

TITLUL I

Dispoziții generale

Capitolul I

Domeniul de aplicare

Domeniul de reglementare	Art. 1. (1) Prezentul cod reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii. (2) Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii.
---------------------------------	--



COMENTARIU

Domeniul principal de reglementare al normelor juridice prevăzute în Codului muncii are în vedere raporturile individuale și colective de muncă, care se stabilesc între o persoană fizică sau juridică, angajator, și o persoană fizică, salariat, precum și între patronate, syndicate sau reprezentanții salariaților și autoritățile publice.

Reglementate prin diferite acte normative, asumate prin contractul individual și, după caz, colectiv de muncă, relațiile sociale de muncă devin raporturi juridice de muncă, a căror specificitate esențială constă în subordonarea, în condițiile legii, a unui individ/grup de indivizi față de o unitate socio-economică, cu o structură organizatorică definită și o ierarhie funcțională acceptată.

Pornind de la această particularitate esențială și definitorie a raporturilor juridice de muncă, se permite diferențierea de situațiile în care persoanele care exercită demnități publice printr-un act de numire, care dețin demnități publice alese (cum ar fi Președintele, deputații și senatorii, primarii și viceprimarii, consilierii locali și județeni etc.) să nu se afle într-un raport de subordonare tipic¹ (precum cel al salariaților și funcționarilor publici), ci a

¹ Astfel, prin Decizia nr. 16/2016, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că „prevederile Codului muncii se aplică raporturilor juridice dintre primar/viceprimar și unitatea administrativ-teritorială, dacă legi speciale nu conțin dispoziții specifice, inclusiv după încetarea mandatelor (...) Subordonarea este o categorie juridică ce desemnează un element structural al raportului de muncă, care se manifestă prin mai multe drepturi ale angajatorului: dreptul de a da instrucțiuni salariatului cu privire la executarea muncii, dreptul de a controla executarea prestației ori dreptul

unei subordonări specifice, de drept public, derivată din actul de alegere și din îndatoririle constituționale și legale ce rezultă din acesta.

Reguli generale referitoare la încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractului colectiv de muncă sunt stabilite și de Codul muncii, însă sunt mai amplu reglementate de Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată¹.

Alineatul (2) stabilește că Legea nr. 53/2003 – Codul muncii reprezintă dreptul comun care normează raporturile juridice de muncă, fiind aplicabil în măsura în care alte acte normative nu cuprind norme speciale sau derogatorii, indiferent de forța juridică a acestora².

Astfel, dispozițiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii completează Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici³, Legea nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare, Legea nr. 1/2005 care reglementează raporturile de muncă ale membrilor cooperatori, normele aplicabile raporturilor de muncă ale consilierilor juridici reglementate prin Legea nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic, situația avocaților salariați în interiorul profesiei, a notarilor stagiați, a executorilor judecătorești stagiați, Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, precum și alte dispoziții speciale privind raporturi juridice specifice celor de muncă sau de serviciu.

Textele legale mai sus enumerate reprezintă o consecință a transformărilor sociale și organizaționale, a evoluției economice, a realităților demografice și tehnologice, că actele normative care alcătuiesc sistemul dreptului nu sunt și nu trebuie privite izolat, ci se află în corelații și interferențe firești și permanente, într-o continuă remodelare, revizuire și completare. Codul muncii este cel mai important izvor al dreptului muncii, dar legislația din domeniul dreptului muncii și a relațiilor de muncă cuprinde și alte acte normative și, tocmai de aceea, dispozițiile sale este necesar a fi coroborate cu cele ale altor legi speciale, de pildă, cu ale Legii nr. 62/2011 a dialogului social, ale Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, ale Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, alte reglementări specifice privind normarea elementelor particulare, dar esențiale, ale raporturilor juridice de muncă⁴.

de a sancționa eventuale neexecutări sau executări necorespunzătoare ale obligațiilor salariatului. Se identifică și criterii adiacente ale acesteia, cum sunt integrarea salariatului în structura organizatorică a angajatorului, modalitățile de plată a remunerației, respectarea unui program de lucru, iar indicii suplimentare pot fi și acelea că materialele sau echipamentele necesare executării muncii nu aparțin angajatului, precum și dependența economică.”

¹ Republicată în temeiul art. 80 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă și publicată în Monitorul Oficial numărul 365 din 30 mai 2012, dându-se textelor o nouă numerotare.

² „Instanța de jurisdicția muncii nu poate înlătura de la aplicare un act normativ, apreciind pe cale incidentală asupra legalității acestei derogări. Cenzurarea actului administrativ se poate realiza numai prin invocarea excepției de nelegalitate sau prin acțiune directă în fața instanței de contencios administrativ. Astfel, în câmpul de aplicare al art. 1 alin. 2 Codul muncii pot fi cuprinse și dispoziții legale cu forță juridică inferioară legii, ce sunt obligatorii pentru instanța de jurisdicția muncii până la constatarea nelegalității lor. Această lacună în reglementare nu poate fi suplinită prin invocarea principiului simetriei actelor juridice și nici dedusă pe cale de interpretare. Suntem în cercetarea unei excepții de la regulă, când norma specială derogă de la norma generală (*Specialia generalibus derogant*). Se opun regulile de interpretare a normelor de drept civil, potrivit cu care excepțiile trebuie să fie expres prevăzute de lege, fiind de strictă interpretare (*Exceptio est strictissimae interpretationis*).” (Decizia civilă nr. 1573 din data de 28 martie 2016, pronunțată de Curtea de Apel București, www.mcp-avocati.ro.)

³ Potrivit dispozițiilor art. 109 din Legea nr. 188/1999, cauzele care au ca obiect raportul de serviciu al funcționarului public sunt de competența instanțelor de contencios administrativ, cu excepția situațiilor pentru care este stabilită expres prin lege competența altor instanțe.

⁴ De exemplu, Legea-Cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial numărul 492 din data de 28 iunie 2017, stabilește sistemul de salarizare unitar pentru personalul din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului, indiferent dacă acesta își desfășoară activitatea în baza unui contract individual de muncă sau a unui raport de serviciu reglementat de Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici.

Codul civil, care „reglementează raporturile patrimoniale și nepatrimoniale dintre persoane, ca subiecte de drept civil”, completează¹ în mod necesar, sub aspect material, dispozițiile Codului muncii, numai în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă. Aplicarea legislației civile este evidentă și necesară, de exemplu, la încheierea, executarea sau negocierea contractului individual de muncă, în situația reparării prejudiciilor în temeiul răspunderii patrimoniale pentru faptele săvârșite de salariați ori de angajator, a nulității contractului individual de muncă, a prescripției extinctive.

Sub aspect procedural, atât în ceea ce privește judecarea conflictelor de muncă, cât și în ceea ce privește faza de executare silită, Codul muncii, Legea nr. 62/2011 a dialogului social, Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, dar și alte acte normative care reglementează raporturile de muncă fac trimitere, pentru necesara completare, la dispozițiile Codul de procedură civilă². Dispozițiile acestui din urmă cod sunt pe deplin aplicabile și obligatorii în ceea ce privește stabilirea competenței generale, materiale, funcționale și teritoriale a instanțelor de judecată, conținutul și forma cererilor de chemare în judecată, procedura de formulare a apărărilor și de invocare a excepțiilor, administrarea probatoriului³, cercetarea judecătorească, căile de atac ordinare și extraordinare care pot fi exercitate de părțile litigante, precum și executarea silită a titlurilor executorii.

**Subiectele
raporturilor
de muncă**

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

- a) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;**
- b) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă și care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;**
- c) cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României;**
- d) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii;**
- e) ucenicilor care prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;**
- f) angajatorilor, persoane fizice și juridice;**
- g) organizațiilor sindicale și patronale.**

¹ „Dreptul civil dă împrumut normele sale altor ramuri de drept, când acestea nu au norme proprii pentru un caz ori aspect”. (Decizia nr. 13/2016, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție, publicată în Monitorul Oficial numărul 862 din data de 28 octombrie 2016.)

² Potrivit art. 1 Codul de procedură civilă, acest cod „stabilește regulile de competență și de judecare a cauzelor civile, precum și cele de executare a hotărârilor instanțelor și a altor titluri executorii, în scopul îndeplinirii justiției în materie civilă.”

³ A se vedea comentariul de la art. 272 privind sarcina probei în litigiile de muncă.

**COMENTARIU**

Acest articol enumeră categoriile de persoane (salariați, angajatori, organizații sindicale și patronale) cărora le sunt aplicabile dispozițiile Codului muncii, făcând concordanță și cu reglementările speciale privind regimul străinilor în România și ale Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate.

În principal, dispozițiile Codului muncii se aplică cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă care prestează muncă în România. Astfel, Codul muncii reglementează domeniul relațiilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării și respectării normelor specifice raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.

Prin raportare la dispozițiile articolului 1, referitor la domeniul de reglementare al Codului muncii, nu doar cetățenilor români încadrați în baza unui contract individual de muncă li se aplică dispozițiile cuprinse în prezentul cod, ci, într-o mai mică sau mai mare măsură, și cetățenilor care își desfășoară activitatea în baza unui raport de serviciu, așa cum acesta este reglementat de legi sau statute speciale.

La nivel european, sunt incidente dispozițiile Regulamentului (CE) nr. 593/2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale. Potrivit acestui Regulament, contractul individual de muncă este reglementat de legea aleasă de părți, o astfel de alegere neputând să creeze un dezavantaj pentru salariatul originar din alt stat al Uniunii Europene.

Dacă prin contractul individual de muncă nu a fost aleasă legea aplicabilă, contractul va fi reglementat de legea țării în care sau din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea în baza contractului. Art. 3 din Regulamentul (CE) nr. 593 stabilește că alegerea de către părți a legii aplicabile „trebuie să fie expresă sau să rezulte, cu un grad rezonabil de certitudine, din clauzele contractuale sau din împrejurările cauzei. Prin alegerea lor, părțile pot desemna legea aplicabilă întregului contract sau numai unei părți din acesta.”

Dacă, potrivit contractului sau situației de fapt, nu se poate stabili legea aplicabilă, atunci contractul este reglementat de legea țării în care este situat angajatorul.

Existența contractului individual de muncă statornicește între părțile contractante o serie de drepturi și obligații specifice, precum și proceduri speciale¹ privind executarea, modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor juridice de muncă, ce nu se regăsesc în alte ramuri de drept. Acest lucru este impus de necesitatea recunoașterii și protejării drepturilor socio-economice ale salariaților, pentru stabilitatea caracteristică raporturilor de muncă și înlăturarea abuzurilor angajatorilor.

¹ „Sanctiunea disciplinară a desfacerii contractului de muncă se poate aplica doar raporturilor de muncă născute în urma încheierii unui contract individual de muncă între salariat și angajator, nu raporturilor născute în urma încheierii unui contract de management prin care au fost stabilite obiectivele și criteriile de performanță.” (Sentința civilă nr. 804 din data de 11 noiembrie 2014, pronunțată de Tribunalul Teleorman, www.mcp-avocati.ro.)

Capitolul II

Principii fundamentale

<p>Libertatea muncii.</p> <p>Flexicuritatea muncii</p>	<p>Art. 3. (1) Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.</p> <p>(2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze.</p> <p>(3) Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.</p> <p>(4) Orice contract de muncă încheiat cu nerespectarea dispozițiilor alin. (1)-(3) este nul de drept.</p>
--	--



COMENTARIU

Reglementarea Codului muncii privind libertatea muncii transpune în legislația ordinară principiul constituțional din art. 41 alin. 1 din Constituția României, care garantează dreptul la muncă.

Primele trei alineate stabilesc că dreptul la muncă include libertatea muncii și stabilitatea în muncă a salariaților.

Libertatea muncii presupune libertatea oricărei persoane de a-și exercita sau nu dreptul la muncă¹, de a-și alege munca pe care dorește să o presteze, locul de muncă, profesia sau meseria², angajatorul la care să își desfășoare activitatea, precum și dreptul de a decide, în orice moment, încetarea raporturilor de muncă sau de a fi de acord cu modificarea activităților desfășurate.

De asemenea, libertatea muncii presupune și include și libertatea de conștiință³ a salariatului în executarea sau neexecutarea sarcinilor de serviciu. Niciun salariat nu poate fi obligat să desfășoare o activitate care este împotriva conștiinței sale, care încalcă libertatea gândirii și a opiniilor, precum și libertatea credințelor religioase, libertăți care sunt garantate de Constituția României (art. 29) și de art. 9 al Convenției Europene a Drepturilor Omului privind dreptul la libertatea de gândire, de conștiință și de religie.

¹ „Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit, munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituind vechime în muncă, astfel că reclamantul este îndreptățit la a considera că perioada cât acesta nu a desfășurat activitate, datorită arestării nelegale, să constituie vechime în muncă.” (Decizia civilă nr. 204 din data de 09 martie 2017, pronunțată de Curtea de Apel Timișoara, www.mcp-avocati.ro.)

² „Felul muncii reprezintă profesia, meseria sau funcția ce este exercitată de salariat în temeiul contractului individual de muncă. Profesia este calificarea obținută de o persoană prin studii, iar funcția este activitatea desfășurată de o persoană într-o ierarhie funcțională de execuție sau de conducere.” (Sentința civilă nr. 334/LMA din data de 06 iunie 2016, pronunțată de Tribunalul Satu Mare, www.mcp-avocati.ro.)

³ A se vedea comentariul de la art. 4 privind interzicerea muncii forțate.

Astfel, dacă salariatului i se impune desfășurarea unor activități vădit și voit împotriva conștiinței sale sau care ar afecta libertățile, drepturile, viața și sănătatea, fizică ori psihică, a altor persoane, poate refuza îndeplinirea acestor tipuri de activități¹. O eventuală sancționare disciplinară a salariatului este lovită de nulitate, tocmai pentru încălcarea libertății muncii, ca principiu fundamental, iar unitatea și/sau persoanele direct responsabile de îngrădirea acestei libertăți pot răspunde patrimonial pentru prejudiciile morale produse sau, după caz, administrativ sau penal.

Pentru protecția socio-economică a salariaților și stabilitatea raporturilor de muncă, Codul muncii instituie o serie de garanții menite să împiedice comportamentul abuziv al angajatorilor: obligativitatea încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă și, de regulă, pe durată nedeterminată; modificarea contractului individual de muncă să fie legal realizată numai prin acordul părților²; suspendarea raporturilor de muncă poate avea loc numai în situațiile expres prevăzute de lege și/sau pentru motive întemeiate³; încetarea contractului individual de muncă poate avea loc în cazurile expres și limitativ prevăzute de Codul muncii, cu protejarea salariaților împotriva concedierilor nelegale și abuzive.

Alineatul 4 al acestui articol stabilește că un contract individual de muncă sau o clauză contractuală care încalcă acest principiu este nul sau nulă, după caz. Se are în vedere, spre exemplu, situația în care prin contractul individual de muncă s-ar introduce o clauză privind interdicția salariatului de a avea inițiativa încetării raporturilor juridice de muncă⁴, în special prin instituirea unei clauze penale (sau clauze de reziliere) pentru încetarea din voința salariatului a contractului de muncă înainte de un termen prestabilit sau prin obligarea salariatului de a restitui anumite sume de bani (cum ar fi sporuri de fidelitate) încasate pe durata contractului individual de muncă dacă salariatul ar lua decizia încetării raporturilor de muncă anterior unei date stabilite.

Este nelegală inserarea unei clauze „care prevede ca angajatul, în speță medicul ce a dobândit calitatea de specialist, să fie obligat la restituirea către angajator a drepturilor salariale încasate pe perioada rezidențiatului [...] întrucât contravine principiului recunoscut în orice legislație, conform căruia pentru munca prestată salariatul are dreptul la o remunerație, neputând renunța la acest drept fundamental, și că această dispoziție, care îmbracă forma unei clauze penale în materia raporturilor de muncă, generează o impunere excesivă și dezechilibrată între drepturile salariatului și cele ale angajatorului, fiind astfel abuzivă și excesivă, nefiind fundamentată pe nicio prevedere legală.”⁵.

¹ Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 29/1930 privind munca forțată sau obligatorie stabilește că munca forțată sau obligatorie înseamnă orice muncă sau serviciu pretins unui individ sub amenințarea unei pedepse oarecare, și pentru care numitul individ nu s-a oferit de bună-voie.

² A se vedea comentariul de la art. 41 privind cazurile și condițiile de modificare a contractului individual de muncă.

³ „Cât privește caracterul proporțional al măsurii reglementate de art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003, respectiv al realizării unui echilibru just între drepturile în concurs, anume dreptul la muncă și dreptul angajatorului de lua măsurile necesare bunei desfășurări a activității economice, Curtea reține că suspendarea contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, atunci când există temeieri pentru a aprecia că activitatea ilicită a salariatului ar periclita interesele angajatorului, trebuie să se supună unor condiții care să asigure că această măsură nu are un caracter arbitrar.” (Decizia Curții Constituționale a României nr. 279/2015, publicată în Monitorul Oficial numărul 431 din data de 17 iunie 2015.)

⁴ „În virtutea art. 38 din Codul muncii, este lovită de nulitate clauza prin care salariatul s-ar obliga să respecte un termen de preaviz mai mare decât cel stabilit maxim de dispozițiile Codului muncii, chiar și în schimbul plății unei indemnizații de către angajator. O asemenea clauză contravine și dispozițiilor art. 3 din Codul muncii, ce consacră libertatea muncii arătând că orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă, orice contract de muncă încheiat cu nerespectarea acestor dispoziții fiind nul de drept.” (Decizia civilă nr. 431 din data de 22 februarie 2017, pronunțată de Curtea de Apel Pitești, www.mcp-avocati.ro).

⁵ Sentința civilă nr. 1438 din data de 07 noiembrie 2014, pronunțată de Tribunalul Caraș-Severin, www.mcp-avocati.ro.

În schimb, este legală clauza¹ cuprinsă în contractul individual de muncă sau un act adițional la acesta prin care salariatul își asumă obligația de restituire a cheltuielilor efectuate de către angajator cu formarea inițială sau continuă a salariatului. Dacă salariatul are inițiativa încetării contractului individual de muncă înaintea unui termen asupra căruia părțile au convenit de comun acord, iar angajatorul face dovada efectuării de cheltuieli pentru formarea profesională a salariatului, acțiunii în antrenarea răspunderii civile contractuale a salariatului nu i se pot opune principiul libertății muncii și principiul alegerii libere a locului de muncă.

Toate aceste principii și reguli care privesc libertatea muncii pot fi concretizate și continuu respectate doar într-un cadru social și economic asigurat, în primul rând, prin politica legislativă internă a statelor, prin modul în care instituțiile și autoritățile statului gestionează și monitorizează derularea relațiilor de muncă, precum și prin implicarea organizațiilor sindicale și patronale în crearea și menținerea unui dialog social, care să aibă ca scop atât securitatea economică și socială a salariaților, cât și interesele pe termen mediu și lung ale angajatorilor.

În acest sens, la nivelul pieței europene a muncii au fost discutate, dezvoltate și adoptate o serie de strategii integrate de consolidare simultană a flexibilității pieței muncii și, totodată, măsuri active privind securitatea indivizilor pe piața forței de muncă, toate coagulate în conceptul de flexicurate².

La nivel colectiv, cât și la nivel individual, autoritățile statului, organizațiile sindicale și patronale, respectiv, unitățile angajatoare, pentru buna derulare durabilă a raporturilor de muncă, au responsabilitatea de a proiecta și pune în aplicare politici serioase de flexicurate prin intermediul a cel puțin patru componente: prevederi contractuale individuale și colective flexibile și sigure; strategii cuprinzătoare de învățare pe tot parcursul vieții pentru a asigura adaptabilitatea și capacitatea de inserție profesională a lucrătorilor; politici în domeniul pieței forței de muncă active și eficiente care ajută la reducerea perioadelor de șomaj și facilitează tranzițiile către noi locuri de muncă; politici și măsuri prin care întreprinderile să anticipeze schimbările și cerințele lor în ceea ce privește resursele umane, pentru a planifica programe interne de formare și reciclare pentru angajați; sisteme eficiente de asigurare socială care asigură sprijin financiar efectiv, încurajează ocuparea forței de muncă și înlesnesc mobilitatea pe piața forței de muncă³.

¹ A se vedea comentariul de la art. 198 privind obligațiile salariatului după formarea profesională.

² Flexicuratea (flexicurity), conceput lansat pentru prima dată în anii 1990 de prim-ministrul Danemarcei Poul Nyrup Rasmussen, încearcă să combine flexibilitatea piețelor muncii în beneficiul angajatorilor și securitatea locului de muncă în beneficiul angajaților în contextul schimbărilor socio-economice, determinate de globalizare, dezvoltarea noilor tehnologii, îmbătrânirea demografică, dezvoltarea segmentată a pieței muncii.

³ Prin Raportul privind principiile comune ale flexisecurității, emis la data de 15 noiembrie 2007 de către Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale, s-a concluzionat că aceste principii trebuie să includă: măsuri pentru prevederi contractuale flexibile și sigure și măsuri împotriva practicilor abuzive, în special în anumite contracte nestandardizate; înlăturarea segmentării pieței muncii prin promovarea siguranței ocupării forței de muncă și îmbunătățirea siguranței locurilor de muncă; toți lucrătorii dețin o serie de drepturi, indiferent de situația lor în ceea ce privește angajarea; reconcilierea muncii cu viața de familie sau privată, precum și promovarea noțiunii de „muncă decentă”; parteneriatul dintre guverne (la nivel local, regional și național), partenerii sociali și societatea civilă în gestiunea schimbării; egalitatea între sexe și promovarea egalității de șanse pentru toți; conceperea și punerea în aplicare a unor abordări naționale, în strânsă consultare cu partenerii sociali, în conformitate cu obiceiurile și practicile naționale; consolidarea adaptabilității societăților și lucrătorilor prin îmbunătățirea securității tranziției; necesitatea unei forțe de muncă calificate și adaptabile, combinând, prin urmare, politici active în domeniul pieței forței de muncă cu investiții în învățarea continuă, pentru a crește șansele de angajare; un cadru macroeconomic pentru o creștere echilibrată și durabilă și locuri de muncă mai multe și mai bune.

<p>Interzicerea muncii forțate. Excepții</p>	<p>Art. 4. (1) Munca forțată este interzisă.</p> <p>(2) Termenul muncă forțată desemnează orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare ori pentru care persoana nu și-a exprimat consimțământul în mod liber.</p> <p>(3) Nu constituie muncă forțată munca sau activitatea impusă de autoritățile publice:</p> <p>a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;</p> <p>b) pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;</p> <p>c) în baza unei hotărâri judecătorești de condamnare, rămasă definitivă, în condițiile legii;</p> <p>d) în caz de forță majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundații, cutremure, 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 populației ori ale unei părți a acesteia.</p>
---	---



COMENTARIU

Articolul este în concordanță și detaliază dispozițiile art. 42 din Constituția României, care stabilesc că munca forțată este interzisă, enumerând, totodată, și situațiile în care o activitate impusă nu ar constitui muncă forțată.

Munca forțată nu este și nu trebuie privită strict prin raportare la dispozițiile penale¹ care sancționează obligarea unei persoane la a presta sau desfășura o activitate împotriva voinței acesteia, ci se au în vedere situațiile în care salariatului i s-ar impune (prin amenințări, inclusiv cu aplicarea unor sancțiuni) să desfășoare o activitate cu care nu a fost de acord la momentul încheierii sau derulării contractului individual de muncă, să presteze munca în alt loc decât cel stabilit prin contractul individual de muncă sau actele adiționale la acesta, să îndeplinească activități cu caracter imoral ori ilicit sau împotriva conștiinței salariatului.

În temeiul acestor dispoziții legale, salariatul poate refuza executarea unui ordin de serviciu în cazul în care, în mare măsură, ar contraveni conștiinței sale bazată pe rațiuni religioase, morale, ideologice sau politice. Însă, conștiința salariatului nu poate fi justificare pentru desfășurarea, în timpul muncii, a unor activități de prozelitism², în acest caz acțiunile sau inacțiunile salariatului putând fi sancționate disciplinar sau, după caz, penal.

¹ Art. 212 din Codul penal incriminează supunerea la muncă forțată sau obligatorie și o pedepsește cu închisoare de la 1 la 3 ani. Potrivit acestui articol, este infracțiune „fapta de a supune o persoană, în alte cazuri decât cele prevăzute de dispozițiile legale, la prestarea unei munci împotriva voinței sale sau la o muncă obligatorie.”

² „Comisia Farmaceutică din S.U.A., [...], a decis că farmaciștii care se opun terapiei medicamentoase invocând încălcarea libertății de conștiință nu vor fi sancționați, dacă ei dovedesc că și-au informat anterior angajatorii referitor la credințele lor religioase și implicațiile acestora asupra profesiei. [...] Invocarea clauzei de conștiință nu poate justifica utilizarea de către angajator a unor criterii discriminatorii la momentul negocierii contractului individual de muncă, dar, în același timp, ea nu trebuie utilizată abuziv de către angajat, în lipsa unei reglementări convențional acceptate de către părți, sau prin depășirea nejustificată a limitelor acesteia.” (Cristina Rais, Clauza de conștiință, posibilă clauză specifică în contractul de muncă în domeniul farmaceutic, pag. 69, Revista Română de Bioetică, Vol. 8, Nr. 1, Ianuarie – Martie 2010)

Impunerea desfășurării unei munci sau a prestării unui serviciu prin amenințări, presiuni sau violențe psihice dă dreptul persoanei vătămate la a solicita repararea prejudiciilor materiale sau morale suferite, iar dacă munca a fost prestată în urma violențelor angajatorului fapta poate atrage și răspunderea penală a angajatorului sau a persoanelor vinovate.

Cazurile în care o persoană poate fi obligată să presteze o muncă sau o activitate sunt expres și limitativ prevăzute de legea internă și reglementările internaționale, au la bază un interes general și solidaritatea socială și nu pot fi aplicate prin analogie și altor situații.

Articolul 4 al Convenției Europene a Drepturilor Omului interzice sclavia și munca forțată, însă precizează și care sunt cazurile ce nu pot fi considerate ca fiind muncă forțată sau obligatorie: munca prestată de persoanele condamnate penal aflate într-o detenție legală sau în libertate condiționată; munca depusă de persoanele care execută serviciul militar obligatoriu sau forme similare acestui serviciu¹; munca depusă în situații de criză sau de calamități care amenință viața sau bunăstarea comunității; orice muncă ce face parte din obligațiile civice normale.

Articolul 1 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii² nr. 105³ privind abolirea muncii forțate subliniază că munca forțată sau obligatorie este interzisă: ca măsură de constrângere sau de educație politică ori ca sancțiune la adresa persoanelor care au exprimat sau exprimă anumite opinii politice sau își manifestă opoziția ideologică față de ordinea politică, socială sau economică stabilită; ca metodă de mobilizare și de utilizare a mâinii de lucru în scopul dezvoltării economice; ca măsură de disciplină a muncii; ca pedeapsă pentru participarea la greve; ca măsură de discriminare rasială, socială, națională sau religioasă.

Egalitatea de tratament.

Principiul nediscriminării

Art. 5. (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe.

¹ Prin Legea nr. 395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu și trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat s-a stabilit ca „începând cu data de 1 ianuarie 2007, executarea serviciului obligatoriu, în calitate de militar în termen și militar cu termen redus, se suspendă.”

² Organizația Internațională a Muncii (O.I.M./I.L.O.), creată la 11 aprilie 1919, face parte din sistemul Organizației Națiunilor Unite. Ca semnatară a Tratatului de la Versailles, România este, de drept, membră fondatoare a O.I.M.

³ Adoptată în cadrul Conferinței generale a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la Geneva de Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii și reunită la 5 iunie 1957.



COMENTARIU

Consacrat și de art. 16 din Constituția României, acest principiu este dezvoltat de o serie de acte normative interne, fiind înființate instituții ale statului și organizații (non)guvernamentale, care au competențe de a verifica, monitoriza, investiga, constata și sancționa¹ orice forme ale discriminării, inclusiv cea de la locul de muncă.

Principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii este o consfințire a principiului egalității în fața legii (art. 16 din Constituția României). Prin Decizia nr. 794/2016 Curtea Constituțională a României a statuat că „principiul constituțional al egalității în fața legii presupune instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite (...)”². Or, din moment ce situația juridică a personalului bugetar de același grad, gradație, vechime în funcție sau în specialitate și aceleași studii este identică, atunci și tratamentul juridic aplicabil – salariul de bază/indemnizația de încadrare-trebuie să fie același”, nefiind permis ca lucrătorii care sunt încadrați și dețin „același grad, gradație, vechime în funcție sau în specialitate și aceleași studii, să aibă indemnizații de încadrare diferite”.

Această interpretare reconfirmă și întărește necesitatea respectării dispozițiilor Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice³ care, în domeniul relațiile de muncă din sectorul public, consacră principiul nediscriminării, în sensul eliminării oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție; și principiul egalității, prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală. Pentru identitate de situații de fapt⁴, și în mediul privat pot fi avute în vedere aceste raționamente juridice în demersurile de eliminare a eventualelor discriminări și tratamente diferite între salariați aflați în situații identice, care ocupă aceleași funcții și prestează muncă de aceeași cantitate și calitate.

În funcție de cauzele care o generează și/sau de momentul apariției acestora, discriminarea este directă, indirectă, hărțuirea, ordinul de a discrimina⁵ și victimizarea. Discriminarea directă apare atunci când tratamentul discriminatoriu este generat în mod intenționat, într-o anumită situație, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, cu repercusiuni directe asupra unei persoane sau categorii de persoane, în timp ce discriminarea indirectă apare atunci când acest tratament are la bază decizii inechitabile luate anterior de angajator sau chiar de instituțiile publice centrale și locale ale statului⁶.

¹ A se vedea comentariul de la art. 272 privind sarcina probei în litigiile de muncă.

² A se vedea și Decizia nr. 1/1994, publicată în Monitorul Oficial al României numărul 69 din data de 16 martie 1994.

³ Publicată în Monitorul Oficial numărul 492 din data de 28 iunie 2017.

⁴ Conform principiului *ubi eadem est ratio, eadem solutio esse debet*, identitatea de raționament juridic și analogia operează în cazul în care nu există o normă juridică care să reglementeze în concret cazul dat. Completarea lacunelor legii se face prin recurgerea, fie la normele juridice civile, ipoteză în care se vorbește despre analogia legii (*analogia legis*), fie la principiile dreptului civil, ipoteză în care se vorbește despre analogia dreptului (*analogia iuris*). În funcție de situația concretă dedusă judecătii, instanța de judecată este obligată să recurgă la analogia legii sau, după caz, la analogia dreptului, art. 4 alin. (4) din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, modificată și completată prin Legea nr. 242/2018, publicată în Monitorul Oficial numărul 868 din data de 15 octombrie 2018, dispunând că „judecătorii nu pot refuza să judece pe motiv că legea nu prevede, este neclară sau incompletă”.

⁵ Potrivit art. 2 alin. 2 lit. d) din Directiva 2000/43/CE din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, „instigarea la discriminare față de persoane pe baza rasei sau originii etnice se consideră a fi discriminare”.

⁶ „La locul de muncă discriminarea ar putea să apară în cadrul mai multor etape, la interviu sau la angajare, la stabilirea condițiilor de muncă, a responsabilităților, a salariului, formarea și dezvoltarea profesională, sau în cazul concedierilor

Hărțuirea, ca formă de discriminare, de nerespectare a principiului egalității de tratament, are loc în situația manifestării, directe sau indirecte, cu intenție sau fără, a unui comportament nedorit legat de un criteriu de discriminare¹, având drept scop sau efect violarea demnității unei persoane sau crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

Victimizarea presupune orice formă de tratament ostil sau de răzbunare a angajatorului (concedierea, refuzul promovării, neacordarea concediului de odihnă, șicanarea la locul de muncă), ca reacție la depunerea unei plângeri la instituțiile competente de către o persoană care urmărește valorificarea pe cale legală a dreptului de a nu fi supus discriminării sau a participat ca martor într-un caz de discriminare împotriva angajatorului.

O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare² stabilește că sunt discriminatorii³ orice prevederi, criterii și practici aparent neutre, care dezavantajează anumite persoane, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, precum și orice alt criteriu care are ca scop restrângerea unor drepturi.

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei⁴ are în vedere eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferile vieții publice din România.

Conform art. 7 alin. 1 lit. f) din Legea nr. 202/2002, prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă „se înțelege accesul nediscriminatoriu la condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere.”⁵

Prin diminuarea substanțială a salariului avut anterior fără nicio explicație „se încalcă principiul nediscriminării prevăzut de art. 5 din Codul muncii, în cadrul relațiilor de muncă trebuind să funcționeze principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.”⁶

Reglementările legale interzic nu numai aplicarea unui tratament având ca scop discriminarea, „conduita care, având aparent alt obiectiv, ar produce totuși un efect discriminatoriu.”⁷, dar și orice acțiuni sau inacțiuni menite să destabilizeze confortul și bunăstarea psihică a salariatului la locul de muncă.

individuale sau colective.” (Sentința civilă nr. 1349 din data de 30 iunie 2016, pronunțată de Tribunalul Gorj, www.mcp-avocati.ro.)

¹ În legislația națională sunt considerate criterii de discriminare rasa, naționalitatea, etnia, limba, religia, categoria socială, convingerile, sexul, orientarea sexuală, vârsta, handicapul, boala cronică necontagioasă, infectarea HIV, apartenența la o categorie defavorizată.

² Republicată în temeiul O.U.G. nr. 19/2013, publicată în Monitorul Oficial al României numărul 183 din 2 aprilie 2013, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 189/2013, publicată în Monitorul Oficial al României numărul 380 din 27 iunie 2013.

³ „Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.” (Decizia civilă nr. 823 din data de 14 februarie 2017, pronunțată de Curtea de Apel București, www.mcp-avocati.ro.)

⁴ Republicată în temeiul O.U.G. nr. 83/2012, publicată în Monitorul Oficial al României numărul 839 din 13 decembrie 2012, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 115/2013, publicată în Monitorul Oficial al României numărul 240 din 25 aprilie 2013.

⁵ Sentința civilă nr. 1827 din data de 18 decembrie 2014, pronunțată de Tribunalul Mureș, www.mcp-avocati.ro.

⁶ Sentința civilă nr. 5936 din data de 29 octombrie 2014, pronunțată de Tribunalul Cluj, www.mcp-avocati.ro.

⁷ Sentința civilă nr. 1349 din data de 30 iunie 2016, pronunțată de Tribunalul Gorj, www.mcp-avocati.ro.