

**DR. RADU ȘTEFAN PĂTRU**

**DREPTUL INDIVIDUAL AL MUNCII**



**EDITURA UNIVERSITARĂ**  
**București, 2018**

*Părinților mei,*

*R. Ș. Pătru*

## CUPRINS

<b>ABREVIERI .....</b>	<b>13</b>
<b>CUVÂNT ÎNAINTE .....</b>	<b>15</b>
<b>CAPITOLUL I DREPTUL MUNCII CA RAMURĂ DE DREPT IZVOARE.</b>	
<b>PRINCIPII .....</b>	<b>17</b>
1. Considerații introductive .....	17
2. Munca prin prisma diferitelor categorii de raporturi juridice .....	18
3. Definiția și structura Dreptului muncii. Dreptul individual și dreptul colectiv al muncii .....	19
4. Funcționarii publici .....	21
5. Izvoarele Dreptului muncii.....	21
5.1. Izvoarele comune.....	22
5.1.1. Actele normative.....	22
5.1.2. Jurisprudența .....	23
5.1.3. Uzanțele.....	24
5.2. Izvoarele specifice .....	25
5.2.1. Izvoarele specifice interne .....	25
5.2.1.1. Regulamentul de organizare și funcționare.....	25
5.2.1.2. Regulamentul intern.....	26
5.2.1.3. Instrucțiunile privind securitatea și sănătatea în muncă..	28
5.2.1.4. Contractul colectiv de muncă .....	28
5.2.1.5. Corelația dintre izvoarele interne specifice dreptului muncii.....	33
5.2.2. Izvoarele specifice internaționale .....	34
5.2.2.1. O. I. M. ....	34
5.2.2.2. Normele U. E.....	35
5.2.2.3. Relația dintre normele U. E. și normele O. I. M. Aplicabilitatea prioritara a normelor U. E. în dreptul intern în caz de conflict.....	36
5.2.2.4. Normele Consiliului Europei .....	37
6. Principiile Dreptului muncii .....	37
<b>CAPITOLUL II – CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ .....</b>	<b>43</b>
1. Aspecte introductive .....	43
2. Noțiuni.....	45
3. Trăsături juridice .....	46

3a. Trăsături comune cu alte contracte .....	46
3b. Trăsături specifice contractului individual de muncă .....	49
4. Formarea contractului individual de muncă .....	53
4.1. Condițiile de fond .....	53
4.1.1. Capacitatea .....	53
4.1.2. Consimțământul.....	63
4.1.3. Obiectul și cauza contractului individual de muncă .....	67
4.2. Condițiile de formă privind contractul individual de muncă (forma scrisă <i>ad probationem</i> ). .....	69
4.2.1. Înregistrarea contractului individual de muncă; dosarul personal al salariaților.....	70
4.3. Alte condiții .....	73
4.3.1. Examenul medical .....	73
4.3.2. Condițiile de vechime în muncă .....	74
4.3.3. Studiile .....	76
4.3.4. Avizul, autorizarea sau atestarea .....	76
4.3.5. Perioada de probă .....	77
4.3.6. Stagiul .....	81
4.3.7. Declarațiile de avere și interese .....	86
5. Conținutul contractului individual de muncă .....	87
5.1. Clauzele esențiale și obligatorii .....	91
5.2. Clauzele specifice și neobligatorii .....	97
5.2.1. Clauzele specifice și neobligatorii prevăzute de Codul muncii.....	97
5.2.2. Clauzele specifice și neobligatorii, neprevăzute de Codul muncii ...	103
6. Executarea contractului individual de muncă.....	109
7. Nulitatea contractului individual de muncă.....	113
7.1. Noțiune .....	113
7.2. Regimul juridic .....	114
7.3. Efecte.....	115
8. Modificarea contractului individual de muncă .....	116
8.1. Delegarea .....	117
8.2. Detașarea .....	119
8.3. Forța majoră (art. 48 Codul muncii) .....	126
8.4. Ca sancțiune disciplinară (art. 48 Codul muncii).....	126
8.5. În interesul salariatului (art. 48 din Codul muncii).....	127
8.6. Impreviziunea.....	127
8.7. Transferul.....	129
9. Suspendarea contractului individual de muncă .....	133
10.Încetarea contractului individual de muncă.....	147
10.1. Încetarea de drept a contractului individual de muncă .....	147
10.2. Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților.....	153
10.3. Încetarea contractului ca voință unilaterală a uneia dintre părți .....	154
10.3.1. Demisia .....	154
10.3.2. Încetarea contractului individual de muncă datorată voinței unilaterale a angajatorului – Concedierea.....	157

10.3.2.1. Cadru legal internațional și intern .....	157
10.3.2.2. Interdicții de concediere.....	157
10.3.2.3. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului (art. 61 lit. a) – d) Codul muncii).....	159
10.3.2.3.1. Concedierea disciplinară (art. 61 lit. a) Codul muncii) .....	159
10.3.2.3.2. Concedierea în cazul arestării preventive sau al arestării la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile (art. 61 lit. b) Codul muncii).....	161
10.3.2.3.3. Concedierea din motive medicale (art. 61 lit. c) Codul muncii) .....	162
10.3.2.3.4. Concedierea pentru necorespondere profesională (art. 61 lit. d) Codul muncii).....	163
10.3.3. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului.....	166
10.3.3.1. Concedierea individuală.....	167
10.3.3.1.1. Caracterul efectiv al desființării locului de muncă .....	167
10.3.3.1.2. Cauza reală.....	168
10.3.3.1.3. Cauza serioasă.....	168
10.3.3.2. Concedierea colectivă .....	169
10.3.3.2.1. Noțiune .....	170
10.3.3.2.2. Regim juridic.....	171
10.3.3.2.3. Decizia de concediere.....	175
10.3.3.2.4. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale .....	176
10.3.3.2.5. Obiectivele de performanță individuală vs. criteriile sociale de departajare în cadrul concedierii colective.....	177
10.3.3.2.5.1. Regimul juridic al obiectivelor de performanță individuală a salariaților....	178
10.3.3.2.5.1.1. Criteriile sociale .....	179
10.3.3.2.5.1.2. Situația contractelor individuale de muncă în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora .....	180
10.3.3.2.5.1.3. Încetarea raportului de serviciu al funcționarilor publici din inițiativa autorității sau instituției publice .	183
11. Diferite tipuri de contracte individuale de muncă.....	186
11.1. Contractul individual de muncă pe perioadă determinată.....	186

11.1.1. Aspecte generale .....	186
11.1.2. Norme ale Uniunii Europene în materie .....	187
11.1.3. Condiții de validitate ale contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată .....	187
11.1.4. Cazurile în care se pot încheia contracte de muncă pe perioadă determinată.....	187
11.1.5. Regim juridic .....	188
11.1.6. Încetarea contractului individual de muncă pe perioadă determinată .....	190
11.2. Munca prin agent de muncă temporară.....	190
11.2.1. Noțiuni .....	190
11.2.2. Norme ale Organizației Internaționale a Muncii și ale Uniunii Europene în materie .....	191
11.2.3. Regim juridic .....	191
11.2.4. Încetarea contractului de muncă temporară .....	195
11.3. Contractul individual de muncă cu timp parțial.....	195
11.3.1. Aspecte generale. Noțiune .....	195
11.3.2. Norme ale Organizației Internaționale a Muncii și ale Uniunii Europene în materie .....	195
11.3.3. Regim juridic .....	196
11.3.4. Încetarea contractului individual de muncă cu timp parțial .	198
11.4. Munca la domiciliu. Telemunca .....	198
11.4.1. Noțiuni .....	198
11.4.2. Norme internaționale în materie .....	199
11.4.3. Regim juridic .....	199
11.4.4. Încetarea contractului de muncă la domiciliu .....	201
<b>CAPITOLUL 3 – TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ .....</b>	<b>202</b>
1. Reglementări în cadrul O. I. M. și U. E.....	202
2. Timpul de muncă. Noțiune .....	202
2.1. Durata timpului de muncă .....	203
2.2. Munca suplimentară .....	205
2.3. Munca de noapte.....	206
3. Normarea muncii.....	208
4. Timpul de odihnă .....	209
4.1. Pauza de masă.....	209
4.2. Repausul zilnic .....	210
4.3. Repausul săptămânal .....	210
4.4. Sărbătorile legale .....	211
4.5. Concediile.....	213
4.5.1. Concediul de odihnă .....	213
4.5.2. Zile libere plătite .....	216
4.5.3. Concediul fără plată.....	216
4.5.4. Biletul de voie .....	216
4.5.5. Concediile pentru formare profesională .....	217

4.5.6. Reglementări speciale în materia timpului de odihnă pentru salariații din sistemul bugetar .....	218
4.5.7. Negocierea colectivă în materia timpului de muncă și a timpului de odihnă .....	220
<b>CAPITOLUL 4 – SALARIZAREA .....</b>	<b>223</b>
1. Aspecte generale. Principii .....	223
2. Reglementare la nivelul O. I. M .....	224
3. Reglementarea salarizării la nivel național .....	225
3.1. Reglementarea generală a salarizării în Constituția României și în Codul muncii .....	225
3.1.1. Forme de salarizare. Structura salariului .....	227
3.1.2. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată .....	228
3.1.3. Plata salariului .....	229
3.2. Salarizarea în sectorul privat .....	231
3.3. Salarizarea în sectorul bugetar .....	232
3.3.1. Alte drepturi salariale .....	235
4. Evoluția salariilor .....	237
5. Relevanța negocierii colective în materia salarizării .....	238
<b>CAPITOLUL 5 – RĂSPUNDEREA JURIDICĂ .....</b>	<b>239</b>
1. Răspunderea disciplinară .....	239
1.1. Aspecte generale privind regimul juridic al răspunderii disciplinare .....	239
1.2. Aspecte procedurale privind aplicabilitatea răspunderii disciplinare .....	242
1.3. Radierea sancțiunilor disciplinare .....	248
1.4. Cumularea răspunderii disciplinare cu alte forme de răspundere .....	250
1.5. Rolul instanței de judecată în materia contestării deciziilor de sancționare disciplinară .....	250
1.6. Rolul negocierii colective în cadrul răspunderii disciplinare .....	251
1.7. Răspunderea disciplinară a funcționarilor publici .....	252
1.7.1. Radierea sancțiunilor aplicate funcționarilor publici. Cazierul administrativ al funcționarilor publici .....	255
2. Răspunderea patrimonială .....	257
2.1. Răspunderea patrimonială a angajatorului față de salariat .....	258
2.1.1. Condițiile pentru antrenarea răspunderii patrimoniale a angajatorului .....	258
2.1.2. Acțiunea în regres a angajatorului .....	259
2.2. Răspunderea patrimonială a salariatului față de angajator .....	259
2.2.1. Condițiile răspunderii patrimoniale a salariaților .....	260
2.3. Aspecte procedurale referitoare la aplicabilitatea răspunderii patrimoniale a salariaților – o lacună de reglementare în Codul muncii .....	263
2.4. Răspunderea reparatorie aplicabilă funcționarilor publici .....	266
3. Răspunderea contravențională .....	267
3.1. Răspunderea contravențională a funcționarilor publici .....	271
4. Răspunderea penală .....	271

<b>CAPITOLUL 6 – SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ</b> .....	274
1. Reglementarea internațională și a U.E. în materie.....	274
2. Reglementarea internă.....	275
3. Trăsăturile specifice ale normelor legale care reglementează sănătatea și securitatea în muncă .....	275
4. Obligații legale principale în materia asigurării sănătății și securității în muncă .....	277
5. Accidentul de muncă și boala profesională .....	282
6. Comitetul pentru securitate și sănătate în muncă .....	283
7. Răspunderea juridică în materia securității și sănătății în muncă .....	285
 <b>CAPITOLUL 7 – CONFLICTELE INDIVIDUALE DE MUNCĂ.</b>	
<b>JURISDICȚIA MUNCII</b> .....	287
1. Conflictele individuale de muncă.....	287
2. Jurisdicția muncii .....	290
2.1. Aspecte generale.....	290
2.2. Părțile litigiilor de muncă .....	290
2.3. Termene .....	290
2.4. Competența. Reguli speciale de procedură.....	293
 <b>BIBLIOGRAFIE</b> .....	295



## ABREVIERI

alin. – alineat/alineate.

art. – articol

B. Of. – Buletinul Oficial al României

C. civ. – Cod Civil.

C. pr. Civ. – Codul de procedură civilă

C. mun. – Codul muncii

C. O. R. – Clasificarea Ocupațiilor din România

Dreptul – Revista Dreptul

Ed. - Editura

e. g. – exempli gratia

H. G. – Hotărâre a Guvernului

Î. C. C. J. – Înalta Curte de Casație și Justiție

Ibidem – aceeași citare (din același pasaj, aceeași pagină)

lit. - litera

M. Of. – Monitorul Oficial al României

O. I. M. – Organizația Internațională a Muncii

O. U. G. – Ordonanță de Urgență a Guvernului

p. - pagina

R.R.D.M. – Revista Română de Dreptul Muncii

R.R.D.C. – Revista Română de Drept Comercial

U. E. – Uniunea Europeană

subl. ns. – sublinierea noastră



## **CUVÂNT ÎNAINTE**

Dreptul muncii este o ramură de drept dinamică, alertă, dând expresie importanței muncii pentru societate, dar și pentru fiecare persoană în parte.

Din aceste considerente, Dreptul muncii a cunoscut o evoluție fulminantă în ultimele decenii, reprezentând o ramură de drept de referință în sistemul de drept românesc.

În lucrarea de față, am abordat Dreptul muncii sub aspectul relațiilor individuale de muncă, din aceste considerente, contractul individual de muncă reprezintă principala instituție de dreptul muncii analizată. În cuprinsul lucrării, sunt abordate și alte instituții relevante pentru această materie, precum răspunderea juridică, sănătatea și securitatea în muncă, jurisdicția muncii ș.a.

Pe tot parcursul lucrării am făcut referire la situația funcționarilor publici, prezentând elemente comparative între regimul juridic al acestora și cel al salariaților, chiar dacă în opinia noastră raporturile de serviciu ale funcționarilor publici nu se integrează în prezent Dreptului muncii.

Având în vedere faptul că Dreptul individual al muncii și Dreptul colectiv al muncii nu pot fi separate într-un mod rigid, ele alcătuind împreună conținutul Dreptului muncii, în lucrare am evidențiat punctual relevanța negocierii colective pentru anumite instituții de Drept individual al muncii.

Este un demers pe care l-am considerat util, în principal prin propunerile *de lege ferenda* formulate, cu atât mai mult cu cât, în prezent, negocierea colectivă, în special la nivelurile superioare este aproape inexistentă.

Îmi afirm satisfacția de a publica această monografie care a fost concepută de-a lungul unei perioade relativ lungi de reflecție asupra principalelor aspecte ale dreptului individual al muncii, într-un an deosebit de important pentru România, respectiv anul centenarului.

Pentru elaborarea acestei lucrări, am consultat doctrina juridică, practica judiciară și actele normative apărute până la data de 1 mai 2018.

Prezenta lucrare se adresează în egală măsură atât practicienilor dreptului – magistrați, avocați, notari, consilieri juridici, cât și teoreticienilor

dreptului – cadrelor didactice, doctoranzilor, masteranzilor, fiind un util material de studiu și pentru studenții facultăților de drept dar și pentru studenții din învățământul superior economic.

În același timp, lucrarea se adresează și fiecărei persoane care are calitatea de salariat, funcționar public sau angajator și care este în mod inevitabil interesată de raportul său de muncă.

În final, adresez calde mulțumiri Editurii Universitare, datorită căreia această carte a văzut lumina tiparului.

Dr. Radu Ștefan Pătru  
București, 28 mai 2018.

# CAPITOLUL I

## DREPTUL MUNCII CA RAMURĂ DE DREPT. IZVOARE. PRINCIPII<sup>1</sup>

### 1. Considerații introductive

Munca reprezintă o activitate legată în mod indisolubil de ființa umană. Având în vedere importanța muncii ca relație socială, aceasta reprezintă un element de referință din punct de vedere istoric, politic, economic, dar și juridic.

Istoric, deoarece modul în care se desfășura munca a condus la dezvoltarea industriei, la dezvoltarea artelor și științelor, munca fiind un veritabil factor de progres pentru întreaga umanitate.

Din punct de vedere politic, munca este deosebit de relevantă, deoarece, clivajul dintre cei care dețin capitalul și cei care prestează munca reprezintă un element esențial, care diferențiază regimurile politice și diferitele orânduiri sociale.

Din punct de vedere economic, munca este importantă atât la nivelul personal al fiecărui salariat și angajator, deoarece, pe de o parte, salariatul se află în raport de dependență economică față de angajatorul său, iar pe de altă parte, randamentul angajatorului este dat în mare măsură de modul în care prestează munca salariații săi, cât și la nivelul întregii societăți, deoarece, pacea socială și progresul fiecărui stat se află într-o legătură strânsă cu ocuparea forței de muncă și cu modul în care se desfășoară relațiile de muncă.

---

<sup>1</sup> I. T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii – ediția a IV-a, revăzută și adăugită*, Editura Universul Juridic, București, 2017, p. 7 – 109, A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii – Legislație. Doctrină. Jurisprudență – Ediția a X-a, actualizată*, Ed. Universul Juridic, București, 2016, p. 7 – 77, Al. Athanasiu, A.M. Vlăsceanu, *Dreptul muncii. Note de curs*, Ed. C.H. Beck, București, 2017, B. Vartolomei, *Dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2016, R. Dimitriu, *Dreptul muncii. Anxietăți ale prezentului*, Ed. Rentrop&Straton, București, 2016, p.13 – 21.

Munca este și un veritabil factor de configurare a dreptului, importanța relațiilor de muncă asigurând, în timp, dezvoltarea Dreptului muncii - ramură autonomă din sfera dreptului privat.

De menționat și faptul că, relațiile de muncă fac obiectul reglementărilor internaționale, aici referindu-ne la Organizația Internațională a Muncii (O. I. M.), principala organizație internațională cu rol în reglementarea relațiilor sociale și de muncă pentru statele membre, dar și la Uniunea Europeană, sau Consiliul Europei, care reglementează inclusiv în probleme care țin de politica socială și de relațiile de muncă.

## **2. Munca prin prisma diferitelor categorii de raporturi juridice**

Relațiile de muncă se pot desfășura prin prisma raporturilor juridice civile sau a raporturilor juridice de muncă<sup>1</sup>.

Munca se desfășoară în cazul raporturilor juridice civile în cazul muncii prestate în baza unui contract de prestări servicii (de exemplu în materie de consultanță etc.), în baza unui contract de mandat (așa cum este cazul administratorilor în cadrul societăților reglementate de Legea nr. 31/1990) sau a unui contract de antepriză (uzitat în domeniul construcțiilor).

Munca se desfășoară în cadrul raporturilor juridice de muncă atunci când raportul juridic dintre angajator și salariat se naște pe baza contractului individual de muncă.

Tot din sfera raporturilor de muncă fac parte raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, fundamentate pe un contract de drept administrativ, dar și ale magistraților și membrilor cooperatori.

Contractul individual de muncă presupune subordonarea părților, astfel salariatul și angajatorul se află pe poziție de egalitate juridică doar la momentul negocierii contractului, ulterior, pe parcursul executării contractului salariatul se află în raport de subordonare față de angajatorul său, subordonare care se manifestă sub forma a trei prerogative care aparțin angajatorului (normativă, de control și disciplinară).

---

<sup>1</sup> A se vedea și S. Panainte, *Dreptul individual al muncii*, Ed. Hamangiu, București, 2017, p. 1 – 6.

Nu trebuie uitat nici faptul că salariatul se află și în situația de dependență economică față de angajator, cel puțin prin faptul că situația sa depinde de salariu.

Dreptul muncii are ca obiect numai raporturile de muncă ale salariaților, deci ale celor încadrați prin contract individual de muncă.

Din sfera dreptului muncii fac parte și relațiile de muncă ale membrilor cooperatori, atunci când au la bază contractul individual de muncă.

### **3. Definiția și structura Dreptului muncii. Dreptul individual și dreptul colectiv al muncii**

Dreptul muncii este o ramură de drept autonomă, desprinsă treptat din dreptul civil, având obiect de reglementare, metodă de reglementare și principii proprii, aspect care îi conferă statutul de ramură distinctă în sistemul de drept românesc.

Dreptul muncii este o ramură a dreptului privat, deși datorită complexității relațiilor de muncă, se consideră că această ramură de drept se află la interferența cu dreptul public, datorită faptului că, prin norme imperative, sunt stabilite drepturi și obligații ale părților, îndeosebi în sfera protecției salariaților.

Abordările cu privire la obiectul dreptului muncii sunt multiple, începând cu Dreptul profesional care reprezintă un concept integrator preluat din dreptul francez și care include toate raporturile juridice în baza cărora se prestează o muncă, ale salariaților dar și ale profesiilor liberale (medici, avocați etc.), și continuând cu abordarea bivalentă a dreptului muncii, respectiv dreptul public al muncii și dreptul privat al muncii<sup>1</sup>.

Există și teorii controversate în materia autonomiei dreptului muncii, într-o opinie izolată și de neacceptat, se susține că dreptul muncii ar fi un drept de rețea, special, derogatoriu de la dreptul comun, neavând un caracter unitar și independent<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Al. Țiclea, *Opinii privind dreptul public al muncii – subramură a dreptului muncii*, în Revista Română de Dreptul Muncii, nr. 4/2009, p. 9 – 24.

<sup>2</sup> M. Nicolae, *Codex Iuris Civilis, tomul I, Noul Cod civil. Ediție critică*, Ed. Universul Juridic, București, 2012, p. CLXXXVI – CLXXXVIII. În sens contrar a se vedea I. T. Ștefănescu, *Considerații cu privire la autonomia dreptului muncii*, în Revista Dreptul, nr. 12/2012, p. 113 – 136.

Deși autonom, dreptul muncii se află în relație de dependență față de Dreptul civil, după cum arată art. 278 alin. (1) C. mun., conform căruia, dispozițiile codului se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii și, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de C. mun., cu dispozițiile legislației civile.

În același spirit de reglementare, art. 2 alin. (2) C. civ., dispune că prezentul cod este alcătuit dintr-un ansamblu de reguli care constituie dreptul comun pentru toate domeniile la care se referă litera sau spiritul dispozițiilor sale.

Având în vedere cele menționate, definim dreptul muncii ca fiind *ramura de drept privat care reglementează relațiile individuale și colective de muncă desfășurate între angajatori și salariați*<sup>1</sup>.

Din definiția dreptului muncii rezultă anumite elemente de particularizare ale dreptului muncii, astfel, după cum am arătat, dreptul muncii este alcătuit din dreptul individual al muncii și dreptul colectiv al muncii.

Dreptul individual al muncii reglementează contractul individual de muncă, relațiile individuale dintre angajatori și salariați, iar dreptul colectiv al muncii are ca obiect regimul juridic al sindicatelor, patronatelor, negocierii colective, contractului colectiv de muncă, respectiv conflictele colective de muncă, inclusiv greva.

Această structură dihotomică a dreptului muncii nu este nicidecum o structură rigidă care să afecteze caracterul unitar al dreptului muncii, dimpotrivă, clasificarea în drept individual și drept colectiv al muncii reprezintă o abordare doctrinară și are un pronunțat caracter scolastic.

De fapt, dreptul individual al muncii și dreptul colectiv al muncii nu pot fi separate în mod ferm, după cum și noi în această lucrare vom face referiri inclusiv la dreptul colectiv al muncii pentru a explica anumite instituții care formal, se regăsesc în dreptul individual.

Cu toate acestea, demersul de a clasifica dreptul muncii în drept individual și colectiv este util pentru a evidenția și a puncta principalele aspecte care caracterizează relațiile individuale și colective de muncă.

---

<sup>1</sup> A se vedea și B. Vartolomei, *Dreptul muncii...op. cit.* p. 9.