

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 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. 367/2022 privind dialogul social².

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 acestora³.

Astfel, dispozițiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii completează O.U.G. nr. 27/2019 privind Codul administrativ⁴, 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.

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 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 indiciile suplimentare pot fi și acelea că materialele sau echipamentele necesare executării muncii nu aparțin angajatului, precum și dependența economică”.

² Publicată în Monitorul Oficial nr. 1238 din data de 22 decembrie 2022. Potrivit art. 189 din Legea nr. 367/2022 la data intrării în vigoare a acestei legi a fost abrogată Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată în Monitorul Oficial nr. 625 din data de 31 august 2012.

³ „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).

⁴ Potrivit dispozițiilor art. 536 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ (publicată în Monitorul Oficial nr. 555 din data de 5 iulie 2019), cauzele care au ca obiect raportul de serviciu al funcționarului public sunt de competența secției de contencios administrativ și fiscal a tribunalului, cu excepția situațiilor pentru care este stabilită expres prin lege competența altor instanțe.

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. 367/2022 privind dialogul social, ale Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, ale Codului administrativ¹, alte reglementări specifice privind normarea elementelor particulare, dar esențiale, ale raporturilor juridice de muncă².

Codul civil, care „reglementează raporturile patrimoniale și nepatrimoniale dintre persoane, ca subiecte de drept civil”, completează³ 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 individuale și colective de muncă, precum și în ceea ce privește faza de executare silită, Codul muncii, Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, Codul administrativ, dar și alte acte normative care reglementează raporturile de muncă fac trimitere, pentru necesară completare, la dispozițiile Codului de procedură civilă⁴.

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 probatoriului⁵, cerce-

¹ Codul administrativ, adoptat prin O.U.G. nr. 57/2019, publicată în Monitorul Oficial nr. 555 din data de 5 iulie 2019, definește funcționarul public ca fiind „persoana numită, în condițiile legii, într-o funcție publică”, iar noțiunea de funcție publică ca reprezentând „ansamblul atribuțiilor și responsabilităților, stabilite în temeiul legii, în scopul exercitării prerogativelor de putere publică de către autoritățile și instituțiile publice”.

² De exemplu, Legea-Cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial nr. 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 O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

³ „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 nr. 862 din data de 28 octombrie 2016.)

⁴ 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 înlăturării justiției în materie civilă”.

⁵ A se vedea comentariul de la art. 272 privind sarcina probei în litigiile de muncă.

tarea judecătorească, căile de atac ordinare și extraordinare care pot fi exercitate de părțile litigante, precum și executarea silită a titlurilor executorii.

Prin Legea nr. 283/2022 a fost introdus alin. (3) la art. 1 din Codul muncii, care prevede că prin legi, hotărâri sau ordine speciale de organizare și funcționare a anumitor unități și domenii de activitate, care au un caracter pronunțat de subordonare și supraveghere a funcționarilor, dar și un scop social și politic important pentru apărarea și funcționarea statului, se pot adopta proceduri sau regulamente speciale prin care să se stabilească, printre altele, norme derogatorii privind ocuparea posturilor vacante și formarea profesională a salariaților.

Cu toate acestea, este necesar ca prin aceste acte normative derogatorii să se asigure o proporționalitate între scopul urmărit și drepturile fundamentale ale salariaților, să se evite discriminarea nejustificată a acestora și să nu se limiteze sau să se înlăture arbitrar libertatea de exprimare sau de asociere a salariaților.

Totodată, conceptul de muncă, reglementarea muncii, organizarea acesteia, abordările actuale privind munca fizică și creativă a oamenilor impun noi reglementări și interpretări sub impactul direct al tehnologiei informației și a comunicațiilor (a tehnologiei digitale), al inteligenței artificiale și al biotehnologiei. Așa cum și alte concepte au suferit continuu noi valențe, cum sunt cele de proprietate, de revoluție ori de evoluție¹, se impune o flexibilizare și, neapărat, o acceptare a particularizării și a individualizării reglementării, în condițiile legii, a raporturilor de muncă.

Munca la distanță, munca flexibilă, munca prin intermediul platformelor digitale, utilizarea inteligenței artificiale în procesul de coordonare, verificare, de evaluare și monitorizare a salariaților, nevoia de a dezvolta noi mecanisme de soluționare a conflictelor de muncă impun și crearea sau actualizarea de către legiuitor a cadrului de protecție economică și socială a salariaților, în concordanță cu dezvoltarea de noi mecanisme de dialog social.

Specificul actual al derulării relațiilor de muncă constă în integrarea reală și amplă a tehnologiilor digitale și a inteligenței artificiale. Dacă digitalizarea a devenit indispensabilă organizării și funcționării relațiilor de muncă, în ceea ce privește inteligența artificială aspectul fundamental constă în faptul că are toate aptitudinile de a conduce la aceleași rezultate la care, previzibil, ar contribui forța fizică și/sau intelectuală a oamenilor, fără a se putea distinge între rezultatele unui om și ale unei mașini, ajungându-se practic la o înlocuire totală a muncii umane.

Asemănător electricității, inteligența artificială dobândește un evident scop general în organizarea și desfășurarea muncii, ca mijloc de producere a bunurilor și serviciilor necesare satisfacerii nevoilor umane. Astfel, sistemele de inteligență artificială, aflate într-un continuu proces de perfecționare, și autoperfecționare, răspund pe deplin procedurilor de management al resurselor umane, pornind de la procesul de recrutare, continuând cu normarea, repartizarea, monitorizarea și verificarea muncii fiecărui

¹ Dacă inițial și până la Revoluția Franceză de la 1789 conceptul de revoluție viza revenirea și restaurația situației anterioare, în prezent aceasta are în vedere un sens opus, de schimbare a sistemului anterior. Astfel, capacitatea noilor tehnologii de a se dezvolta rapid conduce la o evoluție accelerată a piețelor care practic se transformă în reale revoluții succesive. (Marius-Cătălin Preduț, Conferințele UpdateWork, organizate de MCP avocați în parteneriat cu Editura Universul Juridic, aprilie 2020, www.mcp-avocati.ro).

salariat sau a unei categorii de salariați și, nu în ultimul rând, cu evaluarea disciplinară și profesională a lucrătorilor.

De asemenea, în contextul dezvoltării noilor tehnologii informaționale și a îmbunătățirii mijloacelor de producție, printre care și noile sisteme de inteligență artificială, s-au creat mecanismele conștientizării și implementării profunde și ireversibile a noilor concepte de muncă și de organizare a acesteia, de evaluare și monitorizare a salariaților, care, toate acestea, la rândul lor, au repercusiuni și în ceea ce privește jurisdicția muncii și în soluționarea conflictelor individuale sau colective de muncă.

Toate aceste din urmă aspecte, succint prezentate, impun ca relațiile de muncă să fie analizate și prin prisma altor valori morale și, de asemenea, și prin raportare mai mare la alte științe, cum ar fi științele sociale sau cele tehnice.

**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;

h) persoanelor angajate, care prestează muncă legal pentru un angajator cu sediul în România.

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. Articolul 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.

În contextul globalizării economiilor naționale, care a avut ca urmare creșterea numărului de salariați din România care lucrează pentru angajatori, persoane fizice sau juridice, străine, prin Legea nr. 283/2022 s-a stabilit expres că dispozițiile Codului muncii sunt aplicabile și raporturilor juridice de muncă încheiate între aceste părți, angajatorilor străini care angajează salariați din România fiindu-le stabilită obligația legală de a respecta legislația muncii din România, iar salariaților români fiindu-le astfel asigurată o mai mare protecție în situațiile în care lucrează pentru aceștia.

Acest lucru impune angajatorilor străini obligația de a acorda salariaților români, dar și a celor asimilați acestora, salariul minim pe economie, toate celelalte drepturi stabilite prin diverse acte normative și, după caz, contractul colectiv de muncă aplicabil, cum ar fi concediul de odihnă și repausurile convenite, concediu medical, concediu de maternitate sau paternitate, precum și de a asigura o protecție efectivă împotriva concedierilor nelegale și împotriva oricăror forme de discriminare, inclusiv pe criterii de rasă, sex, naționalitate, origine etnică, religie, convingeri politice, apartenență sindicală, vârstă, handicap, orientare sexuală sau orice alt criteriu care nu are legătură cu capacitatea de muncă a salariatului.

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. Flexicuritatea 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 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 muncă³ sau de a fi de acord cu

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 „Prevederea în sensul că o anumită perioadă de timp salariatul renunță la dreptul de denunțare unilaterală a contractului individual de muncă este contrară dispozițiilor Codului muncii, care au fost reglementate de către legiuitor în baza principiului fundamental al libertății muncii, în sensul că orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze, nicio persoană nu poate să fie obligată să muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi aceasta (...) Renunțarea salariatului la dreptul de a denunța unilateral contractul individual de muncă, respectiv la dreptul de a alege să muncească într-un anumit loc sau într-o anumită profesie, este contrară principiului fundamental, motiv pentru care obligația înscrisă în actul adițional la contractul individual de muncă a fost înlăturată în mod corect de către instanța de fond prin soluția

modificarea activităților desfășurate. Unul dintre mecanismele create de Codul muncii pentru materializarea și eficientizarea acestui principiu, este acela al interzicerii și lipirii de efecte o oricărei tranzacții, clauze sau dispoziții unilaterale prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi¹, precum și a oricărei clauze prin care, anticipat, s-ar stabili obligații de plată ale salariatului pentru nerespectarea ori executarea necorespunzătoare a clauzelor contractului individual de muncă².

Raportat la aptitudinile și capacitățile de muncă ale salariaților, angajatorii nu pot obliga salariații să lucreze într-un anumit loc de muncă și/sau în anumite condiții de muncă.

Astfel, de exemplu, unei persoane cu o anumită dizabilitate nu i se poate impune să lucreze în regim de muncă de noapte, dacă persoana respectivă nu este aptă, fizic și/sau psihic, să lucreze într-un astfel de regim de muncă. O astfel de decizie a angajatorului va fi anulată de către instanța de judecată. În plus, în funcție de circumstanțe, în astfel de situații, instanța de judecată poate dispune și obligarea angajatorului la acordarea de daune-interese urmare a impunerii unei munci forțate, incompatibilă cu starea fizică, psihică, medicală, socială sau de altă natură, a salariatului.

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.

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 activități⁴. 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

pronunțată". (Decizia civilă nr. 2493 din data de 20 mai 2019, pronunțată de Curtea de Apel Pitești, www.mcp-avocati.ro).

¹ A se vedea comentariile de la art. 38 privind interdicția inserării unor clauze prin care salariații ar renunța la drepturile recunoscute de lege și de la art. 57 privind nulitatea contractului individual de muncă sau a unor clauze ale acestuia.

² În acest sens și Decizia nr. 19/2019 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție prin care s-a reținut că stipularea clauzei penale în contractul individual de muncă sau într-un act adițional al acestuia, prin care este evaluată paguba produsă angajatorului de salariat din vina și în legătură cu munca sa, este interzisă și este sancționată cu nulitatea clauzei astfel negociate.

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

⁴ 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.

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 muncă³, 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”⁴.

În schimb, este legală clauza⁵ 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

¹ A se vedea comentariul de la art. 41 privind cazurile și condițiile de modificare a 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 nr. 431 din data de 17 iunie 2015.)

³ „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).

⁴ Sentința civilă nr. 1438 din data de 07 noiembrie 2014, pronunțată de Tribunalul Caraș-Severin, www.mcp-avocati.ro.

⁵ A se vedea comentariul de la art. 198 privind obligațiile salariatului după formarea profesională.

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 flexicuritate¹.

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 flexicuritate 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 muncă².

¹ Flexicuritatea (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.

² 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

<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> <ul style="list-style-type: none"> 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

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

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.

¹ Articolul 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