desfășurarea, în condiții de eficiență, a procesului muncii.”<sup>1</sup>

**Ca instituție de ramură**, disciplina muncii se constituie într-un sistem de norme juridice care reglementează comportarea salariaților în desfășurarea procesului muncii.

De asemenea, disciplina muncii poate fi considerată ca principiu al reglementării relațiilor de muncă.

În sfârșit, din punctul de vedere al salariatului, disciplina muncii prezintă „o obligație juridică de sinteză, care însumează și rezumă, în esență, totalitatea obligațiilor asumate prin încheierea contractului individual de muncă.”<sup>2</sup>

**Sediul materiei.** Disciplina muncii își are izvorul ca reglementare juridică în Codul muncii, Contractele colective de muncă, dar și într-o serie de acte specifice, cum ar fi regulamentele de organizare și funcționare, statutele profesionale și disciplinare, regulamentele de ordine interioară, adoptate sectorial.

## §2. Regulamentul intern

Raporturile de muncă fiind **raporturi contractuale** este firesc ca și obligațiile de conduită a părților să se deruleze potrivit unor reguli stabilite prin convenția părților, cu respectarea normelor legale și a normelor de conduită și morale uzuale.

Fiecare unitate trebuie să aibă un regulament intern de organizare și funcționare. Potrivit Codului muncii, angajatorul are obligația să întoc-

---

<sup>1</sup> Sanda Ghimpu, I.T. Ștefănescu, Ș. Belingrădeanu, Ghe. Mohanu, *Dreptul muncii, Tratat*, vol. II, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1979, p. 7.

<sup>2</sup> Sanda Ghimpu, A. Țiclea, *Dreptul muncii*, Casa de editură și presă „Sansa” SRL, București, 1995, p. 337.

mească regulamentul intern<sup>1</sup> cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

În structura regulamentului intern trebuie să se regăsească următoarele categorii de dispoziții<sup>2</sup>:

„a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;

b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și a înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;

c) drepturile și obligațiile angajatorului și salariaților;

d) procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;

e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;

f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;

g) reguli referitoare la procedura disciplinară;

h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice.”

Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința angajaților prevederile regulamentului intern și a oricărei modificări suportată de acesta. Regulamentul intern capătă forță juridică din momentul în care salariații au luat cunoștința de prevederile lui. Codul muncii prevede obligativitatea afișării regulamentului la sediul unității.

În situația în care un salariat constată încălcarea unui drept subiectiv prin aplicarea regulamentului poate sesiza angajatorul „în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.”<sup>3</sup> Urmare a răspunsului angajatorului, salariatul poate sesiza instanța de judecată în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a solicitării salariatului.

Este interesant că legiuitorul nu prevede un termen pentru răspunsul angajatorului și nici nu nominalizează instanța. Foarte probabil că instanța avută în vedere de legiuitor este tribunalul muncii, organizat pe lângă tribunalele județene, însă în ceea ce privește termenul este destul de greu de presupus ce anume a dorit legiuitorul. Să nu acorde nici un termen

---

<sup>1</sup> În dreptul francez, această obligație este prezentată sub forma „puterii normative a angajatorului”. Vezi Pellisier, Jean, Supiot, Alain, Jeammaud, Antoine, *Droit du travail*, Ed. Dalloz, Paris, 2002, p. 957-997.

<sup>2</sup> Art. 258 Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.

<sup>3</sup> Art. 261 alin. (1) C. muncii.

pentru angajator? Nu ar fi o soluție corectă într-o societate democratică! Să se considere termenul uzual administrativ, de 30 de zile, ca termen pentru a da posibilitatea angajatorului să-și formuleze punctul de vedere? Rămâne ca practica instanțelor de judecată să se pronunțe pe măsura apariției cazuisticii.

### §3. Răspunderea disciplinară

Răspunderea disciplinară este constituită dintr-un ansamblu de norme juridice care sancționează abaterea disciplinară, respectiv fapta „în legătură cu munca, și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.”<sup>1</sup>

**Elementul declanșator** al răspunderii disciplinare îl constituie încălcarea de către angajat, în mod culpabil, a obligațiilor sale de serviciu.

Pentru antrenarea răspunderii disciplinare nu este necesară producerea unui prejudiciu material ca rezultat direct sau indirect al abaterii disciplinare săvârșite de angajat. Este suficient ca abaterea să se fi produs și să constea în încălcarea cu vinovăție a obligațiilor de muncă sau a normelor de comportare. Persoanei vinovate i se aplică sancțiunea, cu consecințe în plan moral sau/și material, în funcție de gravitatea abaterii.

Codul muncii precizează expres **tipurile** de sancțiuni aplicabile<sup>2</sup>:

a) avertismentul scris;

---

<sup>1</sup> Art. 263 alin. (2) C. muncii.

<sup>2</sup> Dreptul special al muncii cuprinde și analiza unor sancțiuni specifice, funcție de anumite domenii de activitate. Astfel, personalului din sistemul unităților de cale ferată, personalul navigant din marina civilă și comercială, medicilor și personalului sanitar sau personalului didactic, precum și magistraților li se pot aplica sancțiuni specifice, prevăzute de norme și regulamente speciale. În acest sens a se vedea Statutul disciplinar al unităților din transporturi, aprobat prin Decretul nr. 360/1976, Regulamentul de organizare și funcționare a colegiilor de disciplină a personalului sanitar, aprobat prin Ordinul Ministrului Sănătății nr. 185/1983, Statutul personalului didactic, Legea privind Statutul magistraților etc.

b) suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare;

c) retrogradarea din funcție cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;

d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni, cu 5-10%;

e) reducerea salariului și, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;

f) desfacerea disciplinară a contractului de muncă<sup>1</sup>.

În cazul în care prin lege specială, prin statute profesionale se stabilește un alt regim de sancționare, va fi aplicat acela.

Răspunderea disciplinară intervine în legătură cu executarea contractului de muncă, deci are natură contractuală. De asemenea, răspunderea disciplinară are caracter *intuitu personae*, nefiind de conceput transmiterea ei asupra altor persoane.

În cazul în care cel ce a săvârșit abaterea dă dovezi temeinice de îndreptare și nu a comis altă faptă într-un anume interval de timp, poate interveni reabilitarea disciplinară.

Ca și componentă a răspunderii juridice, răspunderea disciplinară are triplu rol: de sancțiune, de prevenție și de educație.

**Sancțiunea disciplinară** se stabilește și se aplică de către conducerea unității pe temeiul existenței unei abateri disciplinare. Elementele constitutive ale răspunderii disciplinare sunt obiectul, subiectul, latura obiectivă și latura subiectivă.

**Obiectul abaterii disciplinare**, respectiv valoarea socială lezată prin săvârșirea ei îl constituie relațiile de muncă, disciplina și ordinea de la locul de muncă.

**Latura obiectivă** a abaterii disciplinare este fapta ilicită comisivă sau omisivă.<sup>2</sup> Fapta ilicită trebuie să se afle în legătură de cauzalitate cu rezultatul dăunător, ceea ce revine unității să demonstreze.

---

<sup>1</sup> Art. 264 alin. (1) C. muncii.

<sup>2</sup> În doctrină se precizează și caracterul mixt al faptei ilicite, „atunci când, în loc de a-și îndeplini conștiincios și întocmai obligațiile sale de muncă, salariatul lucrează neglijent, cu nesocotirea regulilor profesiei sale, provocând pagube sau alte neajunsuri unității” (vezi Sanda Ghimpu, A. Țiclea, *Dreptul muncii*, Casa de editură și presă „Șansa” SRL, București, 1995, p. 346).



**Subiectul** abaterii disciplinare este întotdeauna calificat, adică un salariat încadrat în muncă, dar și personalul detașat, delegat, precum și elevii și studenții aflați în practică, cu următoarele observații:

- sancționarea personalului detașat se face de către conducerea unității în care lucrează cei detașați, sub rezerva obținerii acordului unității cedente în cazul retragerii uneia sau mai multor gradații de salarizare și retrogradării în funcție și cu excepția desfacerii contractului de muncă;

- sancționarea personalului delegat este în competența unității care i-a delegat;

- sancționarea elevilor și studenților se face conform regulamentelor școlare și universitare de către instituția care i-a trimis în practică.

**Latura subiectivă** sau vinovăția constă în atitudinea psihică a subiectului abaterii disciplinare față de fapta sa.

Prin analogie cu dreptul penal, abaterile pot fi săvârșite cu intenție sau din culpă. Intenția este directă, când subiectul prevede și dorește efectul dăunător al faptei sale, și indirectă, când prevede efectul dăunător, dar nu-l dorește, acceptând însă producerea lui. De asemenea, culpa are două varietăți de manifestare: ușurința, când subiectul prevede efectul, însă speră fără temei că poate fi evitat și imprudența, când nu prevede efectul, dar putea și trebuia să-l prevadă.

Determinarea gradului de vinovăție este importantă deoarece reprezintă unul din principalele criterii de individualizare a sancțiunii.

Este necesar a fi întrunite toate elementele constitutive ale abaterii pentru a se angaja răspunderea disciplinară. Sunt însă situații când intervin cauze de exonerare sau de nerăspundere. Prin analogie cu răspunderea penală, aceste situații ar fi determinate de: legitima apărare, starea de necesitate, constrângerea fizică sau morală, cazul fortuit, forța majoră, eroarea de fapt și executarea ordinului de serviciu.

### **Procedura aplicării sancțiunii disciplinare și căile de atac.**

Pentru aplicarea sancțiunii disciplinare trebuie respectată o anumită procedură în scopul asigurării unui just echilibru între eficiența combaterii unor acte și comportări disturbatoare a raporturilor de muncă și a procesului muncii, pe de o parte, iar pe de altă parte, de a asigura și garanța cunoașterea faptelor și dreptul la apărare al persoanei.

Stă în competența organelor de conducere ale unității de a stabili faptele care au generat abaterea disciplinară și de a aplica sancțiunea. Iată deci, că acțiunea disciplinară nu este o acțiune în sens juridicțional, ci „o

prerogativa a celor ce conduc procesul de muncă, avându-și temeiul juridic în contractul individual de muncă”<sup>1</sup>.

**Sub sancțiunea nulității absolute**, pedeapsa disciplinară se aplică numai după cercetarea prealabilă a faptei, ascultarea persoanei care se prezumă a fi vinovată și verificarea apărărilor acesteia. Această obligație prevăzută de art. 267 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 asigură dreptul la apărare al salariatului, care pe această cale își poate susține nevinovăția cu privire la fapta imputată și arăta toate împrejurările cu legătură cauzală.<sup>2</sup> Dispoziția legală este imperativă, astfel că nerespectarea ei atrage nulitatea absolută a actului de sancționare.

În vederea desfășurării cercetării prealabile, salariatul va fi convocat în scris, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

Sancțiunea disciplinară poate fi stabilită și comunicată în maximum 30 de zile de la data când persoana competentă să o aplice a luat cunoștință de săvârșirea abaterii, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii acesteia.

Prin excepție, dispoziția de desfacere disciplinară a contractului de muncă se comunică în scris în termen de 5 zile, producând efecte de la data comunicării<sup>3</sup>. Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătura de primire sau, în caz de refuz, prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire, la domiciliul sau reședința salariatului.

În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere, celui care conduce cercetarea prealabilă, toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare. De asemenea, salariatul are dreptul de a fi asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului din care face parte.

---

<sup>1</sup> Sanda Ghimpu, A. Țiclea, *op. cit.*, p. 353.

<sup>2</sup> Susținerea că salariatul a fost ascultat în ședința Consiliului de Administrație și că dreptul la apărare al salariatului este asigurat prin posibilitatea recunoscută de lege de a contesta în justiție sancțiunea aplicată este superfluă. În acest sens s-a pronunțat și Trib. București, s. a IV-a civ., dec. nr. 1906R/2001, care a constatat că, pornind de la dispozițiile art. 13 alin. (3) din Legea nr. 1/1970, respectarea dreptului la apărare și eliminarea abuzurilor din partea unităților angajatoare, este nefondată susținerea potrivit căreia dreptul la apărare al salariatului sancționat prin măsuri unilaterale poate fi valorificat pe calea contestației la instanță, întrucât dacă așa s-ar considera, nu se mai justifică prevederea dispozițiilor legale respective, atât timp cât împotriva oricăror măsuri ce vatămă interesele persoanelor, accesul la justiție este garantat. În consecință, sancțiunea lipsei cercetării prealabile este nulitatea absolută (vezi R.R.D. muncii, nr. 1/2002, p. 124).

<sup>3</sup> Desfacerea disciplinară a contractului de muncă a fost analizată *in extenso*.

Rezultat al analizei făcute, stabilirea sancțiunii se va face avându-se în vedere următoarele elemente:

- împrejurările săvârșirii faptei;
- gradul de vinovăție al salariatului;
- consecințele abaterii disciplinare;
- comportarea generală în cadrul activității, a salariatului;
- eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către salariat.

Dacă salariatul nu se prezintă la convocarea regulat făcută în vederea cercetării prealabile, fără a avea un motiv obiectiv, atunci angajatorul are dreptul să dispună sancționarea.

**Decizia de sancționare** va cuprinde în mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din statutul disciplinar, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea;
- d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată<sup>1</sup>.

Această structură minimală a deciziei de sancționare este prevăzută printr-o normă imperativă care precizează expres că sancțiunea nerespectării ei este nulitatea absolută.

Împotriva măsurii de sancționare disciplinară se poate face plângere în termen de 30 de zile calendaristice de la comunicare.

## §4. Răspunderea patrimonială

### 1. Acțiunea salariatului împotriva unității care i-a provocat un prejudiciu

#### 1.1. Noțiune și reglementare

Potrivit prevederilor art. 269 alin. (1) Codul muncii, angajatorul este obligat, „în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contrac-

---

<sup>1</sup> Art. 268 alin. (2) Legea nr. 53/2003 – Codul muncii

tuale”, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit, din culpa angajatorului, un prejudiciu în timpul îndeplinirii îndatoririlor de muncă sau în legătură cu serviciul. Plătind despăgubirile cuvenite persoanei prejudiciate, unitatea devine ea însăși prejudiciată, astfel că paguba respectivă o va recupera de la cei vinovați de producerea ei, în condițiile art. 270 și urm. C. muncii.

În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa instanței de judecată care va soluționa cauza potrivit reglementărilor de dreptul muncii coroborate cu prevederile dreptului comun în materie contractuală și procedurală.

### 1.2. Condițiile în care se angajează răspunderea unității

Pentru a fi angajată răspunderea patrimonială a angajatorului, trebuie îndeplinite, simultan și cumulativ, următoarele condiții:

a) să existe o faptă ilicită a angajatorului, adică încălcarea obligațiilor ce-i revin față de salariat în temeiul contractului de muncă încheiat cu acesta;

b) să existe un prejudiciu material, cauzat salariatului, și prejudiciul suferit să fi avut loc în timpul îndeplinirii îndatoririlor de muncă sau în legătură cu serviciul [art. 269 alin. (1) C. muncii]. De aici, concluzia că prejudiciul trebuie să fie rezultatul nerespectării de către angajator a obligațiilor ce-i revin în temeiul dispozițiilor legale care stau la baza contractului de muncă încheiat;

c) să poată fi probat raportul cauzal, adică existența unei legături între fapta ilicită și prejudiciu, legătura de la efect la cauză;

d) să existe vinovăția angajatorului, adică atitudinea psihică a organelor de conducere ori a prepușilor acestuia, care sunt autorii faptei ilicite cauzatoare de prejudiciu. Este adevărat că, în această materie, există tendința de a se merge spre ideea răspunderii obiective, ca și în dreptul francez<sup>1</sup>.

### 1.3. Întinderea răspunderii unității

Analizând prevederea cuprinsă în art. 269 C. muncii, înțelegem că s-a dorit ca răspunderea patrimonială a angajatorului pentru paguba provocată salariatului să fie integrală. Aceasta înseamnă că trebuie calculate și

---

<sup>1</sup> Jean-Emmanuel Ray, *op. cit.*, p. 137 și urm.

acordate salariatului și foloasele nerealizate (art. 1084 C. civ.). Răspunderea patrimonială integrală a angajatorului intervine ori de câte ori paguba este cauzată cu vinovăție de către organele de conducere sau de către prepușii acestuia. În cazul în care se reține și vinovăția salariatului păgubit, trebuie stabilită întinderea răspunderii acestuia, iar angajatorul răspunde numai în raport (proporțional) cu întinderea vinovăției sale, fiind aplicabile principiile răspunderii civile. În caz de deces al salariatului, cererea de despăgubiri poate fi făcută de către moștenitorii acestuia.

#### 1.4. Sesizarea organului de jurisdicție competent

Potrivit art. 269 alin. (2) C. muncii, pentru orice pretenții bănești ale salariaților față de angajator – prejudicii suferite sau drepturi neacordate – se sesizează instanța competentă. **Termenul de sesizare** este de cel mult 3 ani și curge, după caz, de la data nașterii dreptului la acțiune.<sup>1</sup> Aplicarea acestor dispoziții nu sunt înlăturate nici de situația în care pretențiile bănești derivă dintr-un act de modificare sau de desfacere a contractului de muncă. În cazul în care recunoașterea pretențiilor bănești este condiționată de anularea prealabilă a unui act de modificare sau de desfacere a contractului de muncă, acțiunea nu poate fi admisă decât dacă actul respectiv a fost atacat în termenul de 30 de zile prevăzut de art. 283 alin. (1) C. muncii și s-a obținut desființarea lui. Dacă prin neatacarea actului, în cele 30 de zile, măsura luată de unitate a rămas definitivă, cel în cauză mai poate invoca nelegalitatea ei pe cale incidentă, în cadrul unei acțiuni în daune, în termenul general de 3 ani. Cererea de chemare în judecată în răspundere pentru paguba provocată salariatului se depune în dublu exemplar. În cerere trebuie să se indice exact denumirea angajatorului chemat în judecată, să fie precizat obiectul, motivele care îl determină pe reclamant să cheme în judecată angajatorul, probele de care înțelege să se servească în dovedirea acțiunii, iar în acest scop se poate cere proba cu interogatoriu, cu acte, martori, expertiza etc. Acțiunea este scutită de taxa de timbru.

Potrivit art. 269 alin. (3) C. muncii, angajatorul care a plătit despăgubiri poate și/sau trebuie să recupereze sumele plătite de la persoana vinovată efectiv de producerea pagubei, în condițiile art. 270 și urm. C. muncii. Rațiunea acestei reglementări se justifică prin aceea că angajatorul își reali-

---

<sup>1</sup> Art. 283 alin. (1) lit. c) C. muncii.

zează activitatea prin organele sale, prin salariații care ocupa funcții de conducere, și este firesc ca persoanele vinovate de neexecutarea sau încălcarea unei obligații de serviciu, care a determinat producerea pagubei, să fie obligate să o acopere. Recuperarea pagubei trebuie făcută potrivit regulilor răspunderii materiale, adică prin emiterea unei decizii de imputare, motivată și comunicată, și împotriva căreia se poate formula contestația la executare la organul de jurisdicție competent, potrivit legii.

### 1.5. Particularitățile răspunderii patrimoniale a angajaților

Revoluția de la 1989 care a bulversat relațiile sociale din România a fost însoțită de importante schimbări legislative. Firește! ar spune orice teoretician al dreptului. Pripite, contradictorii și prolifice! ar adăuga un analist lucid al fenomenului juridic.

Moda, sau chiar mania modificărilor e ca un microb vorace. El a atacat seriozitatea acțiunilor tuturor guvernelor ce s-au succedat la putere, fie că erau de stânga, de dreapta sau de centru-stânga sau de centru-dreapta.

Așa am văzut „pachete de legi” imposibil de aplicat în lipsa normelor tehnice. Ordonanțe de urgență cu valabilitatea de o zi. Instituții constituționale neavenite pentru sistemul nostru. Dispoziții retroactive în materie fiscală și chiar vid juridic creat prin lege<sup>1</sup>.

Așa cum am spus-o în repetate rânduri, legislația în materia dreptului muncii ar trebui să fie: *clară, simplă și concisă*. Din analiza procedurii răspunderii patrimoniale a angajatului vom observa că lucrurile sunt de parte de aceste deziderate.

Recunoașterea prin norma juridică a unui drept, reprezintă posibilitatea acordată unui subiect de a acționa într-un anumit fel și de a pretinde celorlalte persoane să nu-i stânjenească sau să-i lezeze exercitarea lui. Astfel că, răspunderea juridică este obligația ce revine unui subiect de drept de a suporta consecințele faptei sale ilicite, prevăzute de legea în vigoare, prin care a adus atingere unui drept subiectiv al altuia.<sup>2</sup>

Teoria generală a dreptului evocă diferite forme de răspundere juridică, determinate după varii criterii, dar cel mai adesea se are în vedere

<sup>1</sup> V. Popa, R. I. Motica, *Investițiile de capital străin în România, între dorință și realitate*, Ed. I.S.E.P. Timișoara 1992 p. 12.

<sup>2</sup> Gh. Mihai, R. I. Motica, *Fundamentele dreptului. Optima justiția*, Ed. All Beck, București, 1999, p. 125.

apartenența normelor juridice la o ramură sau alta de drept. S-au conturat așadar forme specifice ca: răspunderea penală, răspunderea contravențională, răspunderea civilă, răspunderea disciplinară etc.<sup>1</sup>

În domeniul dreptului muncii răspunderea angajaților poate fi răspundere disciplinară, când angajatul, prin fapta sa ilicită, contravine normelor de disciplina muncii și răspundere patrimonială, atunci când prin activitatea sa provoacă o daună angajatorului sau terților.

Răspunderea patrimonială a angajaților se face potrivit normelor și principiilor răspunderii civile contractuale pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor. În acest sens, Legea nr. 53/2003 modifică substanțial conceptul răspunderii materiale<sup>2</sup>, neantinzându-l.

Primul Cod al muncii adoptat în România<sup>3</sup> inaugura instituția răspunderii materiale a angajaților<sup>4</sup>: Angajații sunt răspunzători pentru daunele aduse unităților respective în legătură cu munca lor -, dar preciza că volumul despăgubirilor se va putea urca până la valoarea pagubei produse, fără a putea depăși cuantumul salariului tarifar net de pe ultimele 3 luni. În cazul în care paguba a fost produsă asupra bunurilor date în păstrare, cuantumul despăgubirilor trebuia să fie egal cu valoarea pagubelor pricinuite, iar cu titlu de excepție dacă paguba era urmarea unei fapte penale se putea cere ca despăgubire dublul valorii de înlocuire, calculată la prețul liber al pieței<sup>5</sup>. Codul muncii din 1972<sup>1</sup> nu modifica substanțial definiția

---

<sup>1</sup> I. Ceterchi, I. Craiovan, *Introducere în Teoria Generală a Dreptului*, Ed. All, București, 1998, p. 152.

<sup>2</sup> Pentru dezvoltări vezi V. Popa, O. Pană, *Dreptul muncii comparat*, Ed. Lumina Lex, 2003.

<sup>3</sup> Legea nr. 3/1950 publicată în B. Of. din 8. 06. 1950.

<sup>4</sup> Legea nr. 3/1950 – Capitolul IX, *Răspunderea materială și compensațiile*, art. 67-72.

<sup>5</sup> O reglementare similară găsim în art. 13-14 din O.G. nr. 121/1998 privind răspunderea materială a militarilor, publicată în M. Of. nr. 328/29.08.1998: „(1) Pentru pagubele produse unității militare în procesul pregătirii pentru luptă, militarii răspund material, în limita a trei solde lunare nete, calculate la data constatării pagubei. (2) Partea din pagubă care depășește cuantumul imputabil prevăzut la alin. (1) se scade din evidența contabilă a unității militare păgubite. art. 14 – (1) Membrii formațiunilor de protecție civilă, precum și comandanții formațiunilor de pregătire premilitară a tineretului pentru apărare răspund material, în limita a trei salarii medii pe economie, pentru pagubele produse asupra materialelor aflate în patrimoniul Ministerului Apărării Naționale, date în folosință pentru instruire și pentru îndeplinirea misiunilor ordonate. (2) Salariul mediu pe economie ce se va

legală a răspunderii materiale, însă îndepărta limitările proteguitoare pentru angajat și reglementa un complex de măsuri cu privire la recuperarea prejudiciului. Se avea în vedere numai paguba efectivă (*damnum emergens*), nu și beneficiul nerealizat (*lucrum cessans*). Răspunderea era deci mai restrictivă decât cea contractuală. Ea era totodată și protectivă pentru angajat.

Actuala reglementare, Legea nr. 53/2003 consacră răspunderea patrimonială de dreptul muncii ca o răspundere contractuală cu toate consecințele ce decurg din aceasta.

**Rolul** răspunderii patrimoniale este de mijloc juridic prin care se asigură recuperarea pagubelor suferite de angajator din vina angajaților, cu ocazia executării contractului de muncă<sup>2</sup>.

Răspunderea patrimonială a angajaților nu comportă o prezumție de culpă în sarcina angajatului, angajatorul având sarcina probării vinovăției<sup>3</sup>. Antrenarea acestei răspunderi este condiționată de existența raportului juridic de muncă și de elementele răspunderii patrimoniale (pagubă, culpă, legătură de cauzalitate).

Prin contractul de muncă nu se poate stipula vreo clauză prin care s-ar mări răspunderea patrimonială peste limitele prevăzute de lege. Principial, teza diminuării contractuale a răspunderii angajatului ar putea fi susținută pe ideea extrapolării caracterului protectiv al dreptului muncii. În acest sens, observăm și existența unor regimuri derogatoare, pentru anumite categorii de personal.

Codul muncii nu concretizează modalitățile de stabilire și recuperare a prejudiciului produs angajatorului, așa cum era prevăzut în vechea reglementare, cu toate că paradoxal, Statutul funcționarilor publici – Legea nr. 188/1999 completată și modificată prin Legea nr. 161/2003 deși regle-

---

lua în calcul la stabilirea răspunderii materiale este cel realizat în luna în care s-a constatat paguba. (3) Partea din paguba care depășește cuantumul imputabil prevăzut la alin. (1) se scade din evidența contabilă a unității militare.”

<sup>1</sup> Legea nr. 10/1972 publicată în B. Of. nr. 140/1.12. 1972.

<sup>2</sup> A. Țiclea, *Contractul individual de muncă*, Ed. Lumina Lex, București, 2003 (Răspunderea patrimonială este una reparatorie... Ea este patrimonială deoarece salariatul care a produs o pagubă angajatorului va fi obligat, cu bunurile aparținând patrimoniului său – în primul rând cu salariul – să acopere acel prejudiciu, reîntregind patrimoniul afectat).

<sup>3</sup> Conform art. 287 C. muncii – Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.



mentează răspunderea civilă a funcționarului public menține procedura prevăzută de art. 107 alin. (1) și (2) din Legea nr. 10/1972<sup>1</sup>. Socotim că evocarea căii civile pentru răspunderea patrimonială în cazul celorlalți salariați nu exclude utilizarea, cel puțin, a angajamentului de plată.

Răspunderea materială a salariaților, specifică în vechea reglementare a dreptului muncii, capătă prin forța legii o dimensiune extinsă: răspunderea patrimonială. În prezent, salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor<sup>2</sup>.

Mult mai tranșant, art. 77 din Statutul funcționarului public utilizează *expressis verbis* sintagma răspundere civilă<sup>3</sup> în timp ce rămâne în vigoare și O.G. nr. 121/1998 ce menține instituția răspunderii materiale în condiții similare cu cele din Codul muncii din 1950. Deși inadvertente, aceste două acte normative au un punct comun: procedura de recuperare a prejudiciului. Indiferent că se numește ordin sau dispoziție de imputare<sup>4</sup> ori decizie de imputare<sup>5</sup> sau după caz angajament de plată<sup>6</sup> acest act juridic certifică o creanță și reprezintă un titlu executoriu.

Textul Codului muncii în vigoare promovează ca modalitate de stabilire și recuperare a prejudiciului adus angajatorului, hotărârea judecătorească.

---

<sup>1</sup> Art. 77-78 Legea nr. 188/1999, publicată în M. Of. nr. 600/8.12.1999, completată și modificată prin Legea nr. 161/2003, publicată în M. Of. nr. 279/21.04.2003.

<sup>2</sup> Titlul XI – Răspunderea juridică, Capitolul III – Răspunderea patrimonială, art. 269-273 C. muncii.

<sup>3</sup> Art. 270 alin. (1) C. muncii.

<sup>4</sup> Răspunderea civilă a funcționarului public se angajează: a) pentru pagubele produse cu vinovăție patrimoniului autorității sau instituției publice în care funcționează; b) pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor ce i s-au acordat necuvenit; c) pentru daunele plătite de autoritatea sau instituția publică, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

Art. 77 Legea nr. 188/1999 completată și modificată prin Legea nr. 161/2003. Din analiza dispozițiilor art. 73 din lege rezultă că procedura de recuperare a prejudiciului în răspunderea calificată a fi pe natură civilă este cea a ordinului sau dispoziției de imputare, respectiv a angajamentului de plată. Vezi dr. Verginia Verdinaș, *Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici*, comentată, Ed. Lumina Lex, București, 2004, p. 260.

<sup>5</sup> Art. 78 Legea nr. 188/1999 completată și modificată prin Legea nr. 161/2003.

<sup>6</sup> Art. 24 – O.G. nr. 121/1998, publicată în M. Of. nr. 328/29.08.1998, aprobată prin L. nr. 25/1999, publicată în M. Of. nr. 34/28.01.1999.

Răspunderea solidară este incompatibilă cu răspunderea contractuală de dreptul muncii, ce are un caracter personal, însă ea poate interveni în mod excepțional, când fapta ilicită prin care s-a cauzat prejudiciul angajatorului constituie infracțiune și a fost săvârșită de mai multe persoane împreună.

Dacă paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit fiecare la producerea ei, iar dacă acest lucru nu este posibil, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său net de la data constatării pagubei, sau în funcție de timpul lucrat efectiv de la ultimul inventar.<sup>1</sup>

Repararea pagubelor în principiu se face prin echivalentul bănesc, angajatul neputând fi obligat la repararea prejudiciului în natură, astfel că execuția silită în acest caz se efectuează, de regulă, numai asupra unei cote din salariu. Aceasta a rămas una dintre ne semnificativele derogări de la răspunderea civilă contractuală.

### 1.6. Condițiile antrenării răspunderii materiale

Potrivit prevederilor art. 270 alin. (1) C. muncii pentru antrenarea răspunderii patrimoniale este necesar să fie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:

- calitatea de salariat în cadrul unității prejudiciate a celui ce a produs paguba;
- fapta ilicită și personală a angajatului să fie săvârșită în legătură cu munca sa;
- existența prejudiciului cauzat angajatorului;
- existența raportului de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciu;
- vinovăția – culpa – salariatului.

Producerea unei pagube în patrimoniul unității angajatoare de către un salariat al său este de esență răspunderii patrimoniale. Potrivit art. 272 alin. (2) teza a 2-a din Codul muncii „contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora la data plății.”

**Prejudiciul** trebuie să întrunească cumulativ următoarele trăsături:

- să fie efectiv;
- să fie cert și real;
- să fie actual și

---

<sup>1</sup> Art. 271 C. muncii – Legea nr. 53/2003, publicată în M. Of. nr. 72/5.02.2003.

- să fie cauzat în mod direct unității.

Evident, și în această materie operează cauzele de exonerare de răspundere care sunt: legitima apărare, starea de necesitate, constrângerea fizică sau morală, cazul fortuit, forța majoră, eroarea de fapt și executarea ordinului de serviciu.

### 1.7. Stabilirea și recuperarea daunelor

Modalitățile de stabilire și recuperare a prejudiciului produs angajatorului nu sunt concretizate, așa cum era în vechea reglementare - art. 107 alin. (1) și (2) C. muncii.

Reamintim că există o categorie restrânsă de salariați (și anume salariații civili din structura instituțiilor militare sau militarizate, cum ar fi: Ministerul Apărării Naționale, Serviciul Român de Informații, Serviciul de Informații Externe, Jandarmeria, Serviciul de Protecție și Pază, ș.a.a.) cărora li se aplică principiile fostei răspunderi materiale și obligația de restituire, inclusiv procedura de recuperare a prejudiciului prin angajament de plată și decizie de imputare. În acest sens e statuat în dispozițiile O.G. nr. 121/1998 privind răspunderea materială a militarilor și, fiind o lege specială, ea nu a suferit modificările promovate de noul cod în materie, în virtutea principiului *specialia generalibus derogant*.

### 1.8. Termenul pentru constatarea pagubei ori a obligației de restituire.

#### Natura juridică

Pentru ca să se poată lua măsuri de recuperare a pagubelor cauzate ori a obligației de restituire este necesar, ca unitatea – prin organele sale – să stabilească cuantumul lor, persoana vinovată și să întocmească documentația necesară acționării în judecată. Constatarea pagubei trebuie să se facă în cel mult 3 ani de la data producerii ei. Dincolo de acest termen, angajatorului îi rămâne dreptul și posibilitatea de a-și recupera paguba, de la persoanele vinovate de neluare a măsurilor convenite în termenele enunțate.

Unul dintre puținele aspecte ce individualizează încă răspunderea patrimonială ca o formă specifică de răspundere de dreptul muncii este legat de procedură. Deoarece dispozițiile art. 273 și 274 din actualul Cod al muncii au preluat integral reglementările de sub art. 109 alin. (1)-(3) din codul anterior, de principiu, angajatorul își poate realiza creanța sa numai prin rețineri lunare din salariu, și anume prin reținerea de maxim 1/3 din salariul net.

Urmărirea silită în condițiile dispuse de Codul de procedură civilă este admisă numai cu titlu de excepție în două cazuri limitativ reglementate:

- dacă la momentul existenței titlului executor debitorul nu mai are calitatea de angajat sau funcționar public la nici un angajator<sup>1</sup>;
- dacă recuperarea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face în maxim trei ani de la data la care s-a efectuat prima rată de reținere<sup>2</sup>.

Relativ la posibilitatea angajatorului prejudiciat de a se adresa executorului judecătoresc în temeiul art. 371<sup>1</sup> și urm. C. proc. civ., literatura juridică<sup>3</sup> s-a pronunțat în sensul că acest lucru ar fi posibil numai la capătul celor trei ani de rețineri, argument bazat pe caracterul de protecție al reglementării.

Dacă *de eo quod plerunque fit* putem să agreăm această soluție, totuși, în cazurile în care disproporția prejudiciului este covârșitoare față de salariu, apreciem că nu se poate impune angajatorului o *quasi* expectativă de trei ani de zile (în care timp ar recupera o câțime neînsemnată din daună iar debitorul ar avea posibilitatea să-și vizioneze patrimoniul).

Cât privește **titlul** pe care trebuie să-l obțină angajatorul, noul Cod al muncii lasă impresia că nu a statuat decât calea acțiunii în justiție<sup>4</sup>.

Cu toate acestea, doctrina juridică a arătat constant că nimic nu împiedică și „învoiala părților” sau angajamentul unilateral de plată<sup>5</sup>. Aceasta deoarece salariații răspunzând patrimonial în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor [art. 270 alin. (1) C. muncii],

<sup>1</sup> Această ipoteză evocată de dispozițiile art. 274 alin. (2) C. muncii este corespunzătoare celei de sub art. 109 alin. (4) din fostul cod.

<sup>2</sup> Această dispoziție promovată de art. 275 C. muncii nu-și are corespondent în legislația anterioară.

<sup>3</sup> Vezi I.T. Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, vol. I, Ed. Lumina Lex, București, 2003, p. 722-725.

<sup>4</sup> Art. 164 alin. (2) C. muncii – „Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este certă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă”.

<sup>5</sup> I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 726 și urm.; V. Popa, O. Pană, *Dreptul muncii comparat*, Ed. Lumina Lex, București, 2003, p. 368; Al. Țiclea, *Soluții și propuneri privind interpretarea și aplicarea unor dispoziții din Codul muncii*, în R.D. muncii nr. 2/2003, p. 15.

nimic nu se opune în aria civilului ca actorii contractuali să se învoiască asupra întinderii și reparării prejudiciului. Și Curtea Constituțională s-a pronunțat în acest sens prin Decizia nr. 24/2003, deși a hotărât că interzicerea oricărei rețineri din salarii fără ca existența datoriei să fie stabilită printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă, este conformă dispozițiilor constituționale, pentru că prin aceasta nu este lezată libertatea contractuală. Sub aspect formal apreciem că potrivit dispozițiilor art. 1075 C. civ., acordul părților trebuie consemnat într-un înscris, deoarece este menit a preîntâmpina un proces ce poate să se nască (cf. art. 1704 C. civ.).

Pe de altă parte, nimeni și nimic nu împiedică salariatul ca în baza unei manifestări unilaterale de voință să recunoască producerea pagubei, întinderea prejudiciului și să-și asume un angajament de plată în formă scrisă. Așa după cum în mod just s-a arătat în doctrină, nici învoiala părților și nici angajamentul de plată nu constituie *de lege lata* titluri executorii. Așadar, în baza lor nu se pot face rețineri salariale în rate lunare din drepturi pentru acoperirea pagubei, ci numai în baza unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

În temeiul libertății contractuale, nimic nu împiedică pe angajat să ofere iar pe angajator să accepte, ca paguba să se recupereze prin **rețineri din salariu**, numai că acest lucru trebuie evocat distinct în angajamentul – recunoaștere sau într-un înscris separat.

Această cale este preferabilă celei a deducerii dreptului în justiție – care este totdeauna cronofagă și adesea implicând cheltuieli suplimentare.

În ipoteza în care angajatul se consideră nevinovat de producerea prejudiciului sau nu acceptă valoarea pretinsă de angajator, atunci acesta trebuie să se adreseze justiției pentru obținerea titlului executor. În cererea de chemare în judecată angajatorul va trebui să probeze existența raportului juridic de muncă, producerea pagubei de către salariat din vina și în legătură cu munca lui și întinderea prejudiciului.

Dacă nici după obținerea titlului judecătorec, angajatul nu-și execută de bună-voie obligațiile, atunci angajatorul poate proceda la executarea silită.

Conform prevederilor art. 273 alin. (1) C. muncii, „suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale ce revin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă”. Prin dispozițiile art. 278 alin. (2) C. muncii se limitează drastic proporțiile reținerilor, ratele lunare neputând fi mai mari de o treime din salariul net, fără a putea depăși, împreună cu alte rețineri, jumătate din salariu.

**O altă măsură de protecție** care evită trecerea la executarea silită, prin executor judecătoresc este cea privitoare la „transferul” popririi salariale. Astfel, în temeiul art. 274 alin. (1) C. muncii, „în cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza unui executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit”.

Așa după cum am văzut, regula procedurală pentru acoperirea pagubelor cauzate de salariat angajatorului o reprezintă reținerile din drepturile salariale.

**Urmărirea silită** asupra întregului patrimoniu al salariatului poate fi pornită doar în cazurile strict prevăzute de lege, și anume:

- dacă încetarea contractului de muncă nu a fost urmată de încadrarea la alt angajator ori la o instituție ce-i conferă calitatea de funcționar public;

- când acoperirea prejudiciului prin rețineri salariale nu se poate face într-un termen de maximum trei ani de la data când s-a efectuat prima rată de rețineri și

- o ipoteză calificată de calitatea salariatului, când gestionarul a cauzat o pagubă în gestiune la locul său de muncă și aceasta nu se acoperă integral în termen de o lună de la obținerea titlului executoriu definitiv, angajatorul are dreptul să se despăgubească prioritar din garanția constituită în favoarea sa în temeiul art. 16 alin. (3) din Legea nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanții și răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor agenților economici, autorităților sau instituțiilor publice. În ipoteza în care cuantumul pagubelor pagubei este superior garanțiilor constituite în numerar, atunci angajatorul este îndrituit să ia măsuri de asigurare și de urmărire asupra bunurilor aparținând gestionarilor și garanțiilor săi, fiind aplicabile dispozițiile privitoare la executarea silită a creanțelor bănești (conform dispozițiilor art. 33 din Legea nr. 22/1969).

Așa cum rezultă din cele prezentate, legislația în domeniul răspunderii patrimoniale a salariatului reflectă compromisul politic al momentului. Apelul la principiile răspunderii civile contractuale a fost moderat prin măsuri procedurale protective și prin crearea de insule de discriminare pozitivă cum e cazul menținerii răspunderii materiale pentru angajații civili ai instituțiilor militare sau militarizate.

Rămâne ca „focul” practicii să valideze soluțiile legislative în materie.

## §5. Răspunderea contravențională

O nouă componentă a răspunderii juridice de dreptul muncii este răspunderea contravențională.

Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac, potrivit prevederilor art. 276 alin. (2) C. muncii, de către inspectorii de muncă.

Potrivit art. 276 alin. (1) constituie contravenție și se sancționează ca atare următoarele fapte:

„a) nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară, cu amendă de la 3.000.000 la 20.000.000 lei;

b) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin. (5)<sup>1</sup>, cu amendă de la 3.000.000 lei la 10.000.000 lei;

c) împiedicarea sau obligarea, prin amenințări ori prin violențe, a unui salariat sau a unui grup de salariați să participe la grevă sau să muncească în timpul grevei, cu amendă de la 15.000.000 la 30.000.000 lei;

d) primirea la muncă a unei persoane pentru care nu a fost întocmit contract individual de muncă ori stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale, cu amendă de la 20.000.000 lei la 50.000.000 lei;

e) încadrarea în muncă a minorilor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestora pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor, cu amendă de la 50.000.000 lei la 100.000.000;

f) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 134,<sup>2</sup> cu amendă de la 50.000.000 lei la 100.000.000 lei;

g) încălcarea prevederilor art. 135<sup>3</sup>, cu amendă de la 100.000.000 lei la 200.000.000 lei;”

Normele prevăzute de Codul muncii se completează cu prevederile O.G. nr. 2/12 iulie 2001<sup>4</sup> privind regimul juridic al contravențiilor aprobată prin Legea nr. 180 din 11 aprilie 2002<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Vizează refuzul angajatorului de a elibera angajatului un document care să ateste activitatea desfășurată, vechimea în muncă, meserie și specialitate.

<sup>2</sup> Neacordarea zilelor de sărbătoare legală.

<sup>3</sup> Nerespectarea programelor de lucru speciale în perioada sărbătorilor legale de către unitățile sanitare și de alimentație publică.

<sup>4</sup> Publicată în M. Of. nr. 410/25.07.2001.

<sup>5</sup> Publicată în M. Of. nr. 268/22.04.2002.

## §6. Răspunderea penală

Ca și răspunderea contravențională, componenta de răspundere penală este o noutate pentru conceptul de răspundere juridică de dreptul muncii.

Capitolul V al titlului XI intitulat Răspunderea juridică definește conținutul a trei infracțiuni speciale.

Astfel, reluând reglementările din Legea nr. 168/1999, art. 277 și 278 definesc două modalități ale infracțiunii de nerespectare a hotărârilor judecătorești iar art. 244 din noul Cod penal<sup>1</sup> prevede nerespectarea regulilor de protecție a muncii:

**Conținutul infracțiunii** prevăzute de art. 277 și 278 din Legea nr. 168/1999 în forma tip a infracțiunii o constituie împotrivirea la executarea unei hotărâri judecătorești definitive.

**Obiectul juridic** are un conținut complex și cuprinde valorile sociale cu privire la înfăptuirea justiției prin respectarea autorității hotărârilor judecătorești, valorile privitoare la ocrotirea drepturilor persoanelor interesate de punerea în executare a acestor hotărâri, precum și cele privitoare la prestigiul funcției și integritatea fizică și psihică a persoanei.

**Latura obiectivă** constă în acțiunea de împotrivire la executarea hotărârii judecătorești. Prin împotrivire se înțelege neplata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresată unității, de către partea interesată sau refuzul de a reintegra în muncă, un salariat în baza unei hotărâri judecătorești definitive.

Pentru realizarea acestor infracțiuni este necesar să fie întrunite următoarele cerințe:

- să existe o hotărâre judecătorească definitivă;
- să existe o activitate faptică de punere în executare a hotărârii judecătorești;
- să se manifeste împotrivire la executarea hotărârii, fie prin neplata drepturilor salariale, fie prin refuzul de a-l reintegra pe contestatar în muncă.

**Consumarea infracțiunii** în varianta prevăzută de art. 277 C. muncii se realizează prin refuzul plății salariilor în termenul de 15 zile, pe când modalitatea prevăzută de art. 278 vizează consumarea instantanee a infracțiunii prin refuzul angajatorului de a-l reîncadra pe salariat în muncă.

---

<sup>1</sup> Codul penal a fost adoptat prin Legea nr. 301/2004, publicată în M. Of. nr. 575/29.06.2004.



**Latura subiectivă** constă în intenția de a se împotrivi unei hotărâri judecătorești care este cunoscută angajatorului.

**Subiectul activ** poate fi orice persoană care are competențe în a lua respectivele decizii în numele angajatorului, pe când subiectul pasiv este salariatul beneficiar al hotărârii judecătorești definitive. Sancțiunea pentru prima modalitate este închisoarea de la 3 la 6 luni sau amendă, iar pentru a doua modalitate închisoarea de la 6 luni la 1 an sau amendă.

**Acțiunea penală** în cazul acestor infracțiuni se pune în mișcare la plângerea persoanei vătămate, iar împăcarea părților înlătură răspunderea penală.

Art. 280 C. muncii definește ca **infracțiune** „nedeputarea de către angajator, în termen de 15 zile, în conturile stabilite, a sumelor încasate de la salariați cu titlul de contribuție datorată către sistemul public de asigurări sociale, către bugetul asigurărilor de șomaj, ori către bugetul asigurărilor sociale de sănătate”.

**Conținutul infracțiunii.** Forma tip a infracțiunii o constituie nedeputarea de către angajator în conturile stabilite a sumelor încasate de la salariați cu titlu de contribuție la bugetul asigurărilor sociale, la șomaj sau sănătate.

**Obiectul juridic** are un conținut complex și cuprinde valorile sociale cu privire la respectarea ordinii financiar fiscale, prin respectarea termenelor și procedurii financiare, precum și cele privitoare la patrimoniul persoanei și la protecția sa socială.

**Latura obiectivă** constă în acțiunea de neplată a sumelor de bani deja reținute de la salariați în conturile bugetelor de asigurări sociale, sănătate sau șomaj.

**Consumarea infracțiunii** în varianta prevăzută de art. 280 C. muncii se realizează prin nedeputarea în conturile stabilite în termenul de 15 zile a sumelor reținute de la salariați cu titlu de contribuții către bugetele de asigurări.

**Latura subiectivă** constă în intenția de a nu vira sumele de bani reținute în bugetele de asigurări, adică intenția de stopaj la sursă.

**Subiectul activ** poate fi orice persoană care are competențe în a lua respectivele decizii în numele angajatorului, pe când subiectul pasiv sunt salariații de la care s-au reținut sumele. Sancțiunea prevăzută de textul normativ este de închisoare de la 3 la 6 luni sau amendă.

„Articolul 244 din noul Cod penal dispune: „(1) Nerespectarea de către orice persoană a măsurilor stabilite cu privire la protecția muncii, dacă prin aceasta se creează un pericol iminent de producere a unui accident de muncă sau de îmbolnăvire profesională, se pedepsește cu închisoare strictă de la un an la 2 ani sau cu zile-amendă.

(2) Dacă fapta prevăzută în alin. (1) se comite în locuri de muncă ce prezintă un pericol deosebit, pedeapsa este închisoarea strictă de la un an la 3 ani sau zile-amendă.

(3) Dacă nerespectarea constă în repunerea în funcție a instalațiilor, mașinilor și utilajelor, anterior eliminării tuturor deficiențelor pentru care s-a luat măsura opririi lor, pedeapsa este închisoarea strictă de la un an la 2 ani sau zile-amendă.

(4) Faptele prevăzute în alin. (1) și (3) săvârșite din culpă se pedepesc cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu zile-amendă, iar fapta prevăzută în alin. (2) săvârșită din culpă se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu zile-amendă”.

## Capitolul VIII. Jurisdicția muncii

### §1. Conflictelor de interese și conflictelor de drepturi

Potrivit art. 281 C. muncii „jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă (...), precum și cereri privind raporturile juridice dintre partenerii sociali.”

Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă<sup>1</sup> aduce o nouă reglementare în materie de jurisdicție a muncii. Actul normativ în discuție stabilește o *summa divisio* de importanță deosebită și anume: conflictelor de interese și, respectiv, conflictelor de drepturi.

Art. 4 din lege dispune: „conflictele de muncă ce au ca obiect stabilirea condițiilor de muncă cu ocazia negocierii contractelor colective de muncă sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților, denumite în continuare conflicte de interese”. Art. 12 adaugă: „conflictele de interese pot fi declanșate în următoarele situații:

a) Unitatea refuză să înceapă negocierea unui contract colectiv de muncă, în condițiile în care nu au încheiat un contract colectiv de muncă sau contractul colectiv de muncă anterior a încetat;

b) Unitatea nu acceptă revendicările formulate de salariați;

c) Unitatea refuză nejustificat semnarea contractului colectiv de muncă, cu toate că negocierile au fost definitive;

d) Unitatea nu își îndeplinește obligațiile prevăzute de lege de a începe negocierile anuale obligatorii privind salariile, durata timpului de lucru și condițiile de muncă.”

Potrivit prevederilor art. 5 din Legea nr. 168/1999, sunt conflicte de drepturi „conflictele de muncă ce au ca obiect exercitarea unor drepturi

---

<sup>1</sup> M. Of. nr. 582/29.11.1999.

sau îndeplinirea unor obligații decurgând din legi sau din alte acte normative, precum și din contractele colective sau individuale de muncă”.

Art. 67-68 dezvoltă această normă. Astfel, art. 67 precizează: „sunt **conflicte de drept** următoarele:

a) conflicte în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă;

b) conflictele în legătură cu executarea contractelor colective de muncă.”

**Conflictele de drept** sunt explicitate și enumerate sub dispozițiile art. 68:

a) conflicte în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea, îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă;

b) conflicte în legătură cu constatarea nulității contractelor individuale/colective de muncă ori a unor clauze ale acestora;

c) conflicte în legătură cu constatarea încetării aplicării contractelor colective de muncă.”

Conform art. 69 din lege, nu sunt considerate conflicte de drept „acelea dintre unități și persoane care prestează în serviciul respectivelor unități diferite activități (...) în temeiul altor contracte decât contractul individual de muncă”. Această reglementare este firească având în vedere faptul că legea [art. 1 alin. (1)] vizează exclusiv „raporturile de muncă stabilite între salariați și unitățile la care aceștia sunt încadrați”.

Pe de altă parte, sunt incluse în sfera noțiunii de „conflicte de drepturi” atât litigiile generate de executarea, nulitatea ori constatarea încetării contractelor colective de muncă, cât și acelea în legătură cu contractele individuale de muncă.

Cea mai mare parte din conținutul Legii nr. 168/1999 (art. 7-66) cuprinde dispoziții referitoare la **conflictele de interes**. În ce privește soluționarea conflictelor de interes, sunt reglementate trei modalități:

- concilierea;
- medierea;
- arbitrajul.

Aspectele de drept procesual privitoare la „conflictele de drepturi” (art. 5 coroborat cu art. 67-69) reglementate prin dispozițiile înscrise în art. 70-82 din lege impun o serie de precizări și sublinieri, ținându-se cont, totodată și de modificările și completările aduse Legii nr. 92/1992 (republicată în 30 septembrie 1997) prin O.U.G. nr. 179/1999, publicată

în M. Of. nr. 559/17.11.1999 și prin O.U.G. nr. 20/2002 publicată în M. Of. nr. 15/28.02.2002.

Potrivit art. 70 conflictele de drepturi se soluționează de către instanțele judecătorești. În prezent, instanțele judecătorești competente să soluționeze în primă instanță conflictele de drepturi sunt tribunalele avându-se în vedere art. 2 lit. b<sup>1</sup>) C. proc. civ., modificat prin O.U.G. nr. 138/2000.

Reglementările de drept procesual privitoare la „conflictele de drepturi”<sup>1</sup> impun precizări datorită extrem de numeroaselor modificări recente<sup>2</sup>.

**Conflictele de drepturi** din domeniul dreptului muncii sunt, în primă instanță, de competența „tribunalelor de muncă și asigurări sociale”. Că acestea sunt mai degrabă un deziderat decât o realitate ne-o spune chiar legiuitorul: „tribunalele specializate vor începe să funcționeze cel mai târziu la data de 1 ianuarie 2008. Datele la care vor începe să funcționeze tribunalele specializate se stabilesc, în mod eșalonat, prin ordin al ministrului justiției [art. 130 alin. (2) Legea nr. 304/2004]. „Până la înființarea tribunalelor specializate în toate județele și în municipiul București, în cadrul tribunalelor de drept comun vor funcționa secții sau complete specializate” [art. 130 alin. (4) din Legea nr. 304/2004].

**Prima chestiune** care se ridică este aceea a nivelului instanței. Legiuitorul român a dorit, probabil, să evidențieze importanța pe care o dă statul soluționării unor astfel de conflicte. Numai că acest exces de zel s-a soldat cu îndepărtarea instanței de justițiabil, cu obligarea la cheltuieli materiale și de timp, neraționale, pentru că dacă s-ar fi recunoscut (firesc) competența judecătorilor atunci justițiabilii ar fi beneficiat de serviciile a 188<sup>3</sup> de instanțe din 182 de localități. Or, prin atribuirea competențelor tribunalelor, justițiabilii beneficiază de concursul a numai 42<sup>4</sup> de instanțe fiind obligați, deseori, la eforturi deosebite pentru utilizarea lor. Cât privește calea de atac împotriva hotărârilor de primă instanță, după o penibilă și stranie decizie de repartizare Înaltei Curți de Casație și Justiție, s-a stabilit că recursurile vor fi soluționate de Curțile de Apel.

---

<sup>1</sup> Conturare prin disp. art. 5 coroborat cu art. 67-69 și, respectiv, 70-82 din Legea nr. 168/1999.

<sup>2</sup> Legea nr. 92/1992 modificată, completată și republicată în 30 septembrie în O.U.G. nr. 179/1999, O.U.G. nr. 138/2000, publicată în M. Of. nr. 979/2.10.2000 și O.U.G. nr. 20/2002, publicată în M. Of. nr. 151/28.02.2002, Legea nr. 304/2004.

<sup>3</sup> Anexa A din Legea nr. 304/2004

<sup>4</sup> Anexa B din Legea nr. 304/2004, publicată în M. Of. nr. 576/29.06.2004.

Așadar, tribunalele de muncă și asigurări sociale soluționează în primă instanță conflictele de muncă și asigurări sociale<sup>1</sup>.

Compunerea completului pentru soluționarea în primă instanță a cauzelor privind conflictele de muncă și de asigurări sociale este specială. Astfel, el se constituie din doi judecători și doi asistenți judiciari<sup>2</sup>.

Dacă judecătorii sunt magistrați de carieră, să vedem ce sunt acești colaboratori ai justiției care, la un moment dat au fost denumiți chiar „magistrați consultanți”.

**Asistenții judiciari** ar trebui să aducă în completele specializate pentru jurisdicția muncii plusul de realism din relația patron-salariat. De aceea ei sunt numiți de ministrul justiției, la propunerea Consiliului economic și social, pe o perioadă de cinci ani. Condițiile de fond pentru a intra în baza de selecție sunt următoarele<sup>3</sup>:

- să aibă cetățenia română, domiciliul în România și capacitate deplină de exercițiu;
- să fie licențiate în drept și să dovedească o pregătire teoretică corespunzătoare;
- să se bucure de o bună reputație și să nu aibă antecedente penale și cazier fiscal;
- să cunoască limba română și
- să fie apte din punct de vedere medical pentru exercitarea funcției.

Sub aspectul îndatoririlor, asistenții judiciari se supun obligațiilor, interdicțiilor și incompatibilităților magistraților. Asistenții judiciari se împărtășesc însă, asemeni magistraților, din discriminările pozitive privind asistența medicală gratuită, concediile de odihnă și garantarea transportului. Ei nu se bucură de inamovibilitate ci numai de „stabilitate pe durata mandatului”<sup>4</sup>.

Cât privește **aportul asistenților judiciari** la înfăptuirea actului de justiție, reținem că ei „participă la deliberări cu vot consultativ și semnează hotărârile pronunțate”<sup>5</sup>. Dacă au opinie în consens cu judecătorii, se va consemna numai exprimarea ei. Dacă însă au părere divergentă, vor trebui să-și motiveze opinia separată.

<sup>1</sup> Art. 43 din Legea nr. 304/2004, publicată în M. Of. nr. 576/29.06.2004.

<sup>2</sup> Art. 58 alin. (1) din Legea nr. 304/2004.

<sup>3</sup> Art. 100 din Legea nr. 304/2004.

<sup>4</sup> Art. 101 alin. (1) din Legea nr. 304/2004.

<sup>5</sup> Art. 58 alin. (2) din Legea nr. 304/2004.

Dacă cei doi judecători care intră în compunerea completului nu ajung la un acord asupra hotărârii ce urmează a se pronunța, procesul se va judeca din nou în **complet de divergență**, indiferent de opinia pe care o au asistenții judiciari.

Prin reglementarea soluționării conflictelor de muncă în primă instanță, în complete alcătuite din doi judecători de carieră și doi magistrați consultanți se dă expresie, în materie, „**dialogului social**” – principiu dominant al legislației interne și internaționale contemporane.

Perioada în care o persoană desfășoară activitatea de magistrat consultant, se consideră vechime în muncă și vechime în magistratură. Pe tot intervalul cât aceștia își desfășoară activitatea în calitate de asistent judiciar, contractele individuale de muncă se suspendă având posturile rezervate.

La formarea completelor pentru conflictele de muncă și litigiile de muncă, vor fi repartizați cu prioritate judecătorii care provin din funcții de specialitate de la Ministerul Muncii, Securității Sociale și Familiei și de la direcțiile generale pentru muncă și protecție socială.

În ceea ce privește cererile adresate instanței competente, acestea pot fi formulate de persoanele ale căror drepturi au fost încălcate, după cum urmează:

a) măsurile unilaterale de executare, modificare, suspendare sau încetare a contractului de muncă, inclusiv deciziile de imputare sau angajamentele de plată a unor sume de bani, pot fi contestate în termen de 30 de zile de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă;

b) constatarea nulității unui contract individual/colectiv de muncă poate fi cerută de părți pe întreaga perioadă în care contractul respectiv este în ființă;

c) constatarea încetării unui contract colectiv de muncă poate fi cerută până la încheierea unui nou contract colectiv de muncă;

d) plata despăgubirilor pentru pagubele cauzate și restituirea unor sume care au format obiectul unor plăți nedatorate pot fi cerute de salariați în termen de 3 ani de la data producerii pagubei (art. 73 Legea nr. 168/1999).

**Termenele de sesizare** a organelor de soluționare a litigiilor de muncă, potrivit art. 283 C. muncii sunt:

a) de 30 de zile calendaristice de la data comunicării deciziei unilaterale a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;

b) de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară;

c) de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;

d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;

e) de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.

f) în toate celelalte situații termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului.

Prin prevederile art. 282 C. muncii sunt nominalizate expres subiectele care pot avea calitate procesuală în litigiile de muncă:

- salariații, precum și orice altă persoană titulară a unui drept sau obligație care își are izvorul în legislația muncii;
- angajatorii (persoane fizice și/sau juridice), agenții de muncă temporară, utilizatorii și orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfășurată în condițiile legii muncii;
- organizațiile sindicale și patronale;
- alte persoane juridice sau persoane fizice care au această vocație potrivit unor legi speciale sau procesuale.

## §2. Competența materială și teritorială

Legea nr. 168 din 12 noiembrie 1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, în partea privind procedura de soluționare a conflictelor de drepturi, a creat un sistem procesual derogator de la dreptul comun, probabil în ideea armonizării cât mai rapide a legislației noastre cu cea comunitară.

Sediul materiei se află la art. 70-82 din Legea nr. 168/1999.

Potrivit acestei noi reglementări coroborate cu Codul de procedură civilă completat și modificat, conflictele de drepturi (în limbajul clasic, litigiile de muncă) se soluționează de către instanțele judecătorești.

*De lege lata* instanțele de fond în această materie sunt tribunalele.



*De lege ferenda* credem că este imperios necesar crearea sistemului de organizare și funcționare a tribunalelor muncii ca instanțe distincte cu atribuții și competențe strict determinate prin lege specială.

Instanțele de fond, adică **tribunalele**, în materia conflictelor de muncă soluționează:

- conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă;

- conflictele în legătură cu executarea contractelor colective de muncă;

- conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă;

- conflictele în legătură cu constatarea nulității contractelor individuale sau colective de muncă ori a unor clauze ale acestora;

- conflictele în legătură cu constatarea încetării aplicării contractelor colective de muncă.

Nu sunt considerate conflicte de muncă și nu se vor soluționa după această procedură orice alte litigii dintre unitățile angajatoare și angajați, care își au izvorul în alte acte sau fapte juridice decât contractul individual de muncă.

Pot formula cereri în justiție, potrivit acestei proceduri speciale, numai acele persoane ale căror drepturi au fost încălcate prin:

- măsuri unilaterale de executare, modificare, suspendare sau încetare a contractului de muncă;

- decizii de imputare sau angajamente de plată indiferent de suma de bani.

Contestația trebuie introdusă în termen de 30 de zile de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă;

- constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă poate fi cerută de părți pe întreaga perioadă în care contractul respectiv este înființat;

- constatarea încetării unui contract colectiv de muncă poate fi cerută până la încheierea unui nou contract colectiv de muncă.

Se mai introduc în prima instanță la tribunale:

- cererile pentru contestarea îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor sindicale de la nivelul unităților [art. 17 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 130/1996];

– cereri privind stabilirea ajutorului de șomaj, a ajutorului de integrare profesională și a alocației de sprijin;

– cereri în legătură cu neeliberarea carnetului de muncă;

– contestațiile împotriva modificării unilaterale a salariului stabilit potrivit dispozițiilor legale;

– cereri privind plata despăgubirilor pentru pagubele cauzate și restituirea unor sume care au format obiectul unor plăți nedatorate pot fi, de asemenea, solicitate de către salariați.

Dreptul la acest gen de acțiune se prescrie în termen de trei ani de la data producerii pagubei.

Codul muncii în art. 284 precizează că în cazul conflictelor de muncă, teritorial este competentă instanța în a cărei circumscripție își are reclamantul domiciliul/reședința sau, după caz, sediul.

Necompetența teritorială, dacă nu a fost ridicată de părți, trebuie să fie pusă în discuție din oficiu.

### **§3. Desfășurarea judecării. Hotărârile. Căile de atac**

Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de drepturi se judecă în regim de urgență [art. 286 alin. (1) C. muncii].

Termenele de judecată nu pot fi mai mari de 15 zile. Părțile sunt legal citate, dacă citația le-a fost înmănată cel puțin cu 24 de ore înaintea termenului de judecată.

La prima zi de înfățișare înaintea intrării în dezbateri, instanța are obligația de a încerca stingerea conflictului de drepturi, prin împăcarea părților.

Administrarea probelor se va face cu respectarea regimului de urgență specific judecării conflictelor de drepturi. Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, care are obligația ca până la prima zi de înfățișare să depună dovezile în apărarea sa.

Hotărârile prin care se soluționează fondul cauzei se pronunță în ziua în care au luat sfârșit dezbaterile.

Amânarea de pronunțare nu poate depăși două zile.

Hotărârile instanței de fond sunt definitive și executorii de drept.

Hotărârile de fond pot fi atacate cu recurs în termen de 10 zile de la data comunicării.

Dacă inițial instanța competentă să judece recursul era Curtea de apel, potrivit O.U.G. nr. 58/2003 privind modificarea și completarea Codului de procedură civilă, art. 8 de modificare și completare a art. 299 C. proc. civ. „Recursul se soluționează de către Curtea Supremă de Justiție dacă prin lege nu se prevede altfel.”<sup>1</sup> Ulterior, prin Legea nr. 304/2004 s-a revenit la ierarhia firească a căii de atac, așa încât în prezent recursurile în litigiile de dreptul muncii sunt soluționate de Curțile de apel.

În recurs se poate decide:

- modificarea hotărârii atacate pentru motivele prevăzute de art. 304 pct. 6, 7, 8, 9 și 10 C. proc. civ.;

- casarea hotărârii atacate pentru motivele prevăzute de art. 304 pct. 1, 2, 3, 4 și 5 C. proc. civ., precum și în toate cazurile în care instanța a cărei hotărâre este recurată a soluționat procesul fără a intra în cercetarea fondului sau modificarea hotărârii nu este posibilă, fiind necesară administrarea de probe noi.

Dacă instanța de recurs găsește întemeiate mai multe motive, dintre care unele atrag modificarea, iar altele casarea, atunci se va casa în întregime hotărârea atacată pentru a se asigura o judecată unitară.

## §4. Concluzii

Activitatea de jurisdicția muncii prezintă un interes considerabil în majoritatea țărilor lumii, fiind legată nemijlocit nu numai de mecanismul soluționării practice a unor litigii de muncă, dar și de realizarea unor drepturi legitime ale angajaților, de echilibrarea corectă a drepturilor și îndatoririlor acestora, în raport cu ale celor care angajează, de asigurarea ritmicității și disciplinei procesului de muncă.

Jurisdicția muncii s-a caracterizat totdeauna printr-o procedură simplificată, sumară, lipsită de formalism. În toate etapele reglementării jurisdicției muncii, în țara noastră s-a asigurat gratuitatea judecătii (Legea contractelor de muncă din 1929, reglementării privind comisiile pentru

---

<sup>1</sup> O.U.G. nr. 58/2003 a fost publicată în M. Of. nr. 460/28.06.2003, aprobată cu modificări prin Legea nr. 195/2004, publicată în M. Of. nr. 470/26.05.2004.

soluționarea litigiilor de muncă și comisiile de judecată), fie reducerea taxelor de timbru (Legea din anul 1933, Lege nr. 711/1946).

\*  
\* \*

Jurisdicția muncii rămâne astfel, unul dintre acele domenii în care se face viu resimțită necesitatea unei reglementări corespunzătoare, într-o concepție clară și unitară.

Relațiile de muncă sunt guvernate într-o mare măsură de principiul negocierii. O serie de legi din domeniul dreptului muncii - Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, Legea nr. 53/2003 - Codul muncii etc. - au instituit sistemul negocierii condițiilor de muncă a salarizării și a altor drepturi ce decurg din raporturile de muncă dintre cei doi parteneri sociali: patroni și salariați. Drept consecință apare firesc ca reprezentanții acestor parteneri să participe și la soluționarea litigiilor intervenite între salariați patron în procesul muncii.

Un alt argument adus în sprijinul necesității formării unor organe specializate de jurisdicție a muncii ar fi principiul tripartitismului, principiu care stă la baza Organizației Mondiale a Muncii. Printre obiectivele acestei organizații se află și armonizarea intereselor capitalului cu cele ale salariaților, reglementarea juridică a negocierilor colective, precum și sprijinul ce trebuie acordat de fiecare stat, celor doi parteneri sociali în activitatea lor de reglementare a condițiilor de muncă și de îndeplinire a angajamentelor pe care ei și le asumă.

Principiul tripartitismului justifică și presupune existența unor organe de jurisdicție muncii tripartite cu judecători profesioniști (reprezentanți ai statului), dar și ca asesori (reprezentanți ai patronilor și reprezentanți ai salariaților). Cele trei părți pot colabora astfel și în domeniul rezolvării litigiilor de muncă.

Prin reglementarea soluționării conflictelor de muncă în primă instanță în complete alcătuite dintr-un judecător de carieră și doi asistenți judiciari se dă expresie, în materie, „**dialogului social**” - principiu dominant al legislației interne și internaționale contemporane. Consacrând principiul tripartitismului, legislația română se aliniază standardelor occidentale în materie, sistemul componentei tripartite a completelor de judecată fiind practic într-o serie de state contemporane: Marea Britanie, Belgia, Danemarca, Finlanda, Austria, Germania etc. Totodată au fost reluate

dispoziții specifice, adecvate specificului conflictelor de muncă înscrise în legislația română interbelică și postbelică.

Răspunzând unor exigențe de ordin practic și încercând reînnoirea unei vechi tradiții existente în legislația română mai ales în perioada interbelică, s-a încercat reșezarea jurisdicției muncii pe noi baze. Primii pași au fost făcuți prin Legea pentru soluționarea conflictelor de muncă nr. 168/1999 și Legea nr. 304/2004.

# Capitolul IX. Norme internaționale ale dreptului muncii

## §1. Normele Uniunii Europene

### 1. Raportul cu norma juridică internă

Dreptul comunitar și dreptul național al fiecărui stat membru se află într-o continuă interferență. În cadrul acestui raport, rolul primordial îl deține dreptul comunitar. Două principii fundamentale guvernează raportul menționat:

- a) aplicabilitatea directă a dreptului comunitar;
- b) supremația dreptului comunitar.

Dezideratul instituțiilor nu este unificarea drepturilor naționale în sfera muncii și securității sociale, pentru că dacă ar fi fost așa, atunci am putea vorbi de un real eșec sau cel puțin de o mare întârziere.

Armonizarea drepturilor naționale, ceea ce reprezintă mai puțin decât unificarea, nu este încă realizată decât în câteva domenii ale dreptului muncii, iar în materia securității și protecției sociale nu este încă nimic realizat în acest sens.

În stadiul actual al dreptului comunitar, țărilor membre le revine obligația să intervină în special în materia socială.

Curtea de Justiție a Comunității Europene s-a pronunțat la modul general pentru o politică socială, pentru determinarea reglementării sociale și a sistemelor de securitate socială. Potrivit acesteia, în principiu, competențele comunitare sunt subsidiare și armonizarea europeană trebuie să rezulte din acțiunile statelor.

Activitatea comunitară în materie socială este departe de a acoperi întreg domeniul social. Ea prezintă o anumită discontinuitate care rezultă din diversitatea drepturilor naționale.

Atunci când normele sunt impuse la nivel comunitar, autoritățile naționale trebuie să caute posibilități derogatorii în vederea asigurării unei protecții sporite a angajaților și implicit, diversitatea drepturilor garantate să se accentueze. În această ordine de idei, anumite state care acordă an-

gajaților lor protecții sporite riscă, desigur, să plaseze întreprinderile de pe teritoriul lor în situații concurențiale dificile.

Faptul că dreptul comunitar, inclusiv dreptul social comunitar, nu pierde din vedere obiectivul de egalizare a condițiilor de concurență între întreprinderile diferitelor state membre face ca acest obstacol să fie cu ușurință depășit.

Acțiunile autorităților comunitare nu se rezumă doar la intenția de apropiere a legislațiilor, pe cât posibil în sensul progresului drepturilor garantate forței de muncă în cadrul comunității, ci iau și alte forme care nu vizează neapărat modificarea directă a nivelului de protecție a forței de muncă. Aceste acțiuni au scopul de a elimina obstacolele angajării forței de muncă, de a facilita organizarea întâlnirii ofertei cu cererea de angajare.

Ideea este de a da o dimensiune comunitară pieței muncii și de a organiza funcționarea unei piețe largite, iar pe cale de consecință de a îmbunătăți condițiile de muncă și viață la nivel comunitar.

Fără a atinge fondul normelor naționale, **dreptul comunitar** are menirea de a coordona aceste norme între ele și de a le face să producă efecte sporite.

Dreptul comunitar se limitează adesea să impună recunoașterea pe întreg teritoriul Uniunii Europene a drepturilor recunoscute de statele membre. Fiecare drept național nu modifică în substanță drepturile pe care le recunoaște angajaților, ci doar aspectele privind condițiile de aplicare a acestor drepturi, făcându-le aplicabile la nivelul întregului spațiu comunitar.

Trebuie subliniat că dreptul comunitar nu vizează doar normele de drept obiectiv ci și instituțiile.

Instituțiile naționale trebuie să coopereze între ele, să se reprezinte reciproc pentru punerea în aplicare a dreptului comunitar. Atât instituțiile administrative, cât și cele judiciare, instituțiile publice și cele private au obligația de a se pune în slujba realizării dreptului comunitar în aceeași măsură în care servesc dreptul național.

**Dreptul comunitar** are rolul unui instrument de transformare a drepturilor naționale, fiind în același timp și liantul care le armonizează, ajută la depășirea obstacolelor puse în calea schimbărilor a recunoașterii drepturilor.

Procesul de transformare a sistemelor de drept naționale la nivelul comunității este un proces natural și voluntar, rezultat atât ca o consecință

a funcționării pieței comune, cât și ca un obiectiv temeinic urmărit. Acest proces impune însă crearea unui sistem de norme.

**O altă particularitate** rezidă în binomul reglementare-dereglementare: constituirea unei zone de liber schimb de mărfuri și forță de muncă presupune obstacole normative care trebuie să fie depășite. Voința de a ordona buna funcționare a pieței, de a asigura o protecție minimală a lucrătorilor, ceea ce este un factor de egalizare într-un spațiu concurențial, necesită reguli, norme<sup>1</sup>. Atât autoritățile comunitare cât și tratatele nu pot alege dereglementarea, dar nici reglementarea. Se pune problema raportului existent între cele două elemente ale binomului: acțiunea de dereglementare a Comunității sau o acțiune de influențare a activității statelor membre, adică a normelor existente la nivelul acestora<sup>2</sup>.

## 2. Libera circulație a muncitorilor în Comunitate

Conform Directivei nr. 68/360, muncitorii migranți au dreptul:

- de a părăsi statul de reședință pentru a desfășura o activitate ca persoană angajată într-un alt stat membru (art. 2);
- de a intra pe teritoriul altui stat membru pe baza cărții de identitate sau a pașaportului (art. 2);
- de a obține permisul de rezidență pe baza documentului cu care a intrat în teritoriu sau a confirmării angajării de către angajator (art. 3).

Regulamentul nr. 1612/68 privește liberul acces la angajare și egalitatea de tratament.

În materia liberului acces la angajare, acest Regulament prevede:

- oricare cetățean al unui stat membru are dreptul să desfășoare o activitate, ca persoană angajată, pe teritoriul unui alt stat membru, în aceleași condiții ca și cetățenii aceluia stat (art. 1);<sup>3</sup>
- un stat membru nu poate discrimina pe cetățenii altui stat membru, prin limitarea cererilor și ofertelor de angajare sau prin stabilirea unor

---

<sup>1</sup> V. Popa, O. Pană, *Repere de drept social comunitar*, Ed. Presa Universitară Română, Timișoara, 2002, p. 5-7.

<sup>2</sup> Vezi și O. Ținca, *Drept social comunitar*, Ed. Lumina Lex, București, 2002.

<sup>3</sup> Potrivit art. 48 alin. (4) al Tratatului CEE, statele membre pot refuza sau restrânge accesul la locurile de muncă din domeniul administrației publice pe temeiul cetățeniei.



proceduri speciale de recrutare sau prin împiedicarea recrutării muncitorilor nerezidenți (art. 2);

- statele membre sunt obligate să ofere solicitanților străini aceeași asistență în căutarea locurilor de muncă pe care o acordă cetățenilor proprii (art. 2).

Relativ la *egalitatea de tratament*, Regulamentul nr. 1612/68 prevede:

- un muncitor care are cetățenia unui stat membru nu poate, pe teritoriul altui stat membru, să fie tratat în mod diferit față de muncitorii acelui stat pe temeiul cetățeniei cu privire la oricare din condițiile de muncă și, în special, în ceea ce privește remunerația, concedierea, ca și situațiile în care ar fi șomer, reînscris sau reangajat (art. 7);

- muncitorii migranți au accesul în școlile de pregătire profesională și la casele de pensionari în aceleași condiții ca și muncitorii autohtoni (art. 7);

- muncitorii migranți au dreptul la tratamentul egal în ceea ce privește apartenența la sindicate și exercițiul drepturilor derivând din aceasta (art. 8);

- ei se bucură de toate drepturile și beneficiile acordate muncitorilor naționali în domeniul locuințelor (art. 9).

Membrii familiei muncitorului migrant au, de asemenea, dreptul la rezidență (art. 10) și la angajare (art. 11). Copiii muncitorului au accesul liber la cursurile de pregătire profesională și ucenicie (art. 12).

Dreptul muncitorului de a rămâne pe teritoriul unui stat membru după desfășurarea unei activități salariate în acel stat este reglementat de art. 2 din Regulamentul nr. 1251/70 care dispune că această prerogativă este aplicabilă pentru:

- muncitorii pensionari, care la data încetării activității, au atins vârsta stabilită de legea acelui stat membru pentru acordarea unei pensii pentru limită de vârstă și care au fost angajați în acel stat cel puțin ultimele 12 luni și a rezidat în mod permanent timp de peste 3 ani;

- muncitorii care, rezidând permanent pe teritoriul acelui stat timp de peste 2 ani, încetează munca de persoană angajată; ca urmare a unei incapacități de muncă permanentă;

- muncitorii care, după o perioadă de 3 ani de continuă angajare și rezidență pe teritoriul acelui stat, muncesc ca persoane angajate pe teritoriul unui alt stat membru, păstrându-și reședința pe teritoriul primului stat, la care revin, de obicei, zilnic sau cel puțin o dată pe săptămână.

**Următoarea etapă** constă în generalizarea liberei circulații. Dacă inițial libertatea de circulație în cadrul Comunității Economice Europene

viza doar angajații, astăzi, în cadrul Uniunii Europene libertatea de circulație se extinde la toate persoanele, active sau inactive.

Prin directivele nr. 90/364<sup>1</sup>, 365<sup>2</sup> și 366 adoptate de Consiliu la 28 iunie 1990 dreptul de a se stabili o perioadă este recunoscut și persoanelor inactive profesional.<sup>3</sup>

Cercul beneficiarilor libertății de circulație este considerabil extins și egalitatea de tratament se impune progresiv. Cu toate acestea, subzistă încă destule limitări.

**O primă limitare** o constituie cea determinată de motive de ordine publică, astfel că statele se pot opune prezenței pe teritoriul lor a cetățenilor altor state membre dacă reprezintă o amenințare pentru ordinea publică sau pentru sănătatea publică.

**O altă limitare** o constituie locul de muncă. Administrația publică sau locurile care permit exercitarea autorității publice pot fi rezervate numai propriilor cetățeni. Mai mult decât atât: în ceea ce privește formarea profesională, diplomele recunoscute într-o țară membră nu sunt neapărat recunoscute de toate statele membre. La această dificultate se adaugă și varietatea lingvistică, care poate deveni, funcție de condiții, o altă limitare.

**O a treia categorie** de limitări este generată de capabilitatea economică a persoanei de a nu deveni o povară pentru țara acceptantă. Astfel, cei lipsiți de mijloace și de slujbă rămân în afara libertății de circulație.

Considerăm ca **o ultimă etapă** în evoluția reglementărilor comunitare momentul instituirii conceptului de cetățenie europeană<sup>4</sup>. Articolul 8 al Tratatului de la Maastricht enunță: „Este instituită cetățenia europeană. Este cetățean al Uniunii orice persoană care are naționalitatea statelor membre.” Tratatul de la Amsterdam completează: „Cetățenia Uniunii completează cetățenia națională și nu o înlocuiește.” Noțiune de viitor, cetățenia europeană se regăsește astăzi doar în libertatea de circulație pe teritoriul

---

<sup>1</sup> Vizează la modul general resortisanții din țările membre și familiile lor, „care nu beneficiază de acest drept în virtutea unor alte dispoziții de drept comunitar”.

<sup>2</sup> Privește pensionarii.

<sup>3</sup> Directiva nr. 90/366 privind studenții a fost anulată pentru vicii de formă și reluată prin directiva nr. 93/96 adoptată la 29 octombrie 1993, aproape identică cu prima.

<sup>4</sup> V. Popa, O. Pană, *Repere de drept social comunitar*, Ed. Presa Universitară Română, Timișoara, 2002, p. 57-63.

Uniunii Europene. Acest atribut al cetățeniei europene există sub rezerva limitărilor și condiționărilor prevăzute de tratat.

Pe termen mediu, noțiunea de cetățenie europeană poate avea implicații precise. Rezerva de ordine publică, instrument de protecție a statelor și a teritoriilor lor, poate continua să fie opozabilă libertății de circulație și de stabilire, în orice punct al teritoriului Uniunii unde se consideră a fi validă cetățenia europeană.

Mai mult, conceptul de cetățenie europeană poate contribui la aplicarea mai fermă a drepturilor sociale fundamentale sau la definirea unei cetățenii sociale europene.

### **3. Egalitatea de tratament între bărbați și femei în domeniul muncii<sup>1</sup>**

În aplicarea dispozițiilor cu caracter general cuprins în Tratatul CEE (art. 117-128), au fost emise mai multe directive care privesc egalitatea de tratament între bărbați și femei în domeniul muncii și securității sociale și anume:

- Directiva nr. 76/207, care prevede tratamentul egal în procesul angajării;
- Directiva nr. 75/117, care prevede principiul plății egale pentru muncă egală;

- Directiva nr. 86/613, care prevede tratamentul egal în privința micilor întreprinzători;

- Directiva nr. 76/207 ce stabilește obligația statelor membre de a înscrie în legislațiile lor naționale, dispoziții menite să asigure egalitatea de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la locurile de muncă, formarea și promovarea profesională, precum și referitor la condițiile de muncă.

Principiul egalității de tratament între bărbați și femei este definit de art. 2 al Directivei nr. 76/206, care dispune că „nu va fi nici un fel de discriminare pe bază de sex, direct sau indirect, prin referire în particular la statutul marital sau familial”. Derogările de la acest principiu sunt admise cu titlu excepțional pentru activitățile în care „datorită naturii lor sau mediului în care sunt desfășurate, sexul muncitorului constituie un factor de-

---

<sup>1</sup> A se vedea Ruth Nielsen, Erika Szyszczak, *The Social Dimension of the European Community*, Handelshojsk dens Forlag, Copenhaga, 1992, p. 109-169.

terminant”, precum și pentru protecția femeilor, cu deosebire referitor la sarcină și leghuzie.

Articolul 119 din Tratatul CEE instituie principiul **plății egale** pentru **muncă egală** între bărbați și femei. Art. 1 din Directiva nr. 75/117 stabilește că egalitatea de remunerare înseamnă, pentru aceeași muncă sau pentru munca căreia i se atribuie o valoare egală, eliminarea discriminărilor bazate pe sex. În situația în care este folosit un sistem de clasificare profesională pentru stabilirea remunerațiilor, acest sistem trebuie să fie bazat pe criterii comune, atât pentru bărbați, cât și pentru femei. O dublă influență a izvoarelor internaționale și a celor naționale se resimte în evoluția dreptului comunitar. Charta comunitară a drepturilor sociale fundamentale proclamă la nivel principial egalitatea de tratament și egalitatea de șanse între bărbați și femei.<sup>1</sup>

Tratatul de la Maastricht nu a modificat art. 119 din Tratatul CE. Acordul asupra politicii sociale reia textul inițial al art. 119 și îi alătură un nou paragraf referitor la avantajele specifice destinate să faciliteze activitatea femeilor sau să compenseze eventualele dezavantaje. Aceasta adăugire trebuia reintegrată în corpul tratatului de la Amsterdam. Să precizăm că Tratatul de la Amsterdam<sup>2</sup>, cu art. 6A care a fost introdus în Tratatul CE, dă comunității, competența de a integra în sfera sa de atribuții „măsurile necesare în vederea combaterii oricărei discriminări bazată pe diferența de sexe...sau orientare sexuală”.<sup>3</sup> Cu alte cuvinte, egalitatea de tratament a devenit o politică orizontală de care trebuie să se țină cont în toate celelalte politici. Noul tratat conține alte dispoziții care dau un impuls egalității de tratament. Articolul 137 (ex. art. 118) din tratatul CE a fost amendat și comunitatea poate acum susține și completa acțiunile statelor membre în ceea ce privește egalitatea pe piața muncii și tratamentul de muncă. Articolul 141 (ex. art. 119) al tratatului CE asupra ega-

<sup>1</sup> Punctul 16 al Chartei.

<sup>2</sup> Tratatul de la Amsterdam a intrat în vigoare la 1 mai 1999.

<sup>3</sup> Curtea de Justiție a Comunităților Europene a apreciat că este contrară dreptului comunitar concedierea unui transsexuat (CJCE 30 aprilie 1996 P/S și Coraxall Country council, dosar C-13/94, Rec. I p. 2143; în schimb se apreciază că la nivelul actual al dreptului comunitar nu sunt acoperite discriminările bazate pe orientarea sexuala (CJCE 17 februarie 1998, Grant, Lisa și – West Trains, South dosar C-249/96 – cu obiect refuzul acordării unei reduceri de preț pentru transportul concubinilor de același sex).

lității tratamentului a suferit modificări radicale. **În primul rând**, subparagraful 3, după procedura deciziei comune, dă acum Consiliului, posibilitatea de a adopta măsuri care garantează aplicarea principiului oportunităților egale și a parității tratamentului în materie ocupațională, inclusiv egalitatea salariilor pentru muncă egală. **În al doilea rând**, subparagraful 4 prevede ca un stat membru poate menține sau adopta măsuri care au o acțiune pozitivă, menite să faciliteze exercitarea unei activități profesionale de către sexul mai slab reprezentat.

#### 4. Formarea profesională

În aplicarea dispozițiilor art. 128 din Tratatul CEE, Consiliul European a emis Decizia din 2 aprilie 1963 prin care a stabilit principiile generale în materie formării profesionale în Comunitate. Această decizie prevede dreptul fiecărei persoane de a-și alege **în mod liber** profesia și instituția în care va fi pregătită, de a primi pregătirea profesională adecvată, de a se perfecționa și readapta profesional ori de câte ori este necesar.

Prin Regulamentul nr. 75/337 a fost creat Centrul european de dezvoltare a formării profesionale cu scopul de a contribui la apropierea nivelurilor de pregătire profesională și formarea în comun a formatorilor. Printr-o rezoluție din anul 1993, Consiliul a hotărât instituirea dreptului tinerilor la o perioadă minimală de formare după încheierea școlarității.

#### 5. Carta privind drepturile sociale fundamentale ale muncitorilor

La data de 9 decembrie 1989, țările Uniunii Europene (cu excepția Marii Britanii) au adoptat Carta privind drepturile sociale fundamentale ale muncitorilor.

Carta definește drepturile sociale fundamentale ale cetățenilor Uniunii, ea confirmă drepturi înscrise fie în Tratatul CEE, fie în Carta socială europeană sau în Convențiile Organizației Internaționale a Muncii și anume:

- dreptul la liberă circulație (art. 1-3);
- dreptul la angajare și salariu (art. 4-6);
- dreptul la ameliorarea condițiilor de viață și de muncă (art. 7-9);
- dreptul la protecție socială (art. 10);
- dreptul la libertatea de asociere și negociere colectivă (art. 11-14);
- dreptul la pregătirea profesională (art. 15);
- dreptul la egalitatea de tratament între bărbați și femei (art. 16);

- dreptul la informare, consultare și participare la conducerea întreprinderii (art. 17-18);
- dreptul la protecția vieții și sănătății la locul de muncă (art. 19);
- dreptul la protecția copiilor și adolescenților (art. 20-25);
- dreptul persoanelor handicapate la formare, integrare și readaptare profesională (art. 26).

## 6. România și Uniunea Europeană

Printre obiectivele urmărite, prevăzute în art. 1 din Acordul de asociere, se află cele privind asigurarea unui cadru adecvat pentru dialogul politic dintre părți, extinderea comerțului și a unor relații economice armonioase, accelerarea dezvoltării economice a României, asigurarea unei baze solide pentru cooperarea economică, socială, financiară și culturală, finalizarea conversiei la economia de piață și consolidarea democrației în țara noastră, asigurarea cadrului pentru integrarea graduală a României în Uniune<sup>1</sup>.

În domeniul legislației se prevede, apropierea legislației existente și viitoare a țării noastre de cea a Uniunii (art. 69). Printre domeniile vizate se află cele privind: organizarea pieței muncii; modernizarea serviciilor de plasare și consultanță profesională; protecția muncitorilor la locul de muncă, securitatea socială etc.

Semnalăm că dispozițiile dreptului comunitar privind circulația muncitorilor se aplică și țării noastre. Astfel, Acordul de asociere a României la Comunitatea Europeană<sup>2</sup>, referindu-se (în art. 38-44) la „Circulația muncitorilor”, prevede că tratamentul acordat muncitorilor de naționalitate română, angajați în mod legal pe teritoriul unui stat membru, nu va fi supus nici unei discriminări bazate pe naționalitate, cu privire la condițiile de muncă, salariu sau concediere, în aceleași condiții cu proprii cetățeni.

---

<sup>1</sup> De precizat că în scopul sprijinului țărilor din Europa Centrală și de Est de a-și pregăti aderarea la Uniunea Europeană, Consiliul European de la Essen din decembrie 1994 a adoptat strategia de preaderare. Ca urmare, a fost elaborată o *Carte Albă* care cuprinde măsurile ce trebuiau adoptate de respectivele țări în vederea integrării, în două etape: până în anul 1997 și, ulterior până în anul 2000. Rațiunea acestei Cărți a fost de a contribui la apropierea legislațiilor statelor menționate de dreptul comunitar (I.T. Ștefănescu, *Cartea Albă a Uniunii Europene și impactul ei asupra viitoarei legislații române a muncii*, în *Dreptul nr. 12/1995*, p. 36; *Idem, Dreptul muncii...*, p. 190-191).

<sup>2</sup> Încheiat la 1 februarie 1993.

Sotia (sau soțul) și copiii unui muncitor angajat în mod legal pe teritoriul unui stat membru, cu excepția muncitorilor sezonieri și a muncitorilor veniți în urma unor înțelegeri bilaterale, au acces pe piața muncii a acelui stat membru, pe timpul perioadei în care muncitorul respectiv este interesat să rămână (art. 38 par. 1).

În același timp, Acordul prevede că pentru coordonarea sistemelor de securitate socială, muncitorilor de cetățenie română, legal angajați pe teritoriul unui stat membru, ca și pentru familiile lor, rezidente în mod legal, li se vor adăuga perioadele de asigurare, angajare sau rezidență în vederea obținerii pensiilor pentru limită de vârstă, invaliditate sau deces. Pensiile sunt în mod liber transferabile.

A fost creat Consiliul de Asociere, compus din membri ai Consiliului și Comisiei Europene, pe de-o parte, și membri numiți de Guvernul României, pe de altă parte (art. 107).

Consiliul de Asociere are atribuția de a examina posibilitatea acordării altor facilități privind circulația muncitorilor, ca și accesul la pregătirea profesională, în conformitate cu legislația existentă în statele membre și luând în considerare situația pieței forței de muncă în Uniune (art. 42 par. 2 și art. 43).

S-a constituit de asemenea Comisia Parlamentului României pentru Integrare Europeană (prin Hotărârea Parlamentului nr. 8/1995), având în principal, ca atribuții:

- urmărirea punerii în practică a prevederilor Acordului de asociere a României la Uniunea Europeană și a realizării obiectivelor Strategiei naționale de pregătire a aderării țării noastre la Uniune;

- participarea, în cadrul Comitetului Parlamentar Mixt România – Uniunea Europeană, la dezbaterile tuturor aspectelor relațiilor dintre țara noastră și Uniune;

- avizarea inițiativelor legislative având incidențe asupra integrării europene, în vederea armonizării cât mai grabnice a legislației românești cu legislația europeană, a consolidării economiei de piață în România și accelerării integrării în structurile și mecanismele Uniunii Europene (art. 3).

Legea nr. 202/19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați<sup>1</sup> este un alt demers în vederea armonizării legislației interne cu normele comunitare referitoare la promovarea egalității de șanse între sexe.

---

<sup>1</sup> Publicată în M. Of. nr. 301/8.05.2002.

Preluând prevederile esențiale din normele comunitare, Legea nr. 202/2002, „reglementează măsurile de promovare a egalității de șanse între bărbați și femei, interzice discriminarea directă și indirectă după criteriul de sex în domeniile muncii, educației, sănătății, culturii și informării, participării la decizie, instituie modalitățile de rezolvare a sesizărilor, reclamațiilor sau plângerilor privind discriminarea și desemnează autoritățile publice responsabile cu aplicarea legii.”<sup>1</sup>

Acest act normativ completează reglementările din O.G. nr. 137/2000<sup>2</sup> privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, aprobată și modificată prin Legea nr. 48/2002<sup>3</sup>.

## §2. Norme speciale privind timpul de lucru în Uniunea Europeană

Primele norme care au fost adoptate de către instituțiile comunitare în ceea ce privește sănătatea și siguranța angajaților, s-au concentrat asupra serviciului medical asigurat de companii, precum și asupra armonizării condițiilor pentru recunoașterea și notificarea bolilor profesionale. În acest sens, trebuiesc amintite două recomandări ce au fost promovate de Comisia Europeană la 20 iulie 1962, urmate de alte două recomandări în domeniu. Cu toate acestea, este de subliniat că, dintre măsurile legislative secundare ale Comunității, Recomandările și Opiniile nu au forță juridică.

În 1986, *Actul European Unic*, prin noul articol 118 A, demonstrează că, adoptarea pentru acest sector a unei măsuri având forță juridică, nu trebuie să întârzie.

Politica Uniunii Europene în acest domeniu are ca un puternic punct de sprijin, *Directiva Cadru 89/391/EEC*, adoptată la 12 iunie 1989, vi-

---

<sup>1</sup> N. Voiculescu, *Unele aprecieri asupra Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și armonizarea ei cu directivele comunitare în materie*, R.R.D. muncii nr. 2/2002 p. 15; vezi și I.T. Ștefănescu, *Considerații referitoare la Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, cu privire specială asupra domeniului muncii*, în R.R.D. muncii nr. 2/2002 p. 9.

<sup>2</sup> Publicată în M. Of. nr. 431/2.09.2000.

<sup>3</sup> Publicată în M. Of. nr. 69/31.012002.



zând introducerea unor norme pentru încurajarea protecției din domeniul sănătății și siguranței la locul de muncă<sup>1</sup>. Ulterior, pentru acest sector, au fost adoptate și alte măsuri legislative secundare, având forță juridică.

Directiva adoptată în iunie 1989, viza sănătatea și siguranța, susținând că „normele ce reglementează accidentele la locul de muncă și bolile profesionale trebuie să fie adoptate sau îmbunătățite fără întârziere, pentru salvagardarea siguranței și sănătății angajaților și pentru asigurarea unui standard superior de protecție”<sup>2</sup>.

Dreptul intern al statelor membre trebuie să încorporeze reglementări detaliate cu privire la:

- timpul de odihnă zilnică și săptămânală;
- timpul maxim de lucru;
- lucrul desfășurat în mai multe schimburi;
- concediul anual;
- lucrul desfășurat pe timp de noapte.

Prezentul capitol își va concentra atenția asupra Directivei vizând reglementarea timpului de lucru. Ne vom axa asupra principalelor caracteristici ale normelor comunitare cu privire la dreptul muncii, ce și-au pus amprenta asupra trăsăturilor fundamentale ale dreptului intern din statele membre ale Uniunii Europene.

### **Directiva vizând reglementarea anumitor aspecte ale timpului de lucru – 93/104/CE.**

**Adoptarea textului final al Directivei.** Directiva a fost propusă spre adoptare, la 25 iulie 1990. Conform procedurii legislative comunitare, legea este propusă de organul Executiv al Uniunii – Comisia Europeană, după consultarea cu Parlamentul European. Propunerea finală este înaintată spre adoptare, organului Legislativ al Uniunii – Consiliul de Miniștri. La o întrunire ce a avut loc la 1 iunie 1993, miniștrii muncii, reprezentanți ai statelor membre, au adoptat o poziție comună. S-a înregistrat o abținere din partea Marii Britanii – ce a făcut publice intențiile sale de a contesta în fața Curții Europene de Justiție, baza legală a Directivei propuse. Textul final a fost adoptat la 23 noiembrie 1993<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> OJ L183/1.

<sup>2</sup> Directiva Consiliului 89/391/EEC.

<sup>3</sup> OJ L 307/18 din 13.12.1993.

Marea Britanie a optat pentru poziția conform căreia Directiva vizând timpul de lucru trebuie adoptată prin unanimitate de voturi. În consecință, Guvernul Marii Britanii a contestat baza legală a acestei măsuri, menționând că nu va adopta legislația în cauză, până când nu se va pronunța hotărârea Curții Europene de Justiție<sup>1</sup>.

**Directiva** este o măsură legislativă secundară având forță legală, și care se adresează unuia sau mai multor state membre, pentru a stabili un obiectiv ce trebuie atins până la o dată limită stabilită.

Majoritatea dezvoltărilor legislative care au afectat structura și organizarea administrativă din statele membre ale Uniunii Europene, au fost prin intermediul directivelor, care au lăsat la nivel național, detaliile de implementare a textului acestor măsuri secundare. Obiectivul principal este armonizarea legislațiilor interne ale statelor membre. Această abordare poate fi văzută sub lumina principiului subsidiarității: deciziile să fie luate la cel mai jos nivel posibil, iar centrul să nu intervină decât atunci când este absolut necesar.

În general, în domeniul sănătății și siguranței, principalele dezvoltări la nivelul legislației naționale au fost realizate prin intermediul directivelor. Mai mult, s-a determinat accelerarea acțiunilor la nivel național, deoarece ca urmare a deciziilor adoptate de Curtea Europeană de Justiție, directivele pot avea efect direct, putând conferi drepturi asupra persoanelor fizice atunci când sunt suficient de clare și precise în conținut, iar beneficiarii pot fi ușor stabiliți. Efectul direct este invocat atunci când aceste măsuri nu au fost implementate în limita de timp stabilită și atunci când se dovedește existența unei strânse legături între neadoptarea la timp a directivei și pierderile produse. În plus, trebuie să ținem cont de hotărârea Curții Europene de Justiție, luată în cazul *Marleasing*<sup>2</sup>, potrivit căreia legislația națională trebuie interpretată în lumina directivelor ce nu beneficiază de efect direct<sup>3</sup>. Trebuie astfel oferită oportunitatea persoanelor fizice de a invoca drepturile conferite de directiva în cauză.

În contextul britanic, supremația dreptului comunitar a fost acceptată ca urmare a *Actului Comunității Europene*, adoptat în 1972. Cu toate acestea, doctrina suveranității parlamentare continuă să fie promovată. Unele

---

<sup>1</sup> *Industrial Relations Bulletin*, nr. 475, iunie 1993, p. 12.

<sup>2</sup> *Marleasing SA V La Comercial Internacional de Akimentaciones SA* [1990] E.C.R. I – 4135.

<sup>3</sup> I.e. – principiul efectului indirect.

aspecte ale supremației dreptului comunitar asupra legilor naționale, nu au fost acceptate cu ușurință la nivel intern. Un exemplu ar putea fi oferit de cazul *Factortame*<sup>1</sup>.

Implicațiile doctrinei efectului direct al directivelor a fost acceptat în Marea Britanie încă de la pronunțarea deciziilor în cazurile *Van Duyn v Home Office*<sup>2</sup> și *Johnston v Chief Constable of R.U.C*<sup>3</sup>. Mai mult, Curtea Europeană de Justiție a susținut că, atunci când o directivă a fost elaborată pentru a conferi drepturi persoanelor fizice, implicațiile ce reies din implementarea acestor măsuri trebuie să fie suficient de clare, precise și transparente, iar persoanele vizate trebuie să fie pe deplin informate care sunt drepturile lor și să beneficieze de posibilitatea de a invoca aceste drepturi în fața tribunalelor naționale<sup>4</sup>.

În cazul Directivei vizând reglementarea timpului de lucru, Curtea Europeană de Justiție a subliniat faptul că „o dată ce Consiliul a stabilit că este necesar să îmbunătățim nivelul existent de protecție în ceea ce privește sănătatea și siguranța la locul de muncă, și să fie armonizate condițiile din acest sector, realizarea obiectivului propus, prin impunerea unor standarde minime, implică o amplă acțiune la nivelul comunității”.

Mai mult, în ceea ce privește **principiul proporționalității**, Curtea Europeană de Justiție a susținut în mod consistent faptul că, pentru a stabili dacă o prevedere a dreptului comunitar respectă sau nu principiul proporționalității, trebuie determinat dacă mijloacele implicate sunt cele mai adecvate pentru atingerea obiectivului impus. Este astfel necesar să se analizeze dacă intensitatea acțiunii comunitare, întreprinse prin intermediul Directivei, depășește limita necesarului în atingerea obiectivelor de a proteja sănătatea și siguranța angajaților. Așa cum a fost stabilit de către Curtea Europeană de Justiție, în cazul Directivei reglementând timpul de lucru, această limită nu a fost depășită<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> *R v Secretary of State ex parte Factortame*, (Case C – 213/89) [1990] E.C.R. I – 2433.

<sup>2</sup> [1974] E.C.R. 1337.

<sup>3</sup> (Case 22/84) [1986] E.C.R. 1651.

<sup>4</sup> Prof. Jowell, Jeffery Q.C. & Prof. Birkinshaw, *Patrik Tendencies towards European Standards in National Administrative Law: England, Wales and Northern Ireland*, European Public Law, The University of Hull, (1998), p. 51.

<sup>5</sup> A se vedea prof. Jowell, Jeffery Q.C. & Prof. Birkinshaw, *Patrik Tendencies towards European Standards in National Administrative Law: England, Wales*

**Directiva vizând timpul de lucru** are ca bază legală, textul articolului 118 A, din Tratatul Uniunii Europene, ce stipulează că statele membre vor acorda o atenție deosebită încurajării și îmbunătățirii situației, în special în mediul de lucru (siguranța și sănătatea angajaților), și vor stabili ca obiective, armonizarea condițiilor din acest sector. Subliniind termenul de sănătate, Comisia a adoptat o interpretare liberă a acestei noțiuni, având ca bază definiția elaborată de Organizația Mondială a Sănătății: „sănătatea este o reflectare a bunăstării fizice, mentale și sociale și nu reprezintă doar simpla absență a unei boli sau infirmități”. În acest sens, s-a optat pentru clasificare precum „aspecte fizice, psihologice și sociale”, a monotoniei sau a lipsei contactelor sociale la locul de muncă.

Textul final al Directivei include măsuri privind odihna zilnică și săptămânală, numărul maxim de ore lucrătoare pe săptămână, numărul minim de zile libere pe an, lucrul desfășurat în mai multe schimburi, precum și modalitatea de lucru. Astfel, principalele prevederi ale Directivei vizează:

- pauză de odihnă, atunci când ziua de lucru depășește 6 ore;
- pauză minimă de odihnă de o zi pe săptămână;
- perioadă maximă de lucru de 48 de ore pe săptămână, incluzând și orele de lucru de peste program;
- un concediu anual cu plată, de 4 săptămâni;
- angajații ce efectuează activități lucrative, pe timp de noapte, să nu lucreze mai mult de 8 ore, într-o perioadă de 24 de ore.

Directiva menține prevederi privind „umanizarea” lucrului, prin adaptarea activității lucrative în funcție de angajat, precum și prevederile vizând lucrul efectuat pe timp de noapte și lucrul în mai multe schimburi<sup>1</sup>.

Mai mult, Directiva permite derogări de la aproape toate prevederile principale, mai puțin articolul vizând concediul anual. Aceste derogări sunt permise pe considerentul că angajații vor beneficia ulterior de perioade de odihnă care să compenseze timpul de lucru peste program.

Prevederile Directivei ar putea lăsa impresia inițială de a stabili standardele într-un mod mult prea „inofensiv”. Totuși, textul final poate dovedi că aceasta este o subestimare a potențialului lor de a avea impact, fapt ce va fi demonstrat de o analiză detaliată a standardelor specificate în aceste articole. În plus, este de menționat că Directiva are efect direct.

---

*and Northern Ireland, European Public Law, The University of Hull, (1998), p. 53.*

<sup>1</sup> A se vedea V. Popa, O. Pană, *op. cit.*, p. 57-70.

Astfel, ea poate fi invocată în fața tribunalelor naționale de către cetățenii Uniunii Europene. De asemenea, în caz de conflict cu legea națională, acordurile colective sau contractele individuale, Directiva va avea câștig de cauză.

**Art. 2 alin. (1) [Timpul de lucru]** „Orice perioadă în timpul căreia angajatul lucrează, după cum a fost stabilit de către angajator și în care își desfășoară activitatea și îndatoririle, în conformitate cu legea și/sau practicile internaționale”, este definită ca fiind timp de lucru.

Cu toate acestea, nu este mereu clar, când se poate afirma, fără nici o problemă, că un angajat „lucrează”. În trecut, acest aspect a fost subiectul unor controverse în ceea ce privește normele vinovăției prin stabilirea faptului că angajatul a lucrat atunci când a provocat pierderile în cauză.

O altă problemă este reprezentată de faptul că mulți angajați beneficiază de zile libere pentru diverse motive, cum ar fi, de exemplu, problemele de sănătate. Cum vor fi, deci, calificate aceste perioade: ca timp de lucru sau ca timp de odihnă?

**Art. 2 alin. (2) [Timpul de odihnă].** „Orice perioadă ce nu constituie timp de lucru reprezintă timp de odihnă”. Creșterea numărului de ore de lucru, în special în sectorul comercial, determină o creștere a productivității și a investițiilor pentru modernizarea producției. Cu toate acestea, trebuie să se aibă în vedere faptul că, există anumite riscuri pentru sănătatea persoanelor, ce rezultă din impunerea unui număr prea mare de ore de lucru. În acest sens, s-a intervenit la nivel comunitar pentru impunerea unor perioade minime de odihnă, în vederea protejării angajaților față de un număr excesiv de ore de lucru. Aceasta a adus schimbări în legislația reglementând timpul de odihnă la nivel de stat membru.

**Art. 2 alin. (5) [Lucrul desfășurat în mai multe schimburi].** Lucrul desfășurat în mai multe schimburi este definit ca fiind „o metodă de organizare a lucrului în schimburi prin care angajații se succed la aceleași „stații” de lucru, prin rotație, conform unui anumit program, continuu sau discontinuu”.

Această formă de lucru este, de asemenea, subiectul reglementărilor vizând perioada minimă de odihnă, perioada maximă de lucru, pauzele de lucru etc. În cazul angajaților care își desfășoară activitatea noaptea și a căror lucru implică un anumit risc sau stres, aceștia nu vor lucra mai mult de 8 ore, într-o perioadă de 24 de ore.

Reglementările vizând lucrul desfășurat noaptea sunt relaționate cu lucrul în mai multe schimburi. Normele de siguranță trebuie să răspundă

naturii lucrului, iar angajatorul trebuie să țină cont de principiul adaptării lucrului în funcție de angajat.

De asemenea, se încurajează consultarea cu angajații, în vederea stabilirii programului de lucru.

**Art. 3 [Timpul minim de odihnă].** Acesta a fost stabilit la 11 ore consecutive pentru o perioadă de 24 de ore. Conform art. 3 din Directivă, „statele membre vor lua toate măsurile necesare pentru a se asigura că fiecare angajat beneficiază” de perioada minimă de odihnă.

**Art. 4 [Pauze de odihnă în timpul orelor de lucru].** Conform Directivei, „statele membre vor adopta măsurile necesare pentru a se asigura, atunci când ziua de lucru depășește 6 ore, că fiecare angajat are dreptul la o pauză de odihnă (...), detaliile vizând stabilirea acestor pauze urmând a fi determinate prin acorduri colective, acorduri dintre ambele tabere din industrie, sau legislația națională”.

Cu toate acestea, ambiguitatea textului Directivei este amplificată și de faptul că durata acestor pauze de odihnă nu este specificată.

În stabilirea pauzelor de odihnă din timpul orelor de lucru, trebuie să se țină cont de o echilibrare a intereselor angajatului și angajatorului, precum și de evitare a discriminărilor.

**Art. 5 [Lucrul în ziua de duminică și perioada minimă de odihnă săptămânală].** Perioada minimă de odihnă săptămânală este determinată la 24 de ore, plus cele 11 ore de odihnă pe zi.

Așa cum este stipulat în art. 5 al Directivei, perioada minimă de odihnă, în principiu, include și ziua de „duminică”. Există însă diversități de ordin cultural, etnic, religios, sau alți factori existenți în statele membre, și este lăsată la aprecierea țărilor membre de a stabili dacă duminica este inclusă sau nu în perioada de odihnă săptămânală.

**Art. 6 [Timpul maxim de ore de lucru pe săptămână].** Perioada maximă a timpului de lucru este limitată prin lege, reglementări, prevederi administrative, precum și prin acorduri colective. Această perioadă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână.

**Art. 7 [Concediul anual].** Statele membre au obligativitatea de a adopta măsurile necesare pentru a se asigura că fiecare angajat are dreptul la un concediu anual, cu plată, de cel puțin 4 săptămâni pe an, în conformitate cu condițiile pentru acordarea unui astfel de concediu, impuse de legislația și practica națională. Este de remarcat că nici o derogare nu este permisă de la acest articol.

**Art. 8 [Lucrul desfășurat pe timp de noapte].** Statele membre vor adopta măsurile necesare pentru a se asigura că: „angajații ce își desfășoară activitatea pe timp de noapte și al căror lucru implică anumite riscuri sau stres, nu vor lucra mai mult de 8 ore, într-o perioadă de 24 de ore”. Lucrul ce implică anumite riscuri va fi definit de legislația națională.

Art. 2 alin. (3) stabilește **timpul de noapte** ca fiind „orice perioadă nu mai puțin de 7 ore, conform legislației naționale, ce trebuie să includă perioada dintre 12AM și 5AM.

Lucrătorul de noapte este definit prin art. 2 alin. (4) ca fiind:

„a) orice angajat ce lucrează în mod normal pe timp de noapte, cel puțin 3 ore din programul său zilnic de lucru;

b) orice angajat ce lucrează pe timp de noapte, un anumit procentaj din timpul său de lucru anual, conform definiției impuse de statele membre”.

Această definiție ar putea include și angajații ce desfășoară activități lucrative pe timp de noapte, în mod ocazional.

**Art. 9 [Controlul sănătății].** Controlul gratuit al sănătății angajaților ce își desfășoară activitatea pe timp de noapte, și care poate fi desfășurat în cadrul sistemului național de sănătate, este prevăzut de art. 9 al Directivei.

Totuși, natura obligațiilor angajatorului rămâne ambiguă. În cazul în care acești angajați suferă probleme de sănătate ce au legătură cu faptul că ei își desfășoară activitatea profesională noaptea, aceștia vor fi transferați, imediat ce este posibil, la lucrul de zi.

**Art. 10 [Garanții generale].** Aceste garanții sunt necesare în cazul angajaților ce se confruntă cu riscuri asupra sănătății și siguranței, raportate cu lucrul desfășurat pe timp de noapte.

**Art. 11 [Informarea autorităților competente].** La cererea autorităților competente, angajatorul lucrătorilor ce își desfășoară activitatea pe timp de noapte, trebuie să ofere informații acestor instituții.

**Art. 12 [Protecția sănătății angajaților].** Stabilește obligațiile ce vor fi impuse angajatorilor pentru a proteja sănătatea și siguranța angajaților ce își desfășoară activitatea pe timp de noapte.

**Art. 13 [Principiul „umanizării” lucrului].** Directiva prevede că statele membre trebuie să adopte măsurile necesare pentru a se asigura că angajatorul, ce intenționează să organizeze durata timpului de lucru după un anumit plan, ține seama de principiul general de adaptare a acestuia cu natura lucrului angajatului. În acest sens, se ține cont de „monotonia” lucrului, precum și de efectele asupra sănătății.

Această prevedere conține noi cerințe:

- este impusă o anumită obligație, nu doar asupra angajatorului, ce „schimbă” organizarea timpului de lucru, ci și asupra tuturor schemelor de organizare;

- obligația face referire la o perioadă anterioară, când angajatorul „intenționează” să organizeze lucrul conform unui anumit plan;

- nu se face referire doar la „sănătate și siguranță” ci și la „adaptarea lucrului în funcție de angajat”;

- menționăm și principiul „umanizării” lucrului pentru îndepărtarea monotoniei – factor ce nu ar fi inclus într-o interpretare restrânsă a termenului de „sănătate și siguranță”.

Principiul „umanizării” activității profesionale include stabilirea unor pauze, în timpul programului de lucru.

**Art. 17 [Derogări].** Directiva, prin art. 17, permite derogări de la cerințele unei perioade minime de odihnă săptămânală sau zilnică.

Se ține cont de principiile generale de protecție a siguranței și sănătății angajaților. Sunt incluse în această prevedere, persoanele având funcții de decizie sau persoanele ce oficiază anumite ceremonii, în cadrul bisericilor sau a comunităților religioase.

De asemenea, cazurile speciale includ și serviciul de supraveghere, ce implică o prezență permanentă a unor angajați, sau serviciile ce implică o continuitate, cum ar fi telecomunicațiile, utilitățile, pompierii, ambulanța, spitalul, închisorile, aeroportul, sau mass-media.

Derogările sunt adoptate sub formă de lege, reglementare, prevedere administrativă sau acorduri colective.

### **Sectoare și activități excluse de la aplicarea Directivei 93/104/CE**

Conform art. 1(3), Directiva are aplicabilitate „asupra tuturor sectoarelor de activitate (...) cu excepția transportului (aerian, feroviar, rutier, maritim, fluvial etc.), pescuitului și a altor activități desfășurate pe mare, precum și activitățile medicilor aflați în practică”. Prevederea a fost motivată de particularitățile acestor domenii de activitate, ce ar fi „mult mai bine reglementate prin adoptarea unor măsuri separate”<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Vezi prof. Jeffery Q.C. Jowell, & prof. Patrik Birkinshaw, *Tendencies towards European Standards in National Administrative Law: England, Wales and Northern Ireland*, European Public Law, The University of Hull, (1998), p. 62.



Pentru a conferi protecție angajaților ce nu beneficiază de prevederile Directivei, Comisia Europeană a propus o serie de măsuri. Acestea sunt destinate combaterii efectelor negative asupra sănătății și siguranței, ce ar putea fi provocate de un timp de lucru excesiv, de perioade de odihnă prea scurte etc.

Principalele propuneri au în vedere:

- pericolele cu care se confruntă angajații din sectorul transportului;
- necesitatea negocierilor dintre părțile ce vor fi afectate în cazul acceptării acestor propuneri;
- aplicarea Directivei în cazul tuturor angajaților a căror activitate lucrativă nu implică mobilitate;
- aplicarea Directivei pentru toți angajații a căror activitate lucrativă implică mobilitate, cum ar fi de exemplu transportul feroviar<sup>1</sup>.

Vor beneficia de aceste măsuri, în special angajații din sectorul transportului, reprezentând un număr de 5 milioane de persoane. Un alt obiectiv urmărit de Uniunea Europeană, este acela de a asigura siguranța în transport.

**Argumente pentru aplicarea Directivei 93/104/CE în sectorul transporturilor.** Principalele argumente pentru extinderea sferei de aplicare a Directivei, au în vedere faptul că angajații din acest sector trebuie să beneficieze de același nivel de protecție ca și angajații din orice alt sector.

Este de remarcat că lipsa unei perioade de odihnă adecvată pentru angajații din sectorul transport, poate duce la producerea unor accidente.

Mai mult, armonizarea legislației din transport ar putea contribui la eliminarea concurenței neloiale din acest domeniu<sup>2</sup>.

De asemenea, în reglementările existente vizând transportul rutier, nu există prevederi pentru activități precum încărcatul sau descărcatul mărfurilor transportate, ce constituie de asemenea „timp de lucru”.

În promovarea acestor propuneri, Comisia s-a bazat pe opiniile tuturor partenerilor sociali (angajați, angajatori, sindicate) precum și pe procesul de consultare a tuturor părților interesate.

Excluderea anumitor categorii din sfera de aplicare a Directivei, este sinonimă cu excluderea a milioane de angajați din sistemul de protecție împotriva riscurilor la adresa sănătății și siguranței, ce pot fi rezultate în urma unui timp de lucru excesiv<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Vezi și V. Popa, O. Pană, *op. cit.*, p. 60-73.

<sup>2</sup> *Idem.*

<sup>3</sup> Vezi și O. Ținca, *Drept social comunitar*, Ed. Lumina Lex, București, 2002.

**Extinderea sferei de aplicare a Directivei.** Ca urmare a acestor propuneri, Uniunea Europeană a adoptat, *inter alia*, următoarele măsuri<sup>1</sup>:

- Recomandarea Comisiei 1999/130/EC (18 noiembrie 1998) vizând ratificarea Convenției 180 a Organizației Internaționale a Muncii, cu privire la orele de lucru în transportul maritim;<sup>2</sup>

- Directiva Consiliului 1999/63/EC (21 iunie 1999) privind organizarea timpului de lucru în transportul maritim;<sup>3</sup>

- Directiva 1999/95/EC a Parlamentului European și a Consiliului (13 decembrie 1999), privind orele de lucru în transportul maritim;<sup>4</sup>

- Directiva Consiliului 2000/79/CE (27 noiembrie 2000) privind organizarea timpului de lucru a angajaților din aviația civilă<sup>5</sup>.

Extinderea Directivei reglementând anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, și asupra sectoarelor ce erau anterior excluse de la aplicarea prevederilor acestei măsuri, a fost rezultatul negocierilor din cadrul Consiliului de Conciliere, dintre Parlamentul European și Consiliul de Miniștri. Această decizie va aduce beneficii pentru nu mai puțin de 5 milioane de persoane, în mare parte angajați ai sectorului transport.

Un caz aparte a fost reprezentat de situația medicilor stagiați. Ca urmare a extinderii ariei de aplicare a Directivei, timpul de lucru al acestei categorii va fi redus de la 58 de ore la 48 de ore de lucru pe săptămână.

**Alte măsuri având forță juridică, ce reglementează timpul de lucru în Uniunea Europeană:**

- Recomandarea Consiliului 75/457/EEC (adoptată la 22 iulie 1975) vizând timpul de lucru de 40 de ore pe săptămână și 4 săptămâni de concediu cu plată anual<sup>6</sup>;

- Recomandarea Consiliului 82/857/EEC (10 Decembrie 1982) asupra principiilor politicii comunitare vizând vârsta de pensionare<sup>7</sup>;

- Directiva Consiliului 89/645/EEC (30 noiembrie 1989) privind standardul minim de siguranță și sănătate la locul de muncă<sup>8</sup>;

---

<sup>1</sup> *Idem.*

<sup>2</sup> OJ L 043 17.02.1998, p. 9.

<sup>3</sup> OJ L 167 02.07.1999, p. 33.

<sup>4</sup> OJ L 014 20.01.2000, p. 29.

<sup>5</sup> OJ L 302 01.12.2000, p. 57.

<sup>6</sup> OJ L 1999 30.07.1975, p. 32.

<sup>7</sup> OJ L 357 18.12.1982, p. 27.

<sup>8</sup> OJ L 393 30.12.1989, p. 1.

- Directiva Consiliului 91/383/EEC (14 octombrie 1991) privind obligația angajatorului de a informa angajații despre condițiile contractului<sup>1</sup>;
- Directiva Consiliului 91/383/EC (25 iunie 1991) suplimentând măsurile pentru încurajarea îmbogățirii standardelor de siguranță și sănătate la locul de muncă, pentru angajații cu termen fix sau temporar<sup>2</sup>;
- Directiva Consiliului 1999/70/EC (28 iunie 1999) privind acordul cadru reglementând lucrul la termen fix<sup>3</sup>.

**Raportul Comisiei privind implementarea de către statele membre UE a Directivei 93/104/CE.** La 1 decembrie 2000, Comisia Europeană a emis un Raport privind implementarea de către statele membre ale Uniunii Europene, a Directivei 93/104/EC. Precizăm că, data limită pentru implementarea Directivei, a fost 23 noiembrie 1996.

Principalele probleme menționate de Comisie sunt:

- neimplementarea la timp a Directivei;
- nerespectarea acestei măsuri;
- interpretarea incorectă a textului legislativ;
- impunerea unor anumite condiții asupra angajaților, pentru a putea beneficia de un concediu anual<sup>4</sup>.

Este de menționat că acest Raport a fost destinat spre analiză Parlamentului European, Consiliului de Miniștri, Comitetului Economic și Social și Comitetului Regiunilor, subliniindu-se totodată, importanța implicării tuturor statelor comunitare pentru a realiza armonizarea legislațiilor interne din acest sector și, în consecință, o mai bună garantare a siguranței la locul de muncă și a sănătății angajaților din statele membre ale Uniunii Europene.

**Concluzie.** La momentul aderării în structurile comunitare, cetățenii statelor membre au considerat că marea majoritate nu va simți în mod direct impactul dreptului comunitar. Au existat însă temeri și îndoieli ce nu pot fi ignorate, precum teama de o Europă delimitată de conturul unei fortărețe, în care statele membre își pierd suveranitatea. Aceste temeri

---

<sup>1</sup> OJ L 288 18.01.1991, p. 32.

<sup>2</sup> OJ L 001 03.01.1994, p. 484.

<sup>3</sup> OJ L 175 01.07.1999, p. 43.

<sup>4</sup> O. Ținca, *Drept social comunitar, op. cit.*, p.

sunt analizate la nivel politic, iar guvernele și parlamentele decid cât de departe se va merge, în ce direcție și cu ce viteză<sup>1</sup>.

O dată cu înregistrarea unor progrese în politica economică și monetară, statele membre sunt conștiente de faptul că toți cetățenii Uniunii se așteaptă la o politică mai activă în ceea ce privește locurile de muncă. În acest sens, o dată cu adoptarea *Tratatului de la Amsterdam*, dreptul muncii a devenit o prioritate în politica Uniunii Europene<sup>2</sup>.

La 28 noiembrie 2000, a fost publicată analiza *Dreptul muncii în Uniunea Europeană*, prezentând principalele dezvoltări ale acestei ramuri a dreptului comunitar, la nivel suprastatal și național, precum și în contextul legislativ intern al statelor candidate. În acest ultim caz, se observă eforturile țărilor aflate în cursa pentru aderare, de a întruni standardele stabilite în cadrul Consiliului European de la Lisabona.

De asemenea, este analizată natura și calitatea locurilor de muncă ce au fost create. În contextul Uniunii Europene s-a observat o creștere cu peste 2 milioane a ofertei locurilor de muncă. În consecință, s-a înregistrat o scădere a ratei șomajului, în august 2000 aceasta reprezenta 8,3%.

Raportul evidențiază și o schimbare în ceea ce privește natura locurilor de muncă. Încă din 1994, aproximativ 2/3 dintre noile posturi create, au fost ocupate de femei. Sunt subliniate și avantajele oferite de noile transformări survenite în piața muncii din contextul Uniunii Europene, menționând o îmbunătățire a cadrului social și regional. Cu toate acestea, se păstrează o rezervă realistă, prin reflectarea faptului că încă mai există aspecte nesoluționate, ce constituie o adevărată provocare pentru noua structură instituțională a Uniunii Europene<sup>3</sup>.

În contextul comunitar, se evidențiază o depășire a simplului stadiu de reglementare a accidentelor de muncă și o reflectare a unei viziuni mai ample a mediului de lucru. Principala preocupare în domeniu este sănătatea angajaților. Se ține cont de aspectele legate de organizarea lucrului, cum ar fi de exemplu „stresul și starea angajatului la locul de muncă”.

---

<sup>1</sup> Gordon Slynn, *Introducing a European Legal Order*, The Hamlyn Lectures, 43<sup>rd</sup> series, Londra, Stevens & Sons/Sweet & Maxwell, (1994).

<sup>2</sup> Pascal Fontaine, *Europe in 10 Points*, European Documentation, Periodical 1998, European Commission, Directorate General for Information, Communication, Culture and Audiovisual.

<sup>3</sup> O. Ținca, *op. cit.*, p.

Stabilirea unor standarde de sănătate și siguranță trebuie să țină cont de negocieri și de acorduri colective. Acestea nu pot fi formulate decât prin participarea tuturor partenerilor sociali, angajatori și angajați. Sistemul european promovează astfel un dialog social între toate părțile implicate în piața muncii.

**Strategia directivei** face referire la caracterul **preventiv** ce reiese din textul acestei măsuri. Se are în vedere evaluarea riscurilor la care ar putea fi supuși angajații, în vederea evitării problemelor ce ar putea apărea pe viitor. Directiva europeană a schimbat cadrul legislativ din domeniul sănătății și siguranței muncii. În acest sens, multe din normele interne ale statelor membre au fost catalogate ca fiind „depășite”.

**Dreptul comunitar** promovează o „umanizare” a lucrului și o adaptare a activității profesionale în funcție de angajat. Cu toate acestea, normele supra-naționale, de multe ori, sunt în conflict cu măsurile interne în domeniu - realitate ce relevă faptul că, deocamdată există concepte diferite în ceea ce privește „bunăstarea angajatului” și, cum poate fi ea garantată. Exemplul tipic este cazul Marii Britanii: ideea unei Uniuni Europene a fost primită cu o oarecare rezistență la nivel politic. Cu toate acestea, la nivel legislativ, adoptarea unor idei formate în alte sisteme naționale și elaborate de dreptul comunitar, a reprezentat un avantaj. Europa are un puternic impact asupra legilor, asupra tehnicilor și asupra culturii legislative britanice. Într-o anumită măsură, acest lucru nu reprezintă un fapt surprinzător, deoarece doctrina suveranității parlamentare a determinat juriștii să fie mult mai reticenți în ceea ce privește alte sisteme de drept și mult mai practici în interpretarea legilor naționale și promovarea principiilor *common law*.

Dezvoltarea anumitor norme de drept intern, a contribuit la abordarea și analizarea formei în care se manifestă puterea executivă în societatea contemporană. Marea Britanie nu este singurul stat ce caută inspirație în prevederile tratatelor comunitare și, în general, în dreptul comunitar.

Mai mult, predomină sentimentul confruntării cu o situație în care se reliefează posibilitatea că, influența europeană coincide cu o perioadă în care contextul legislativ intern trece printr-o etapă creatoare. Nu mai suntem presați de concepte precum *vires* și delimitarea competenței. Noul sistem legislativ intern va datora o mare parte a funcționalității sale, normelor comunitare, cu toate că doctrinele elaborate în alte jurisdicții ale

statelor membre vor lua o formă specifică, în funcție de sistemul legislativ al statelor marcate de această influență europeană<sup>1</sup>.

### §3. Principiile Organizației Internaționale a Muncii

Prima sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii, organul suprem al O.I.M. a avut loc la Washington în luna octombrie 1919, ocazie cu care a fost ales Directorul primului Birou Internațional al Muncii<sup>2</sup>.

În perioada interbelică Organizația Internațională a Muncii, a acționat, printre altele, pentru: promovarea zilei de muncă de 8 ore, reducerea șomajului, crearea sistemului securității sociale, protecția maternității, îmbunătățirea condițiilor de muncă a femeilor și tinerilor.

Conferința Internațională a Muncii ce a avut loc la Philadelphia în 1944 a completat Constituția O.I.M., definindu-se mai precis scopurile și obiectivele organizației. Textul adoptat cu această ocazie poartă denumirea de „**Declarația de la Philadelphia**”.

Principiile fundamentale care stau la baza Organizației Internaționale a Muncii, sunt, potrivit *Declarației de la Philadelphia* următoarele:

- munca nu este o marfă;
- libertatea de expresie și asociere este o condiție indispensabilă a unui progres continuu;
- sărăcia, acolo unde există, constituie un pericol pentru prosperitatea tuturor;
- lupta contra mizeriei trebuie dusă cu energie în sânul fiecărei națiuni, și prin efort internațional continuu și concertat; reprezentanții muncitorilor și patronilor trebuie să coopereze, în acest sens, pe picior de egalitate cu acela al guvernelor, participând la discuții și la decizii cu caracter democratic în vederea promovării binelui comun.

Putem spune că **Declarația de la Philadelphia** enunță scopul politicii și programelor de acțiune națională și internațională și anume: orice ființă umană, indiferent de rasă, credință, sex, are dreptul de a acționa pentru

---

<sup>1</sup> *Idem*, p. 108 și urm.

<sup>2</sup> Primul director al Biroului Internațional al Muncii a fost francezul *Albert Thomas*, fost jurnalist, om politic, ministru în timpul primului război mondial; el a avut un rol major în orientarea activității O.I.M. la începuturile acesteia.

progresul său material și pentru dezvoltarea spirituală în libertate și demnitate, în securitate economică, asigurându-i-se egalitatea șanselor.

Organizația Internațională a Muncii, potrivit declarației, are îndatorirea de a sprijini națiunile lumii pentru elaborarea de **programe proprii** vizând:

- creșterea nivelului de viață;
- posibilitatea lucrătorilor de a ocupa funcții în care să dea toată măsura abilității și cunoștințelor lor și care să le creeze satisfacție, astfel încât să contribuie la bunăstarea comună;
- asigurarea pentru cei interesați a posibilității de formare profesională;
- posibilitatea tuturor de a participa în mod echitabil la rezultatele muncii în materie de salarii și alte câștiguri;
- recunoașterea efectivă a dreptului de negociere colectivă și cooperarea patronilor și salariaților pentru îmbunătățirea continuă a organizării producției, precum și colaborarea acestora în elaborarea și aplicarea politicii sociale și economice;
- extinderea măsurilor de securitate socială în vederea asigurării unui venit de bază pentru toți cei care au nevoie de protecție, precum și pentru asigurarea unor îngrijiri medicale complete;
- o protecție adecvată a vieții și sănătății salariaților în toate activitățile;
- protecția minorilor, a femeilor gravide și a celor care alăptează;
- un nivel adecvat de alimentație, de locuit și mijloace de recreare și cultură;
- garantarea de șanse egale în domeniul educativ și profesional<sup>1</sup>.

În atribuțiile Organizației Internaționale a Muncii intră următoarele activități:

- elaborarea de norme internaționale pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și viață ale salariaților (convenții și recomandări);
- acordarea de asistență tehnică țărilor membre în domeniul muncii și securității sociale;
- pregătirea de personal în diferite domenii;
- finanțarea unor cursuri de pregătire profesională cu participare internațională;

---

<sup>1</sup> A se vedea, Bureau International du Travail, *Les normes internationales du travail*, Geneve, 1992, p. 1- 8, 11.

- organizarea de simpozioane și congrese internaționale pe probleme specifice organizației;

- elaborarea de studii și cercetări, sintetizarea și difuzarea legislației în domeniul muncii și a altor materiale care privesc experiența țărilor membre din domeniul său de activitate;

- supravegherea aplicării și respectării convențiilor și pactelor internaționale privind drepturile omului în domeniile muncii, social și al libertății de asociere în sindicate.

## 1. Componența Organizației Internaționale a Muncii

**Principiul tripartitismului** este principiul **fundamental** de organizare și funcționare al O.I.M. Conform cu prevederile Constituției Organizației Internaționale a Muncii, calitatea de membru al acestei organizații se dobândește astfel:

a) sunt membre de drept statele care făceau parte din O.I.M. la data de 1 noiembrie 1945;

b) devin membre, fără nici o altă formalitate, orice alte state, membre ale Organizației Națiunilor Unite, cu condiția formulării unei cereri de admitere și a declarației de acceptare a obligațiilor ce decurg din Constituție<sup>1</sup>;

c) devin membre și statele care nu fac parte din Organizația Națiunilor Unite, cu condiția ca solicitarea lor de admitere să fie acceptată de Conferință cu o majoritate de 2/3 a delegaților prezenți<sup>2</sup>.

Importanța deosebită a Organizației Internaționale a Muncii rezidă și din numărul mare de state membre. La cea de a 80-a sesiune a O.I.M. (iunie 1993) acest număr era de 162,<sup>3</sup> iar potrivit site-ului organizației<sup>4</sup>, actualizat la data de 11 august 2003 erau înscrise 176 state membre.

Pentru a evidenția mai bine evoluția (numerică) a acestei organizații, amintim că la crearea sa, în 1919, au devenit membre 42 de state; în anul 1948 aveau această calitate 58 de state, iar în anul 1990, 150 de state.

---

<sup>1</sup> Art. 1 alin. (2) din Constituția O.I.M.

<sup>2</sup> Art. 2 alin. (4) din Constituția O.I.M.

<sup>3</sup> A se vedea *Conference International du Travail, 80 session 1993, Rapport de la Commission d'experts pour l'application de conventions et recommandations*, Bureau international du Travail, Geneve, 1993, p. 9.

<sup>4</sup> [www.ilo.org/public](http://www.ilo.org/public)



Organizația Internațională a Muncii este una dintre cele mai viabile și prestigioase instituții internaționale, cu o activitate extrem de bogată. Secretul succesului ei constă, în primul rând, în structura sa tripartită. Aceasta înseamnă că la lucrările sale participă, din fiecare țară, doi reprezentanți ai guvernului și câte un delegat din partea sindicatelor și al patronilor, potrivit formulei 2-1-1<sup>1</sup>.

**Principiul tripartitismului** își găsește aplicarea în compunerea tuturor organelor, inclusiv a Conferinței Internaționale a Muncii – organul suprem – ca și a celor mai multe comisii ale organizației. Prin instituirea tripartitismului s-a urmărit ca la opera de legiferare internațională în materia dreptului muncii să participe toți factorii interesați în reglementarea raporturilor de muncă, adică nu numai statele, ci și salariații și patronii. Acest sistem creează totodată premisele acceptării aplicării pe plan național a normelor Organizației Internaționale a Muncii. Este de observat că votarea convențiilor, recomandărilor și a celorlalte documente se face individual și nu pe delegații ale statelor, fiecare reprezentant are un vot, iar numărătoarea se face prin însumarea voturilor individuale exprimate.

---

<sup>1</sup> A se vedea T. Meleşcanu, *Organizația Internațională a Muncii*, documentar, Ed. Politică, București, 1974, p. 6.



17. Catherine Elliot, Frances Quinn, English Legal System, second edition, 1992.

18. M.V. Erdei, *Specificul raporturilor juridice de muncă în cazul societăților comerciale*, Editura pentru Științe Naționale, București, 2001.

19. Gh. Filip, Adrian Leik, Mihai Mantale, *Dreptul muncii și securității sociale*, Ed. Graphix, Iași, 1997.

20. C. Flitan, *Răspunderea disciplinară a angajaților*, Ed. Științifică, București, 1959.

21. Dumitru V. Firoiu, *Dreptul muncii și securității sociale (Manual universitar)*, Universitatea Creștină „Dimitrie Cantemir” București, Facultatea de Drept, Cluj-Napoca, Ed. Junimea, Iași, 1996.

22. Sanda Ghimpu, I.Tr. Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii*, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1978, 1979.

23. Sanda Ghimpu, *Dreptul muncii*, Ed. Didactică și Pedagogică, București, 1985.

24. Sanda Ghimpu, Al. Țiclea, *Dreptul muncii*, Casa de editură și presă „Șansa” S.R.L., București, 1994.

25. Sanda Ghimpu, Al. Țiclea, *Dreptul muncii*, Casa de editură și presă „Șansa” S.R.L., București, 1997.

26. Sanda Ghimpu, *Delegarea, detașarea și transferarea angajaților*, Ed. Științifică, București, 1966.

27. Sanda Ghimpu, Al. Atanasiu, Gh. Brehoi, Gh. Mohanu, A. Popescu, *Dreptul la muncă. Codul muncii comentat și adnotat*, Ed. Politică, București, 1988.

28. C. Hamangiu, N. Georgean, *Codul civil adnotat*, București, 1931.

29. C. Hamangiu, I. Rosetti-Bălănescu, Al. Băicoianu, *Tratat de drept civil român*, Ed. Națională, București, 1929.

30. Tr. Ionașcu, E. Barasch, *Tratat de drept civil*, Academia R.S.R., Institutul de științe juridice, București, 1967.

31. A. Iorgovan, V. Gilescu, *Drept administrativ și știința administrației*, Ed. Didactică și Pedagogică, București, 1986.

32. Antonie Iorgovan, *Drept administrativ-tratat*, Ed. „Hercules”, București, 1993.

33. Karl Kautsky, Trade Unions and Socialism, 2000.

34. S. Laden, T. Zega, *Despre contractul individual de muncă*, Ed. C.C.S., București, 1956.

35. Gerard Lyon-Caen, Alain Supiot, Jean Pelissier, *Droit du travail*, Dalloz, 1998.

17. Catherine Elliot, Frances Quinn, English Legal System, second edition, 1992.

18. M.V. Erdei, *Specificul raporturilor juridice de muncă în cazul societăților comerciale*, Editura pentru Științe Naționale, București, 2001.

19. Gh. Filip, Adrian Leik, Mihai Mantale, *Dreptul muncii și securității sociale*, Ed. Graphix, Iași, 1997.

20. C. Flitan, *Răspunderea disciplinară a angajaților*, Ed. Științifică, București, 1959.

21. Dumitru V. Firoiu, *Dreptul muncii și securității sociale (Manual universitar)*, Universitatea Creștină „Dimitrie Cantemir” București, Facultatea de Drept, Cluj-Napoca, Ed. Junimea, Iași, 1996.

22. Sanda Ghimpu, I.Tr. Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii*, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1978, 1979.

23. Sanda Ghimpu, *Dreptul muncii*, Ed. Didactică și Pedagogică, București, 1985.

24. Sanda Ghimpu, Al. Țiclea, *Dreptul muncii*, Casa de editură și presă „Șansa” S.R.L., București, 1994.

25. Sanda Ghimpu, Al. Țiclea, *Dreptul muncii*, Casa de editură și presă „Șansa” S.R.L., București, 1997.

26. Sanda Ghimpu, *Delegarea, detașarea și transferarea angajaților*, Ed. Științifică, București, 1966.

27. Sanda Ghimpu, Al. Atanasiu, Gh. Brehoi, Gh. Mohanu, A. Popescu, *Dreptul la muncă. Codul muncii comentat și adnotat*, Ed. Politică, București, 1988.

28. C. Hamangiu, N. Georgean, *Codul civil adnotat*, București, 1931.

29. C. Hamangiu, I. Rosetti-Bălănescu, Al. Băicoianu, *Tratat de drept civil român*, Ed. Națională, București, 1929.

30. Tr. Ionașcu, E. Barasch, *Tratat de drept civil*, Academia R.S.R., Institutul de științe juridice, București, 1967.

31. A. Iorgovan, V. Gilesco, *Drept administrativ și știința administrației*, Ed. Didactică și Pedagogică, București, 1986.

32. Antonie Iorgovan, *Drept administrativ-tratat*, Ed. „Hercules”, București, 1993.

33. Karl Kautsky, *Trade Unions and Socialism*, 2000.

34. S. Laden, T. Zega, *Despre contractul individual de muncă*, Ed. C.C.S., București, 1956.

35. Gerard Lyon-Caen, Alain Supiot, Jean Pelissier, *Droit du travail*, Dalloz, 1998.

36. John McLlroy, *Trade Unions in Britain today*, second edition, Manchester University, 1993.
37. Dumitru Macovei, *Încetarea contractului individual de muncă*, Ed. Junimea, Iași, 1981.
38. V. Manolovici, N. Vlădescu, N. Anghel, *Regimul juridic al gestionarilor și gestiunilor*, Ed. Academiei R.S.R., București, 1972.
39. Leonid Miller, *Reintegrarea angajaților în funcțiune*, Analele științifice ale Universității Al.I. Cuza, Iași, 1964.
40. Jean Pelissier, Gerard Lyon-Caen, Alain Lupiot, *Droit du travail*, editura Dalloz, Paris, 1998.
41. Vasile Popa, *Dreptul muncii*, Editura P.U.R. Timișoara, 2002.
42. Vasile Popa, Ondina Pană, *Repere de drept social comunitar*, Editura P.U.R. Timișoara, 2002.
43. Vasile Popa, *Răspunderea angajatorului pentru accidentele de muncă*, Ed. de Vest, Timișoara, 1996.
44. Vasile Popa, Ovidiu Pană, *Dreptul muncii comparat*, Ed. Lumina Lex, București, 2003.
45. T.R. Popescu, *Drept pentru învățământul economic superior*, Ed. Didactică și Pedagogică, București, 1970.
46. Mircea Preda, *Tratat elementar de drept administrativ român*, Ed. Lumina Lex, București, 1996.
47. Rodica Narcisa Petrescu, *Drept administrativ*, Ed. Cordial Lex, Cluj-Napoca, 1997.
48. Valentin I. Prisăcaru, *Tratat de drept administrativ român. Partea generală*, Ed. Lumina Lex, București, 1993.
49. Jean Rivero, Jean Savatier, *Droit du travail*, Ed. Themis Droit, 1991.
50. I. Rosetti-Bălănescu, Al. Băicoianu, *Drept civil român*, Ed. Socec, București, 1943.
51. I.T. Ștefănescu, *Dreptul muncii*, Ed. Lumina Lex, București, 1997.
52. I.T. Ștefănescu, *Dreptul muncii și răspunderea disciplinară*, Ed. Academiei R.S.R., București, 1979.
53. Ioan Santai, *Drept administrativ și știința administrației*, Ed. „Office International”, Sibiu, 1995.
54. C-tin Stătescu, Corneliu Bîrsan, *Tratat de drept civil. Teoria generală a obligațiilor*, Ed. Academiei R.S.R., București, 1981.
55. Alexandru Țiclea, Andrei Popescu, Mărioara Țichindeanu, Constantin Tufan, Ovidiu Ținca, *Dreptul muncii*, Ed. Rosetti, București, 2004.
56. Jean-Maurice Verdier, *Droit du travail*, Ed. Dalloz, 1990.
57. \*\*\* Guide pratique de legislation du travail. Edition 1986-1987.



# Cuprins

## Capitolul I. Obiectul Dreptului muncii

§1. Introducere .....	5
§2. Definiția și obiectul dreptului muncii .....	7
§3. Raporturile juridice de muncă .....	11
1. Definiție. Modalități .....	11
2. Raportul de muncă fundamentat pe contractul individual de muncă.....	12
3. Raporturi de muncă atipice .....	14
3.1. Raportul juridic de muncă al membrilor cooperativelor meșteșugărești .....	14
3.2. Raportul juridic de muncă al membrilor societăților agricole .....	15
3.3. Situația avocaților .....	16
§4. Formarea și dezvoltarea dreptului muncii.....	18

## Capitolul II. Contractul individual de muncă

§1. Încheierea și durata contractului individual de muncă.....	27
1. Încheierea contractului individual de muncă .....	27
2. Condițiile generale obligatorii privind încheierea și validitatea contractului de muncă.....	29
2.1. Capacitatea părților contractului de muncă .....	29
2.2. Consimțământul.....	38
2.3. Obiectul și cauza contractului de muncă .....	42
2.4. Conținutul contractului de muncă .....	45
3. Condiții speciale obligatorii privind încheierea și validitatea contractului de muncă.....	51
3.1. Certificatul medical .....	51

3.2. Verificarea aptitudinilor și pregătirii profesionale.	
Condițiile de studii și de vechime .....	53
3.3. Termenul de încercare .....	57
3.4. Cumulul de funcții .....	59
4. Criterii pentru încadrarea în muncă .....	62
5. Clauze facultative .....	62
6. Actele a căror prezentare este obligatorie la încheierea contractului de muncă.....	64
7. Durata contractului de muncă.....	66
8. Înregistrarea contractelor individuale de muncă.....	67
9. Forme și modalități ale contractului de muncă.....	69
9.1. Contractul de muncă pe durată nedeterminată .....	69
9.2. Contractul de muncă pe durată determinată .....	70
9.3. Munca prin agent de muncă temporară .....	74
9.4. Contractul de ucenicie la locul de muncă.....	77
9.5. Contractul de formare profesională.....	79
9.6. Contractul de muncă cu timp parțial .....	83
9.7. Contractul de muncă la domiciliu.....	84
9.8. Alegerea sau numirea în funcție a demnitarilor.....	85
10. Forma și modul de încheiere a contractului de muncă .....	86
11. Situații speciale privind încheierea unor contracte individuale de muncă.....	89
11.1. Încheierea contractului individual de muncă în cadrul reprezentanțelor societății comerciale și organizațiilor economice străine cu sediul în România .....	89
11.2. Încadrarea cetățenilor străini și a cetățenilor români cu domiciliul în străinătate în unitățile din sectorul privat, public sau mixt autorizate să lucreze pe teritoriul României .....	90
§2. Modificarea contractului individual de muncă .....	91
1. Definiție, clasificare.....	91
2. Delegarea .....	92
3. Detașarea .....	94
4. Trecerea temporară în altă muncă.....	97
§3. Suspendarea contractului individual de muncă.....	99
1. Concept. Caracterizare.....	99
2. Suspendarea de drept.....	101
2.1. Concediul de maternitate.....	101
2.2. Incapacitatea temporară de muncă .....	102



2.3. Carantina .....	103
2.4. Serviciul militar în termen, de concentrare sau mobilizare.....	103
2.5. Exercițarea mandatului de senator sau deputat .....	104
2.6. Îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat .....	105
2.7. Forța majoră .....	105
2.8. În cazul când salariatul este arestat preventiv .....	105
3. Suspendarea din inițiativa salariatului .....	106
3.1. Concediul pentru creșterea copilului până la 2 ani și concediul pentru îngrijirea copilului bolnav, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani .....	107
3.2. Concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, sau în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani .....	107
3.3. Concediul paternal.....	107
3.4. Concediul pentru formare profesională .....	108
3.5. Exercițarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local pe toată durata mandatului .....	109
3.6. Participarea la grevă .....	109
3.7. Absențele nemotivate .....	110
4. Suspendarea prin actul unilateral al patronului.....	110
4.1. Suspendarea dispusă pe durata desfășurării procedurii prealabile .....	110
4.2. Suspendarea din funcție ca sancțiune disciplinară .....	110
4.3. Suspendarea în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești.....	111
4.4. Întreruperea temporară a activității pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare .....	112
5. Detașarea .....	113
6. Efectele suspendării contractului de muncă.....	113
§4. Încetarea contractului individual de muncă .....	114

1. Încetarea contractului de muncă - instituție fundamentală a dreptului de muncă .....	114
2. Principiul libertății muncii .....	118
3. Principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.....	119
4. Caracterul imperativ al dispozițiilor legale care reglementează încetarea contractului de muncă .....	121
5. Încetarea contractului de muncă prin acordul părților [art. 55 lit. b) C. muncii] .....	122
6. Încetarea de drept a contractului individual de muncă (art. 56 C. muncii).....	124
6.1. La data decesului salariatului sau a angajatorului persoană fizică.....	124
6.2. La data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau angajatorului persoană fizică, dacă aceasta antrenează lichidarea afacerii .....	125
6.3. Ca urmare a dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care persoana juridică își încetează existența.....	129
6.4. La data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, după caz, la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă sau invaliditate a salariatului potrivit legii .....	131
6.5. Ca urmare a constatării nulității absolute a contractului, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă.....	133
6.6. Ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane nelegal concediate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare .....	134
6.7. Ca urmare a condamnării penale cu executarea pedepsei la locul de muncă, de la data emiterii mandatului de executare.....	137
6.8. De la data retragerii, de către autoritățile sau organismele competente, a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei.....	138

- 6.9. Ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță sau pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii udecătorești prin care s-a dispus interdicția ..... 140
- 6.10. La data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată ..... 141
- 6.11. Retragerea acordului părinților sau a reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani. .... 143
7. Concedierea – încetarea contractului individual de muncă din inițiativa unității..... 144
- 7.1. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului ..... 146
- 7.1.1. Concedierea în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplina muncii sau de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară ..... 148
- 7.1.2. Concedierea în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, în condițiile Codului de procedură penală..... 154
- 7.1.3. Concedierea în cazul în care, prin decizia organelor competente de expertiză medicală, se constată înaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să-și îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat ..... 157
- 7.1.4. În cazul în care salariatul nu corespunde profesional postului în care este încadrat ..... 160
- 7.2 Concedierea pentru motive ce nu țin de persoana salariatului ..... 166
- 7.2.1. Reducerea personalului prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză, ca urmare a reorganizării ..... 166
- 7.2.2. Reducerea de personal prin desființarea de posturi de natura celui ocupat de cel în cauză ..... 169
- 7.3. Concedierea colectivă..... 172

7.4. Demisia sau desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa persoanei încadrate în muncă (art. 79 C. muncii) .....	174
8. Efectele încetării contractului individual de muncă.....	177
8.1. Data încetării contractului individual de muncă.....	177
8.2. Efecte comune tuturor cazurilor de încetare a contractului individual de muncă .....	180
8.2.1. Încetarea drepturilor și obligațiilor corelative ale părților .....	180
8.2.2. Operații privind lichidarea drepturilor și obligațiilor părților.....	181
8.2.3. Încetarea contractului de închiriere a locuinței, accesoriu la contractul de muncă.....	182
8.3. Efecte specifice anumitor cazuri de încetare a contractului de muncă .....	182
8.3.1. Plata indemnizației în caz de neacordare a preavizului .....	182
8.3.2. Obligația de restituire a cheltuielilor de școlarizare.....	183
8.4. Măsuri de protecție socială.....	184
§5. Nulitatea contractului individual de muncă .....	184
1. Definiția nulității: caracterul unitar al concepției asupra nulității.....	184
2. Aplicarea în dreptul muncii a principiului salvagădării actului juridic nul.....	185
3. Nulitatea remediabilă în sensul dreptului civil și nulitatea remediabilă în sensul dreptului muncii.....	186
4. Nulitatea absolută și nulitatea relativă .....	188
5. Efectele nulității contractului de muncă .....	189
§6. Timpul de muncă și timpul de odihnă.....	192
1. Timpul de muncă.....	192
2. Timpul de odihnă.....	195
§7. Salarizarea.....	201
1. Principiile salarizării.....	204
1.1. Principiul egalității de tratament și eliminării oricărei discriminări.....	204
1.2. Principiul asigurării salariului minim garantat .....	205
1.3. Principiul liberei negocieri a salariului.....	206
1.4. Principiul caracterului confidențial al salariului.....	206

**Capitolul III. Contractul colectiv de muncă**

§1. Definiția, terminologia și natura juridică a contractului colectiv de muncă în dreptul românesc .....	207
1. Definiție .....	207
2. Terminologie .....	208
3. Natura juridică a contractului colectiv de muncă .....	209
§2. Categoriile de contracte colective de muncă .....	211
§3. Conținutul contractului colectiv de muncă .....	213
1. Clauze comune tuturor categoriilor de contracte colective de muncă.....	213
2. Conținutul contractelor colective de muncă la nivel național .....	214
3. Conținutul contractelor colective de muncă de la celelalte niveluri.....	215
§4. Încheierea contractului colectiv de muncă.....	216
1. Procedura încheierii contractului colectiv de muncă .....	221
2. Durata pentru care se încheie contractele colective de muncă.....	222
3. Forma contractului colectiv de muncă.....	222
§5. Înregistrarea și efectele contractului colectiv de muncă .....	223
1. Înregistrarea contractelor colective de muncă .....	223
2. Efectele contractelor colective de muncă .....	224
§6. Interpretarea și executarea contractului colectiv de muncă .....	225
1. Interpretarea contractelor colective de muncă .....	225
2. Executarea contractelor colective de muncă.....	226
§7. Modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă .....	227
1. Modificarea contractelor colective de muncă.....	227
2. Încetarea contractelor colective de muncă.....	229

**Capitolul VI. Conflictul colectiv de muncă**

§1. Considerații generale privind greva și dreptul la grevă .....	230
1. Definiția și trăsăturile caracteristice ale grevei.....	230
2. Dreptul la grevă .....	232
§2. Declararea și desfășurarea grevei.....	233

1. Declararea grevei.....	233
1.1. Hotărârea de declarare a grevei.....	235
1.2. Categoriile de personal care nu pot declara grevă.....	237
1.3. Declararea grevei cu condiția asigurării serviciilor esențiale.....	237
2. Desfășurarea grevei.....	238
§3. Încetarea grevei.....	240
1. Încetarea grevei prin renunțare.....	240
2. Încetarea grevei prin acordul părților.....	240
3. Suspendarea și încetarea grevei prin hotărâre udecătorească.....	240
§4. Răspunderea juridică în legătură cu declararea, desfășurarea și încetarea grevei.....	242
1. Răspunderea penală.....	242
2. Răspunderea patrimonială.....	243
3. Alte forme ale răspunderii juridice.....	244
§5. Concilierea conflictelor colective de muncă.....	245
1. Concilierea directă a conflictelor colective de muncă.....	246
2. Concilierea organizată de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.....	247

## Capitolul V. Sindicatele

§1. Partenerii sociali și sindicatele.....	249
§2. Definiție, caracteristici, scurt istoric al mișcării sindicale în România.....	250
§3. Libertatea sindicală.....	255
1. Libertatea sindicală individuală. Categoriile de persoane care dispun de libertatea sindicală.....	256
2. Libertatea sindicală colectivă.....	258
§4. Regimul juridic al sindicatelor și acțiunea sindicală.....	259
§5. Consecințe ale personalității juridice a sindicatelor.....	260

**Capitolul VI. Protecția muncii**

§1. Accidentul de muncă și răspunderea angajatorului în sistemul nostru de drept .....	264
§2. Sănătatea și securitatea în muncă. Comitetul de securitate și sănătate în muncă .....	269

**Capitolul VII. Răspunderea juridică în Dreptul muncii**

§1. Disciplina muncii .....	272
§2. Regulamentul intern .....	273
§3. Răspunderea disciplinară .....	275
§4. Răspunderea patrimonială.....	279
1. Acțiunea salariatului împotriva unității care i-a provocat un prejudiciu .....	279
1.1. Noțiune și reglementare.....	279
1.2. Condițiile în care se angajează răspunderea unității.....	280
1.3. Întinderea răspunderii unității.....	280
1.4. Sesizarea organului de jurisdicție competent .....	281
1.5. Particularitățile răspunderii patrimoniale a angajaților...	282
1.6. Condițiile antrenării răspunderii materiale .....	286
1.7. Stabilirea și recuperarea daunelor .....	287
1.8. Termenul pentru constatarea pagubei ori a obligației de restituire. Natura juridică .....	287
§5. Răspunderea contravențională .....	291
§6. Răspunderea penală .....	292

**Capitolul VIII. Jurisdicția muncii**

§1. Conflictul de interese și conflictele de drepturi.....	295
§2. Competența materială și teritorială .....	300
§3. Desfășurarea judecării. Hotărârile. Căile de atac .....	302
§4. Concluzii .....	303

**Capitolul IX. Norme internaționale ale dreptului muncii**

§1. Normele Uniunii Europene .....	306
1. Raportul cu norma juridică internă .....	306
2. Libera circulație a muncitorilor în Comunitate .....	308
3. Egalitatea de tratament între bărbați și femei în domeniul muncii .....	311
4. Formarea profesională .....	313
5. Carta privind drepturile sociale fundamentale ale muncitorilor .....	313
6. România și Uniunea Europeană .....	314
§2. Norme speciale privind timpul de lucru în Uniunea Europeană .....	316
§3. Principiile Organizației Internaționale a Muncii .....	330
1. Componenta Organizației Internaționale a Muncii .....	332
<b>Lucrări de specialitate .....</b>	<b>335</b>