

## CURS NR. 5

### EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

#### 1. Principiile executării contractului individual de muncă.

Raportul juridic de muncă ia naștere în urma încheierii CIM. Efectele acestui act juridic se concretizează în executarea CIM. Orice contract trebuie *executat întocmai și cu bună-credință*. La fel și CIM.

Executarea CIM are la bază **trei principii**:

1. *principiul forței obligatorii*. Contractul este *legea* părților, ceea ce înseamnă că orice convenție legal încheiată se impune cu putere de lege, bineînțeles doar între părțile semnatare;
2. *principiul buneicredințe*. În cazul tuturor contractelor, buna credință se prezumă (se presupune). Este vorba de o prezumție relativă, care acționează până la proba contrarie. În cazul executării CIM, atunci când se ivesc conflicte între părți, regulile în probațiune sunt mai simple (comparativ cu dovedirea executării contractelor civile) în fața instanțelor judecătorești;
3. *principiul informării reciproce*. Este vorba de un derivat al principiului buneicredințe. Informarea reciprocă nu se termină cu ocazia încheierii CIM, dimpotrivă obligația informării continuă și pe parcursul executării acestuia.

#### 2. Drepturile și obligațiile salariaților în executarea contractului individual de muncă.

Reglementările de bază ale drepturilor salariaților sunt prevăzute în articolele 6 și 38 din C. muncii. Conform art. 38 C. muncii: ”Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate absolută.”

Din aceste reglementări, coroborate cu alte norme juridice corelative distingem următoarele *drepturi ale salariaților*:

##### **a.) drepturile personale și corporative nepatrimoniale.**

Salariații au dreptul la egalitate în șanse și tratament. Din punct de vedere istoric, totul a început prin lupta femeilor pentru drepturi egale în raporturile de muncă și dreptul la vot, paralel. Îndeplinirea acestor aspirații, la nivel european a început pe vremea Comunității Economice Europene, precursorul Uniunii Europene, prin Tratatul de la Roma intrat în vigoare la 1 ianuarie 1958.

În urma realizării începuturilor de tratament egal în muncă între femei și bărbați, s-a deschis calea stabilirii altor criterii de nediscriminare. În prezent C. muncii, în art. 5, alin. 2 C. muncii cuprinde o multitudine de criterii de nediscriminare. Este previzibilă sporirea acestora.

Una dintre criteriile de nediscriminare este apartenența la un sindicat, ca o expresie de drept corporativ.

### **b.) dreptul la respectarea demnității în raporturile de muncă.**

Demnitatea este o valoare umană de bază, iar dreptul la demnitate al fiecărui individ este un drept fundamental cetățenesc. Acest drept izvorăște *pur și simplu* din calitatea de a fi *ființă umană*, fără alte condiționări.

Violarea demnității în raporturile de muncă, dar și în afara acestora atrage trei feluri de răspunderi de natură juridică:

- *răspunderea civilă*;
- *răspunderea contravențională*;
- *răspunderea penală*.

### **c.) drepturile sindicale și dreptul de coparticipare.**

Dreptul de a se asocia în sindicate care veghează la protejarea și promovarea drepturilor salariaților este o realizare a unor lupte istorice. La sfârșitul secolului XVIII și până la sfârșitul secolului XIX organizațiile sindicale nu aveau suport legal. Dimpotrivă, erau privite ca grupuri de crimă organizată. La sfârșitul secolului XIX, în societățile occidentale civilizate această viziune guvernamentală s-a schimbat.

Sindicatele sunt recunoscute la nivelul tuturor statelor de drept (la nivelul întregului Occident). Mai mult decât atât, chiar și grupurile de trei sau mai multe persoane, chiar neinteresate pot ataca guvernul pentru acordarea unor drepturi fundamentale cetățenești suplimentare, bineînțeles și în domeniul dreptului la muncă. Libertatea de asociere și efectele acestuia, în ultimele două decenii s-au dezvoltat într-un ritm halucinant. O asemenea dezvoltare este un adevărat coșmar al autocrațiilor (dictaturilor sau altor forme de oprimare a populației).

De exemplu, o asociație (persoană juridică, ONG) formată din 3 persoane, un inginer, un sociolog și un avocat pot soma Guvernul României să mărească salariile medicilor. Aparent, ei nu au de a face cu domeniul în care se "amestecă", deoarece nu sunt medici. Aparent *nu au niciun interes*, cerință esențială a oricărei solicitări individuale sau sociale. Dar, ei pot invoca *dreptul la sănătate*, drept fundamental înscris spre promovare în statutul asociației, pot motiva cererea prin faptul că, numai profesioniștii adevărați pot asigura servicii de înaltă calitate. Or, un *profesionist* trebuie bine-plătit. În caz de refuz, asociația se poate adresa instanței de contencios administrativ, iar instanța va putea decide admiterea sau respingerea solicitării.

Am dat exemplul de mai sus, pentru a sublinia, că dacă anumiți "outsiders" au asemenea drepturi, cu *atât mai mult* (a fortiori ratione), sindicatele, ca asociații profesionale pot avea solicitări fondate, baze solide de negocieri colective și acțiuni în instanță.

La nivel de principiu, conform art. 5 alin. 2 din C. muncii, *apartenența ori activitatea sindicală* este un criteriu foarte important de interzicere a discriminării.

Reamintim în acest context și dispozițiile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților (în special dacă există mai mult de 20 de angajați), lege care cuprinde drepturi corporative de informare importante.

### **d.) drepturi patrimoniale.**

Drepturile de bază *patrimoniale* sunt:

- dreptul la remunerare sub forma salariului;
- dreptul la plata indemnizației de concediu anual.

### e.) alte drepturi specifice raporturilor de muncă.

În raporturile obligaționale bilaterale și sinalagmatice drepturilor unuia dintre părți există obligații corelative ale celeilalte părți.

În cadrul acestui curs se vor analiza, în continuare, doar drepturile salariale, deoarece celelalte drepturi au fost sau vor fi analizate în contextul altor instituții (dreptul la repaus, examinare medicală, formarea profesională, încetarea contractului etc.).

## 3. Dreptul la salariu. Definiție.

În conformitate cu art. 159 alin. (1) C. muncii, salariul este contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă. După cum am mai văzut, este totodată un *element esențial* al CIM. Analizând caracterele și trăsăturile CIM, am văzut deja, că este vorba de un contract *oneros*, ceea ce înseamnă, că nu se poate presta muncă gratuită în executarea unui CIM.

Caracterul *oneros* al CIM este indispensabil legat de caracterul lui *sinalagmatic*, prestația muncii din partea salariatului fiind *indisolubil* legat de plata salariului. Salariu se plătește pe *timpul executării* CIM. Din această cauză, de exemplu indemnizația de neconcurență lunară nu are caracter salarial, pentru că se plătește în schimbul executării unei obligații de *a nu face ceva*. La fel este cazul *indemnizației de detașare*, cunoscută și sub denumirea de *diurnă*, fiind plata unei cheltuieli și nu plata muncii.

Salariul se plătește întotdeauna *în bani*. Cu ocazia studierii elementelor de valditate CIM am concluzionat că salariul constituie *cauza* (în sens de motivație principală) prestației salariatului și *obiectul* prestației angajatorului.

În conformitate cu art. 160 C. muncii, salariul se poate compune din:

-*salariul de bază*, care nu poate fi mai mic decât salariul minim pe economia națională sau de cea prevăzută de eventualele contracte colective (la nivel de întreprindere, ramură economică, profesie etc.). Sporurile, indemnizațiile și adaosurile întotdeauna *se adaugă* la salariul de bază.

-*sporurile* reprezintă elemente accesorii care se adaugă la salariul de bază și se stabilește ca un procent prin raportare la salariul de bază. De exemplu, există sporul pentru vechime, spor de noapte (pentru munca de noapte), pentru munca suplimentară etc.

-*indemnizațiile*, adăugându-se salariului de bază se plătesc de obicei sub formă de indemnizații de conducere, pentru munca celor care ocupă loc superior în ierarhia întreprinderii.

-*alte adaosuri*, cum ar fi tichetele de masă, vaucherele de vacanță, prima de Crăciun, care. Nici aceste adaosuri, nici sporurile și nici indemnizațiile nu intră în compoziția salariului de bază, ci *se adaugă acestuia din urmă* (se acordă peste, în plus).

#### **4. Stabilirea salariilor.**

Salariul este rezultatul unor negocieri individuale, negocieri purtate evident între angajat și salariat, cu ocazia încheierii CIM sau pe parcursul executării CIM. Salariul este *confidențial*, însă nu și în fața inspectorilor de muncă, sindicatelor sau reprezentanților salariaților. Salariul minim pe economie se stabilește prin Hotărâre Guvernamentală, actual fiind stabilit un salariu minim brut pe economia națională de **2.550 lei pe lună**. Rezultă un **salariu minim brut pe oră de 15,9375 lei/oră**. Este importantă ținerea evidenței și sub acest aspect, deoarece constituie baza de calcul în cazul unor CIM part-time (CIM cu timp de muncă parțial art. 164 alin. (2) C. muncii).

Nerespectarea pentru prima dată a salariului minim pe economia națională constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 300 la 2.000 de lei. Nerespectarea repetată a salariului minim pe economie constituie infracțiunea prevăzută de art. 264 C. muncii.

#### **5. Principiul salariului egal pentru muncă egală.**

Tratatul de la Roma a creat Comunitatea Economică Europeană, în 1958. Acest tratat a constituit bazele Uniunii Europene ulterior înființate. Prin Tratatul de la Roma nu s-au creat instituții suprastatale, dar au desființat principiul suveranității totale a statelor naționale semnatare. Statele semnatare s-au angajat să adopte tratamente egale tuturor cetățenilor spațiului astfel creat, o liberă circulație a capitalului și a forței de muncă.

Suveranitatea statelor naționale s-a șubrezit în interiorul CEE. A devenit tot mai improbabilă stărnirea mândriei naționale și a șovinismului. Revendicările teritoriale au început să fie lipsite de miză (datorită unor granițe quasi-inexistente). Astfel, ațâțarea la ură și la război între statele CEE, cu trecerea fiecărui an a devenit tot mai improbabilă, spre dezamăgirea sovieticilor.

Autoritățile statale au mai primit o altă lovitură puternică, prin trezirea societății civile. Bunul simț s-a îndreptat spre *nediscriminarea minorităților*, dar Tratatul de la Roma a deschis poarta, sub aspectul dreptului muncii, doar *egalității dintre femei și bărbați*. Însă, o asemenea consacrare a deschis Cutia Pandorei, oamenii beneficiind de tot mai multe criterii de nediscriminare. Ideologia comunistă promitea o singură mare revoluție de instaurare a dictaturii proletariatului, după care urma Raiul pe Pământ. CEE nu promitea o așa mare împlinire instantanee, ci una treptată, nu oferea nicio garanție.

Așadar, statele naționale și-au pierdut orice vlagă de ațâțare la războaie, dar au pierdut chiar și puterea (ca ultimă redută), de a diviza și de a opune clasele sociale de pe propriile teritorii. Tratatul de la Amsterdam a dat lovitura finală putinței statelor de asigurare a cetățenilor în domeniul drepturilor salariale, *prevăzând salariu egal pentru o muncă de valoare egală*, în condițiile negării totale (a priori) a vreunei posibile aprecieri diferențiate a valorii muncii femeilor față de cele ale bărbaților. Desigur, după semnarea Tratatului de la Roma, CJUE (Curtea de Justiție a Uniunii Europene), care condamnă și constrângea astfel orice manifestări statale autoritare în diverse domenii ale drepturilor omului, a adus o contribuție importantă.

Desigur, angajatorii încercau să eludeze, prin complicitatea tacită a statelor naționale diverse interdicții de discriminare, invocând așa-zisele ”valori tradiționale”, însă CJUE s-a dovedit a fi necruțătoare, punând semnul egalității între *discriminările deschise și directe, pe de o parte și cele indirecte și disimulate, pe de altă parte*.

După desființarea discriminării salariale dintre sexe, a urmat și interzicerea discriminării *pe criteriul vârstei și handicapului*.

Tratatul de la Roma nu a strâns lațul asupra gâtului statelor naționale la modul total. Aparent. Tratatul a lăsat la îndemâna guvernelor *stabilirea salariului minim pe economia națională*. Politicienii învingători, care formează guvernele nu sunt altruști (de obicei) și au tendința de a stabili salariul minimal la un nivel cât mai mic. Ei se află între ciocan și nicovală. Au o dublă responsabilitate. Sunt ca niște șoricești între amenințarea a doi motani. Pe de o parte se află Statul, puterea acestuia, care se impune cu ideea forței națiunii (organism unic și puternic). Pe de altă parte se află populația, compusă din indivizi relativ izolați și care nu prea au mecanisme de impunere a drepturilor omului, mai ales la dreptul la fericire, asigurat printre altele de un nivel de trai tot mai bun. Dacă statele CEE și-ar fi păstrat suveranitatea totală, ar fi avut mecanisme de punere la respect a propriilor populații.

Numai că, dacă un *singur guvern* nu respectă întocmai și deplin modul de gândire a guvernanților la nivel de CEE (mai apoi, la nivel de UE) și prevede un salariu minim mai mare destul de consistent față de alte state, apare fenomenul migrației forței de muncă, statul cu salarii mai mari ademenind salariații din alte părți, iar ca urmare a acestui fenomen, își dezvoltă o economie națională tot mai puternică. Așa s-a întâmplat în cazul Germaniei în anii 1960-1970, când peste un milion de italieni au fost atrași, datorită sărăciei și salariilor scăzute din Italia.

Același lucru s-a întâmplat și în cazul României, în ultimii 15 ani, milioane de români au plecat la muncă în Italia, Spania și Marea Britanie. Exodul a început să scadă doar în ultimii patru ani, datorită sporirii salariilor din România. În acest fel, indivizii sunt favorizați și putem asista la o responsabilizare treptată a guvernanților.

În consecință, nici nu este necesară vreo ingerință a organismelor europene în suveranitatea rămasă a statelor membre, căci există mecanisme de reglare obiective.

Așadar, principiul *salariu egal pentru muncă de valoare egală exclude orice fel de discriminare*, atât în sectorul public, cât și în cel privat.

Desigur, *valoarea muncii* este o noțiune relativă, măsurarea ei este greu de efectuat, de la caz la caz, este vorba de o ”misiune aproape imposibilă”. Dar, TCEE și TFUE au găsit soluții foarte practice, care nu măsoară valoarea muncii, ci interzice anumite diferențieri. Aceste interdicții vizează diverse situații:

1. Se consideră muncă de valoare egală cea prestată prin CIM pe *durată determinată* cu cea executată prin CIM pe *durată nedeterminată*;

2. Nu poate determina niciun fel de diferențiere valorică faptul că munca se execută *cu normă întreagă, cu timp parțial (part-time) sau la domiciliu*;
3. Dacă munca este plătită după *rezultat* (normă), salariul trebuie determinat în baza aceleași unități de măsură;
4. Dacă munca este plătită pe *unitate de timp*, situația este și mai simplă, în ceea ce privește același fel de muncă. Dacă timpul de muncă este sub cel obișnuit (de 8 ore), se ia ca unitate de măsură salariul pe oră;
5. În ceea ce privește *salariul de bază*, trebuie să existe egalitate, indiferent de momentul angajării la același angajator.

Potrivit art. 159 alin. (3) C. muncii: „(3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii 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.”

## **6.Principii de diferențiere a salariilor. Rolul evaluării profesionale.**

Principiul salariu egal pentru muncă egală nu trebuie înțeles la modul absolut, nu este vorba de o uniformizare a tuturor salariilor. Legea nr. 284/2010 a salarizării unice stabilește principii de diferențiere a salariilor.

*Experiența* este un criteriu important de diferențiere. Experiența sporită este răsplătită sub forma unui *spor de vechime*. Acest spor nu reprezintă o discriminare pe criteriul vârstei. Experiența presupune o viteză mai mare în lucru, greșeli mai puține și independență sporită în luarea deciziilor.

Legea 284/2010 prevede și alte criterii de diferențiere a salariilor:

- complexitatea muncii;
- gradul de răspundere pe care îl implică;
- creativitatea și diversitatea activităților;
- obligația de a lua decizii și impactul acestora;
- contactele și comunicarea pe care le presupun activitățile;
- condițiile de muncă în care se desfășoară;
- nivelul de cunoștințe solicitat.

Pe lângă criteriile mai sus arătate *evaluările profesionale periodice* constituie un factor la fel de important de diferențiere, ca de exemplu experiența. Angajatorul are dreptul de a stabili criteriile de evaluare ale salariaților, însă, este absolut necesar, ca încă la încheierea CIM salariatul să cunoască exact întinderea și conținutul prestațiilor la care se obligă. *Prestația salariatului* constituie baza concretă a evaluării profesionale, mai precis raportul dintre prestația cerută și cea efectiv realizată.

Evaluările sunt periodice, iar perioadele sunt prevăzute în Regulamentul intern, dar se poate proceda și la evaluări ocazionale (pentru îmbunătățirea activității, creșterea rentabilității etc.). Elementele cele mai importante care se evaluează sunt *performanța, eficiența și productivitatea*.

Desigur, criteriile de evaluare variază în funcție de *fișa postului*. Iată câteva criterii general aplicabile:

- cunoștințele cerute de felul muncii;
- calitatea muncii;
- cantitatea muncii;
- încrederea care poate fi acordată angajatului în funcție de conduita acestuia;
- spiritul de cooperare;
- eficiența planificării timpului de muncă, respectarea termenelor de execuție.

Procedura evaluării periodice trebuie să respecte prevederile contractului colectiv, iar în lipsa acestuia, prin consultarea sindicatului și este înscrisă în regulamentul intern, conform art. 242 lit. i) C. muncii.

În cadrul procedurii de evaluare profesională se stabilesc următoarele elemente:

- *persoana* care realizează evaluarea;
- *frecvența și consecințele* evaluării;
- modul de stabilirea *a rezultatelor* evaluării;
- modul de comunicare a *fișei de evaluare* salariatului, care conține și criteriile viitoarelor evaluări;
- procedura de *contestare*.

## 7. Reguli privind plata salariului.

Salariul se stabilește și se plătește în *bani*. În cazul în care o parte a salariului se plătește în natură, partea care se plătește în natură *se adaugă* salariului minim brut pe economie și nu intră în componența acestuia.

Salariul se plătește lunar, adică *cel puțin o dată pe lună*. Se plătește personal salariatului sau împuternicitului acestuia până la *data* prevăzută în CIM sau contractele colective de muncă. În instituțiile de stat, salariul se plătește până la data de 15 a lunii următoare prestării muncii.

Mai demult, statul de plată constituia singura *dovadă a plății salariului*. Statul de plată se înfățișează ca un tabel, cuprinzând numele și alte date de identificare ale salariaților, luna pentru care se plătește salariul, cuantumul salariului plătit. Se va indica *salariul net*, deoarece impozitele și contribuțiile se rețin de angajator, în vederea virării acestora la bugetul de stat și asigurările de sănătate. Dovada este validă numai dacă salariatul semnează pentru primirea sumei.

În afară de statul de plată (semnat de salariat), plata se poate efectua și prin virament bancar în contul salariatului. Se acceptă și alte *documente justificative* din care reiese fără îndoială plata salariului. Așadar, alte mijloace de probă, cum ar fi de exemplu dovada cu martori nu se acceptă.

Conform art. 170 C. muncii: ”Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozițiilor legale sau contractuale.”

## 8. Reținerile din salariu.

Caracterul *alimentar* al salariului înseamnă că, salariatul prin răsplata muncii sale asigură *subzistența* sa și a familiei sale. Codul muncii și Codul de procedură civilă (C. pr. civ.) stabilesc reguli precise de limitări în domeniu, reguli care vizează protecția salariatului, atât față de creditori externi, cât și față de angajator.

Legea interzice reținerile lunare în vederea garantării anticipate a unor eventuale prejudicii pe care salariatul le-ar putea cauza în viitor. Doar după existența unui prejudiciu efectiv și determinat cauzat de salariat, angajatorul poate proceda la rețineri. Dar, această condiție *în principiu* înseamnă, că existența și întinderea prejudiciului se stabilesc prin *hotărâre judecătorească definitivă*. Desigur, în cazul în care salariatul sustrage sau distruge anumite mărfuri cu prețuri bine determinate, stabilirea prejudiciului poate îmbrăca formă convențională.

Atât în cazul datoriilor față de angajator, cât și față de alți creditori, totalitatea reținerilor lunare *nu pot depăși jumătate din salariul net*, regulă valabilă indiferent de numărul creditorilor. În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:



- a) obligațiile de întreținere, conform Codului familiei;
- b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;
- c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
- d) acoperirea altor datorii.

Articolul 729 din Codul de procedură civilă completează aceste dispoziții., de fapt reia dispozițiile Codului muncii, în ceea ce privește interdicția impusă de Codul muncii. Conform dispozițiilor art. 729 alin (4) C. pr. civ., compensația acordată salariaților în caz de desfacere a contractului individual de muncă nu poate fi urmărită decât în limita a jumătate din cuantumul ei și *doar* pentru sume datorate cu titlu de întreținere și despăgubiri pentru repararea daunelor cauzate prin moarte sau prin vătămări corporale.

Alocațiile de stat și indemnizațiile pentru copii, ajutoarele pentru îngrijirea copilului bolnav, ajutoarele de maternitate, cele acordate în caz de deces, bursele de studii acordate de stat, diurnele, precum și orice asemenea indemnizații cu destinație specială, nu pot fi urmărite pentru niciun fel de datorii.

Salariul este datoria primordială a angajatorului, ceea ce înseamnă, că în cazul în care angajatorul are pluraritate de creditori, pentru datorii care îi depășesc posibilitatea plății tuturor acestora, la un moment dat, *prima dată va plăti salariile* și abia după aceea, din ceea ce îi rămâne va trece la acoperirea altor datorii.

În caz de deces al salariatului, conform art. 167 alin (2) C. muncii, întregul salariu se plătește în următoarea ordine: soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului, părinților defunctului, altor moștenitori (rude colaterale sau beneficiarii testamentului). Această înșiruire nu trebuie să se înțeleagă în sensul împărțirii salariului între moștenitori, dimpotrivă, este vorba de plata *în întregime* a primei categorii, în speță, soțului supraviețuitor. Doar în lipsa soțului supraviețuitor se va plăti *salariul întreg* neachitat copiilor și așa mai departe.