

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 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, sindicate sau reprezentanții salariaților și autoritățile publice.

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 salarizați în interiorul profesiei, a notarilor stagiari, a executorilor judecătorești stagiari, precum și alte dispoziții speciale privind raporturi juridice specifice celor de muncă sau de serviciu.

Textele legale mai sus enumerate reprezintă o consecință a realității evidente, că actele normative care alcătuiesc sistemul dreptului nu sunt izolate, ci se află în corelații și interferențe firești și permanente. Codul muncii este cel mai important izvor al dreptului muncii, dar legislația din domeniul dreptului muncii cuprinde și alte acte normative și, tocmai de

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.

aceea, dispozițiile sale se întregesc cu cele ale altor legi, de pildă, cu ale Legii nr. 62/2011 a dialogului social, republicată.

De asemenea, Codul civil, care „reglementează raporturile patrimoniale și nepatrimoniale dintre persoane, ca subiecte de drept civil”, completează 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 contractului individual de muncă sau în situațiile reparării prejudiciilor în temeiul răspunderii patrimoniale pentru faptele săvârșite de salariați ori de angajator.

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.



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.

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.

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 stabilește între părțile contractante o serie de drepturi și obligații specifice, precum și proceduri speciale¹ privind executarea, modificarea și încetarea raporturilor juridice de muncă, ce nu se regăsesc în alte ramuri de drept. Acest lucru este impus de necesitatea protejării drepturilor sociale și economice ale salariaților, pentru stabilitatea 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

Libertatea muncii

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

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 muncă, de a-și alege munca pe care dorește să o presteze, locul de muncă, profesia sau meseria¹, angajatorul la care să își

¹ „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.)

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.

Pentru protecția socioeconomică 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 părților¹; suspendarea raporturilor de muncă poate avea loc numai în situațiile expres prevăzute de lege și/sau pentru motive întemeiate²; 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 muncă.

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.”³.

¹ Vezi comentariul de la art. 41 privind modificarea contractului individual de muncă.

² „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 temeiuri 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.)

³ Sentința civilă nr. 1438 din data de 07 noiembrie 2014, pronunțată de Tribunalul Caraș-Severin, www.mcp-avocati.ro.

Interzicerea muncii forțate. Excepții

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 obligatoriu;
- 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

Acest articol 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

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.”

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 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.

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 servicii 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

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.

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.



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.

În funcție de cauzele care o generează și/sau de momentul apariției acestora, discriminarea este directă sau indirectă. 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 statului².

O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare³ stabilește că sunt discriminatorii 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 sferele 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.

¹ Vezi comentariul de la art. 272 privind sarcina probei în litigiile de muncă.

² „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 individuale sau colective.” (Sentința civilă nr. 1349 din data de 30 iunie 2016, pronunțată de Tribunalul Gorj, www.mcp-avocati.ro.)

³ 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.

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.