

# CAPITOLUL AL II-LEA.

## Aspecte generale referitoare la regulamentul intern

### *Secțiunea 1. Noțiunea de regulament intern*

#### **§1. Definirea regulamentului intern**

a) Codul muncii – Legea nr. 53/2003, deși optează pentru reglementarea de ansamblu a problematicii regulamentului intern, nu cuprinde o definiție propriu-zisă a acestuia. Dată fiind opțiunea legiuitorului, misiunea de definire a acestei instituții juridice a revenit doctrinei de specialitate și practicii judiciare în materie.

b) Exigențele elementare ale logicii formale presupun ca în demersul definirii unei noțiuni să fie avute în vedere, concomitent și obligatoriu, două elemente: genul proxim și diferența specifică ale acelei noțiuni. Din această perspectivă, având în vedere art. 241-246 C.muncii, optăm pentru următoarea definiție: *regulamentul intern reprezintă izvorul specific de drept al muncii din interiorul unităților economico-sociale, a cărui existență este, de regulă, obligatorie, în cuprinsul căruia angajatorul instituie, în exercitarea atribuțiilor sale de organizare, directivare și control, cu consultarea prealabilă și obligatorie a angajaților, reguli având ca obiect, în principal, concretizarea drepturilor și obligațiilor părților raporturilor de muncă, asigurarea cadrului protecției multiple a angajaților, elementele specifice răspunderii disciplinare și patrimoniale și, respectiv, criteriile și procedurile de evaluare profesională a angajaților, precum și alte reglementări necesare și specifice.* Ca o reminiscență a reglementării anterioare, se apreciază că regulamentul intern cuprinde, în principal, normele de disciplină a muncii.

c) Cuprinsul regulamentului intern, stabilit de art. 242 C.muncii, poate fi grupat în următoarele patru categorii:

– norme prin care se realizează o concretizare a drepturilor și obligațiilor părților raporturilor juridice de muncă;

– reguli ce au ca obiect stabilirea cadrului intern de protecție a angajaților în desfășurarea activității, inclusiv cu referire la securitatea și sănătatea în muncă;

– prevederi care consacră la nivelul angajatorului elementele specifice răspunderii disciplinare din unitatea respectivă;

– statuări ale criteriilor și procedurilor de evaluare profesională a angajaților.

## **§2. Natura juridică a regulamentului intern**

a) Indiferent de faptul că regulamentul intern este adoptat de către un angajator din sectorul privat ori de către unul din sectorul public (autoritate sau instituție publică), natura juridică a acestui document este specifică celei a unui act de drept al muncii, iar nu a unui act administrativ.

Ceea ce este relevant în calificarea unui act juridic ca fiind unul administrativ [în sensul art. 2 alin. (1) lit. c) și c<sup>1</sup>) din Legea nr. 554/2004 a contenciosului administrativ<sup>[1]</sup>] este că actul administrativ reprezintă „c) actul unilateral cu caracter individual sau normativ emis de o autoritate publică, în regim de putere publică, în vederea organizării executării legii sau a executării în concret a legii, care dă naștere, modifică sau stinge raporturi juridice; c<sup>1</sup>) sunt asimilate actelor administrative, în sensul prezentei legi, și contractele încheiate de autoritățile publice care au ca obiect punerea în valoare a bunurilor proprietate publică, executarea lucrărilor de interes public, prestarea serviciilor publice, achizițiile publice; prin legi speciale pot fi prevăzute

---

<sup>[1]</sup> M. Of. nr. 1154 din 7 decembrie 2004, cu modificările și completările ulterioare.

și alte categorii de contracte administrative”. Așadar, esențială nu este împrejurarea că autorul său are statut de autoritate sau instituție publică, ci că respectivul act este emis de către autoritatea ori instituția publică în exercitarea atribuțiilor de putere publică cu care a fost învestită prin lege. Ca urmare, atunci când obiectul actului emis de către autoritatea sau instituția publică vizează aspecte care țin de activitatea personalului, așa cum se întâmplă și în cazul regulamentului intern, natura manifestării de voință a autorului se circumscrie exclusiv cadrului specific dreptului muncii.

Regulamentul intern este un act juridic, în esență, unilateral și public (în sensul că se dă publicității prin afișare la sediul angajatorului) fără a fi însă un act de drept public. Așa cum am arătat, nu este un act administrativ deoarece nu se emite în executarea unor atribuții de putere publică, ci, dimpotrivă, în calitatea de angajator, de parte contractantă (chiar dacă angajatorul este un organ al puterii publice). Este, deci, un act de drept privat, un izvor de drept al muncii.

b) Fundamentul existenței regulamentului intern nu rezidă exclusiv în expresia puterii angajatorului. Regulamentul nu este numai un instrument juridic prin care se concretizează dreptul angajatorului de a stabili organizarea și funcționarea unității. În realitate, la baza regulamentului intern stau, așa cum am arătat, toate cele trei prerogative fundamentale recunoscute de lege angajatorului și care se manifestă și în cadrul relației individuale de muncă (marcată de subordonarea juridică a angajatului față de angajator), respectiv:

- cea de organizare a activității proprii și de stabilire a cadrului de funcționare a compartimentelor de lucru;
- cea de directivare și control, în exercițiul căreia angajatorul este legal îndreptățit să dea angajatului ordine și dispoziții executorii, inclusiv de a-i stabili obiective de performanță;
- cea de sancționare disciplinară a angajatului.

### §3. Funcțiile (scopurile) regulamentului intern

Regulamentului intern îi sunt proprii următoarele funcții (scopuri):

a) *funcția de exercitare din punct de vedere regulamentară a atributelor specifice angajatorului – organizare, directivare și control, sancționare.*

b) *funcția de particularizare și concretizare la nivelul fiecărui angajator a prevederilor generale cuprinse în legislația muncii.*

Normele cuprinse în regulamentul intern au caracter mediat, sunt edictate în temeiul unor prevederi legale prealabile.

În lipsa unui contract colectiv de muncă încheiat la nivelul unității, regulamentul intern poate constitui un veritabil „cod”, prin intermediul căruia angajații pot cunoaște, detaliat, regulile specifice aplicabile activității lor în relația cu angajatorul.

c) *funcția de asigurare a existenței unui mijloc alternativ și obligatoriu de reglementare a unor aspecte care altminteri sunt prevăzute în primul rând ca elemente ale contractului colectiv de muncă.*

Dat fiind faptul că, așa cum am arătat, potrivit Legii nr. 62/2011 a dialogului social, la nivelul angajatorilor care au cel puțin 21 de angajați este obligatorie numai negocierea colectivă [art. 129 alin. (1)], iar nu și încheierea unui contract colectiv de muncă, în practica raporturilor de muncă se întâlnește destul de frecvent necesitatea acoperirii ansamblului problemelor, cerute de realități, prin regulamentul intern.

Așa cum am arătat, Codul muncii instituie, alternativ, posibilitatea ca anumite aspecte din structura unor instituții specifice să fie stabilite – cu caracter general – fie (prioritar) prin contractul colectiv de muncă, fie (în subsidiar, în absența unui contract colectiv de muncă aplicabil) prin regulamentul intern. Ca urmare, în toate aceste ipoteze, absența unui contract colectiv de muncă aplicabil conduce la obligația angajatorului de a cuprinde în regulamentul intern regulile specifice aplicabile în unitatea sa.

d) *funcția de completare a unor zone de interes proprii statutului și activității angajatorului, în privința cărora legislația muncii nu cuprinde soluții concrete.*

Angajatorul este abilitat să complinească normativ astfel de lipsuri prin regulamentul intern. Acest demers este necesar și deosebit de util pentru angajatorul care urmărește evitarea unor manifestări echivoce, cauzate fie de modul general de reglementare legală, fie chiar de lipsa oricărei prevederi legale.

e) *funcția de anticipare (de prevenire) a conduitei angajaților în exercitarea atribuțiilor de serviciu.*

Regulamentul intern are și un rol anticipativ, dat fiind faptul că, prin intermediul elementelor sale de conținut, angajatorul preconizează o anumită conduită din partea angajaților. Ca atare, angajatorul trebuie să aibă în vedere nu numai valența sancționatorie (în sens punitiv-disciplinar) a prevederilor specifice regulamentului intern, ci și pe cea stimulatorie.

### *Secțiunea a 2-a. Aspecte terminologice*

Caracterul numit al actului juridic – regulamentul intern – ar trebui să impună utilizarea în legislație, în jurisprudență și în practica raporturilor de muncă a termenului instituit în acest fel, adică legal.

Cu toate acestea, se întâlnesc numeroase situații în care fie este folosită denumirea din reglementarea anterioară – „regulament de ordine interioară” (în special în practica angajatorilor), fie se uzitează denumiri care combină elemente terminologice specifice mai multor instituții, rezultând astfel denumiri precum „regulament intern de organizare și funcționare”<sup>[1]</sup>. Este de dorit ca astfel de

---

<sup>[1]</sup> Spre exemplu, art. 10 alin. (9) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (republicată în M. Of. nr. 326 din 5 iunie 2013, cu modificările și completările ulterioare) prevede: „La revenirea

soluții să nu se prolifereze deoarece sunt de natură a stârni confuzie atât cu privire la natura lor, cât și referitor la efectele juridice pe care le produc. Așadar, se impune utilizarea în practică a termenului de „regulament intern”.

---

la locul de muncă în condițiile prevăzute la alin. (8), salariați/salariatul are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărei durată este prevăzută în regulamentul intern de organizare și funcționare și nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare”. Evident, în exemplul dat, legiuitorul a avut în vedere cuprinsul regulamentului intern, iar nu pe cel al regulamentului de organizare și funcționare.

## CAPITOLUL AL III-LEA.

### Existența regulamentului intern

#### *Secțiunea 1. Obligativitatea, de regulă, a existenței regulamentului intern în cadrul fiecărui angajator*

Așa cum arătat, legiuitorul a instituit, *ca regulă*, obligativitatea existenței acestui document în cadrul fiecărui angajator.

Soluția decurge din art. 246 C.muncii, care prevede că întocmirea regulamentului intern la nivelul fiecărui angajator se realizează în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a Codului muncii [alin. (1)], urmând ca, în cazul angajatorilor înființați după intrarea în vigoare a codului (1 martie 2003), termenul de 60 zile să înceapă să curgă de la data dobândirii personalității juridice.

a) Regula obligativității existenței regulamentului intern în cadrul fiecărui angajator rezultă și din cuprinsul altor dispoziții ale legislației muncii. Ne referim la soluțiile (din Codul muncii sau din alte acte normative specifice) care, fără să stabilească o conduită concretă pentru subiectele raporturilor juridice de muncă, fac numai trimitere la concretizarea acestuia prin contractul colectiv de muncă sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern. Au fost indicate aceste norme *supra*, în cadrul analizei funcției regulamentului intern de asigurare a existenței unui mijloc alternativ și obligatoriu de reglementare a unor aspecte pe care legislația muncii le prevede numai ca fiind necesar să existe în primul rând ca elemente ale contractului colectiv de muncă<sup>[1]</sup>.

Rațional, mecanismul acestui tandem normativ implică necesitatea distincției între caracterul voluntar și facultativ al însăși existenței contractului colectiv de muncă (la nivel de angajator, grup de angajatori

---

<sup>[1]</sup> A se vedea *supra*, Capitolul al II-lea. Secțiunea 1. §3.

ori sector de activitate) și, respectiv, caracterul impus și obligatoriu al existenței regulamentului intern. Altfel, zone importante de reglementare ar rămâne neacoperite și ar conduce la situații de blocaj sau gravă neconformitate pentru activitatea angajatorului. Avem în vedere, ca exemple, următoarele împrejurări:

– lipsa stabilirii condițiilor în care contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale angajatului [art. 51 alin. (2) C.muncii];

– inexistența procedurii de evaluare profesională a angajatului în cazul manifestării unor indicii care ar presupune necorespunderea sa profesională [art. 63 alin. (2) C.muncii];

– neconcretizarea dreptului angajaților la pauză de masă și alte pauze, în cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, precum și posibilitatea ca pauzele să fie incluse în durata zilnică normală a timpului de lucru [art. 134 alin. (1) și (3)].

b) În legislația muncii se întâlnesc și norme, cu caracter imperativ, care, fără a face trimitere la conținutul contractului colectiv de muncă, indică drept cadru normativ – în care o soluție sau alta trebuie să se instituie de către angajator – direct și exclusiv regulamentul intern. Exemplificativ:

– art. 5 din Legea nr. 349/2002 pentru prevenirea și combaterea efectelor consumului produselor din tutun<sup>[1]</sup>: „Persoanele responsabile din instituțiile și unitățile care administrează spațiile menționate la art. 2 lit. m), n), n<sup>1</sup>) și n<sup>2</sup>) vor elabora și vor pune în aplicare regulamente interne pentru aplicarea art. 3 alin. (1) și (1<sup>1</sup>), inclusiv prin prevederea încălcării ca abatere disciplinară gravă și marcarea spațiilor menționate cu indicatoare prin care să se indice «Fumatul interzis» și folosirea simbolului internațional, respectiv țigareta barată de o linie transversală”;

---

<sup>[1]</sup> M. Of. nr. 435 din 21 iunie 2002, cu modificările și completările ulterioare.