

ALEXANDRU ȚICLEA

**CODUL MUNCII
COMENTAT**

și

**Legea dialogului social nr. 62/2011,
republicată**

Ediția a III-a, revăzută și adăugită

Universul Juridic

București

-2013-

Editat de **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Copyright © 2011, 2012, 2013, **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Toate drepturile asupra prezentei ediții aparțin

S.C. Universul Juridic S.R.L.

Nicio parte din acest volum nu poate fi copiată fără acordul scris al

S.C. Universul Juridic S.R.L.

**NICIUN EXEMPLAR DIN PREZENTUL TIRAJ NU VA FI
COMERCIALIZAT DECÂT ÎNSOTIT DE SEMNĂTURA
AUTORULUI ȘI ȘTAMPILA EDITORULUI, APLICATE PE
INTERIORUL ULTIMEI COPERTE.**

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

ȚICLEA, ALEXANDRU

**Codul muncii comentat / Alexandru Țiclea. - Ed. a 3-a, rev. și
adăug. - București : Universul Juridic, 2013**

ISBN 978-973-127-957-2

349.2(498)

REDACȚIE: tel./fax: **021.314.93.13**

tel.: **0732.320.666**

e-mail: **redactie@universuljuridic.ro**

DEPARTAMENTUL telefon: **021.314.93.15; 0726.990.184**

DISTRIBUȚIE: tel./fax: **021.314.93.16**

e-mail: **distributie@universuljuridic.ro**

www.universuljuridic.ro

**COMENZI ON-LINE,
CU REDUCERI DE PÂNĂ LA 15%**

CUVÂNT ÎNAINTE

Publicarea acestei ediții a fost determinată de modificările recente aduse legislației muncii, precum și de neiminența unor alte modificări în viitorul apropiat.

După apariția ediției a II-a a lucrării, Codul muncii a suferit următoarele modificări:

- prin Legea nr. 147/2012 s-a adăugat o nouă sărbătoare legală „*Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României*” (art. 139 alin. 1);

- prin Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă (art. 46) a fost introdus un nou alineat (3) la art. 269, reglementându-se coparticiparea procesuală activă, în cazul pluralității de reclamanți (*litisconsorțiu*);

- prin Legea nr. 2/2013 privind unele măsuri pentru degrevarea instanțelor judecătorești, precum și pentru pregătirea punerii în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă a fost modificat art. 269 alin. (1) în sensul că „judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor judecătorești, stabilite potrivit legii”.

La rândul său, Legea dialogului social nr. 62/2011 a fost republicată la data de 31 august 2012, ca urmare a modificării intervenite prin Legea nr. 76/2012, modificări au intrat în vigoare odată cu noul Cod de procedură civilă, la data de 15 februarie 2013, așa cum s-a dispus prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 44/2012 de modificare a art. 81 din Legea nr. 76/2012.

Noutățile privesc, în esență, înlocuirea recursului cu apelul – cale ordinară de atac, precum și caracterul (definitiv) al hotărârilor judecătorești pronunțate la fond.

Sperăm ca și această nouă ediție a Codului muncii comentat să reprezinte același instrument util și practic de lucru pentru toți cei interesați.

20 februarie 2013

Legea nr. 53/2003
- Codul muncii^{*)} -

^{*)} Republicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011 modificat ulterior.

TITLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

CAPITOLUL I

Domeniul de aplicare

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

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



COMENTARIU

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

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

Rațiunea acestei modificări constă în aceea că Legea nr. 53/2003 – Codul muncii nu reglementează „totalitatea” raporturilor individuale de muncă, iar cele colective fac obiectul unui alt act normativ – Legea dialogului social nr. 62/2011.²

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

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

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

În temeiul art. 1 alin. (2), dispozițiile Codului muncii sunt aplicabile și altor categorii de raporturi în măsura în care legile speciale aplicabile nu conțin norme specifice derogatorii. Este cazul, de exemplu, al raporturilor juridice privind personalul didactic, personalul diplomatic și consular, chiar și ca excepție, al raporturilor de serviciu ale funcționarii publici, cei parlamentari etc.

Așadar, Codul muncii este un drept comun pentru aceste raporturi.

¹ Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii - Partea I -*, în „Pandectele Române” nr. 2/2003, p. 241.

² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 322 din 10 mai 2011.

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

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



COMENTARIU

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

Soluția Codului, în concordanță cu dispozițiile unor legi speciale, este că, sub aspectul subiectelor de drept, el se aplică nu numai celor care au calitatea de salariați, cetățeni români sau străini în România, dar și cetățenilor români care lucrează în străinătate, în baza contractelor individuale de muncă încheiate cu angajatori români, cu excepția cazului în care legislația statului unde prestează munca (*lex loci laboris*, care coincide cu *lex loci executionis*) ar fi mai favorabilă².

De precizat este că au fost adoptate acte normative speciale care reglementează atât angajarea străinilor și a cetățenilor Uniunii Europene în țara noastră, cât și protecția românilor care lucrează în străinătate.

În Uniunea Europeană, în situația în care există un conflict de legi, se va aplica Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (cunoscut sub denumirea de „Roma I”).³

¹ Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *op. cit.*, p. 243.

² Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, *Codul muncii*, Editura Lumina Lex, București, 2003, p. 23; Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, *Prezentarea de ansamblu și observații critice asupra noului Cod al muncii*, în „Dreptul” nr. 4/2003, p. 16; Șerban Beligrădeanu, *Legislația muncii, comentată*, vol. XLVII (vol. 1/2003), Editura Lumina Lex, București, 2003, p. 86.

³ Acest regulament înlocuiește Convenția de la Roma din 19 iunie 1980 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale. Țara noastră a ratificat această Convenție odată cu Tratatul de aderare la Uniunea Europeană.

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

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

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

- legea țării unde se desfășoară activitatea;

- legea angajatorului;

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

b) dacă părțile au ales legea (subiectiv) aplicabilă, aceasta nu trebuie să fie mai dezavantajoasă pentru salariat decât legea (obiectiv) aplicabilă, determinată în ordinea precizată la lit. a.¹

CAPITOLUL II

Principii fundamentale

Art. 3. – (1) Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.

(2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze.

(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.

(4) Orice contract de muncă încheiat cu nerespectarea dispozițiilor alin. (1)-(3) este nul de drept.



COMENTARIU

Observăm că textul de mai sus [ca și cel constituțional – art. 41 alin. (1)] nu proclamă în mod direct dreptul la muncă, așa cum o fac importante documente internaționale [Declarația universală a drepturilor omului – art. 23 pct. 1, Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale – art. 6 pct. 1, Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – art. 15 alin. (1)].

Suntem de părere că România, ca stat membru al Uniunii Europene, ar trebui să coreleze atât dispoziția constituțională [art. 41 alin. (1)], cât și pe cea din Codul muncii [art. 3 alin. (1)] cu art. 15 alin. (1) din *Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene*,² potrivit căreia „orice persoană are dreptul la muncă și dreptul de a exercita o ocupație aleasă sau acceptată în mod liber”.

Dreptul la muncă presupune, pe de o parte, posibilitatea fiecăruia de a desfășura o activitate profesională, la alegerea sa, iar, pe de altă parte, constă în interdicția obligației de a munci.

¹ Raluca Dimitriu, *Diversitate versus discriminare în dreptul comunitar al muncii*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2009, p. 27.

² Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. C/303/1 din 14 decembrie 2007.

În sens larg, el include libertatea alegerii profesiei, a ocupației, a locului de muncă, salarizarea, dreptul la negocieri colective și individuale, stabilitatea în muncă, protecția socială a muncii.¹

În sens restrâns, în condițiile economiei de piață, el este conceput ca incluzând, în principal, libertatea muncii.

De reținut este că acel contract încheiat cu nesocotirea dispozițiilor privind libertatea muncii sau neîngădirea dreptului la muncă este nul de drept.

Art. 4. – (1) Munca forțată este interzisă.

(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.

(3) Nu constituie muncă forțată munca sau activitatea impusă de autoritățile publice:

a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu²;

b) pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;

c) în baza unei hotărâri judecătorești de condamnare, rămasă definitivă, în condițiile legii;

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.



COMENTARIU

Textul este conform cu art. 5 alin. (2) din *Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene* care statornicește: „Nimeni nu poate fi constrâns să efectueze o muncă forțată sau obligatorie”.

De asemenea, este în concordanță cu art. 1 din *Convenția Organizației Internaționale a Muncii* nr. 105 din anul 1957 care prevede că fiecare membru al organizației care o ratifică se angajează să abolească munca forțată sau obligatorie și să nu recurgă la ea sub nicio formă 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 o poziție ideologică față de ordinea politică, socială sau economică stabilită;

¹ Curtea Constituțională a reținut că cea mai importantă garanție pentru exercitarea dreptului la muncă o constituie stabilirea limitativă prin lege a cazurilor în care și a motivelor pentru care încetarea raporturilor de muncă poate avea loc din inițiativa și din voința unilaterală a angajatorului (Decizia nr. 383/2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 792 din 31 august 2005).

² A se vedea Legea nr. 395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu și trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.155 din 20 decembrie 2005, cu modificările ulterioare.

- metodă de mobilizare și de utilizare a mâinii de lucru în scopul dezvoltării economice;
- măsură de disciplină a muncii (în sens de sancțiune disciplinară constând în muncă);
- pedeapsă pentru participarea la greve;
- măsură de discriminare rasială, socială, națională sau religioasă.

În consens cu dispozițiile *Convenției pentru protecția drepturilor omului și a libertăților fundamentale*, legea noastră enumeră situațiile care nu constituie muncă forțată.

Dreptul la muncă fiind, sub un anumit aspect, o expresie a libertății și personalității umane, în complexitatea dimensiunilor sale juridice, este firesc ca o persoană să nu poată fi obligată să desfășoare o muncă pe care nu și-a ales-o (sau nu a acceptat-o liber) ori să muncească într-un anumit loc de muncă pe care nu l-a ales sau acceptat liber¹.

În consecință, libertatea muncii exclude munca forțată sau obligatorie, așa cum se prevede, de altfel, și în art. 42 din Constituție.

Se impune precizat că prin Legea nr. 395/2005² începând cu data de 1 ianuarie 2007 a fost desființat serviciul militar obligatoriu. Iar Codul penal incriminează ca infracțiune munca forțată (art. 191).

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.



COMENTARIU

Textul are la bază dispozițiile generale din Constituție [art. 16 alin. (1) și art. 41 alin. (4)] și sintetizează prevederile altor acte normative interne (Ordonanța

¹ Mihai Constantinescu, Ion Deleanu, Antonie Iorgovan, Ion Muraru, Florin Vasilescu, Ion Vida, *op. cit.*, p. 51; Elena Simina Tănăsescu, *op. cit.*, p. 89.

² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1155 din 20 decembrie 2005.

Guvernului nr. 137/2000¹ și Legea nr. 202/2002²), precum și o serie de norme internaționale, adaptându-le specificului relațiilor sociale de muncă.³

Observăm că egalitatea de tratament funcționează atât în ceea ce privește salariații, dar și angajatorii.

Aceștia din urmă nu trebuie să-și discrimineze proprii salariați pe niciun motiv, la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului de muncă. Dar nici organizațiile salariaților (sindicatul) teritoriale, pe grupuri de unități, ramuri sau la nivel național nu trebuie să-i trateze diferit pe angajatori sau asociațiile acestora. Același comportament se cere și angajatorilor ori asociațiilor patronale față de organizațiile sindicale.

La rândul lor, autoritățile publice (Agenția pentru ocuparea forței de muncă, Inspecția muncii, ministerele etc.) trebuie să trateze de pe aceleași poziții de egalitate – fără nicio discriminare – salariații și angajatorii, organizațiile acestora, să nu-i avantajeze pe unii și să-i discrimineze pe alții.

Însă, asigurarea egalității de tratament, fie că este vorba de salariați sau de angajatori, nu înseamnă neapărat uniformitate, neluarea în considerare a particularităților, a situațiilor diferite, a cerințelor specifice.⁴

Art. 6. – (1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

(3) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

¹ A se vedea problematica acestui act normativ, Ștefan Beligrădeanu, *Impactul Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare asupra legislației muncii*, în „Dreptul” nr. 1/2001, p. 3-22.

² A se vedea privind această lege: Ion Traian Ștefănescu, *Considerații referitoare la Legea nr. 202/2002 privind egalitate de șanse între femei și bărbați, cu privire specială asupra domeniului muncii*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2002, p. 9-14; Magda Volonciu, *Sesizări, reclamații și plângeri împotriva măsurilor de discriminare pe criteriul sexului*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2003, p. 27-32.

³ De pildă, potrivit Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene:

- se interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală [art. 21 alin. (1)];

- egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea [art. 23 alin. (1)].

⁴ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2010, p. 76.