

## Considerații privind unele clauze specifice în contractul individual de muncă

Prof. univ.dr. Romulus GIDRO  
Universitatea Petru Maior din Târgu Mureș  
Lector univ. drd. Aurelia GIDRO  
Universitatea Bogdan Vodă din Cluj-Napoca

*Le contenu du contrat individuel de travail est formé par les droits et les charges des parties consacrés, formellement, par des clauses contractuelles. Conformément au Code du travail de Roumanie les clauses contractuelles se divisent en : clauses essentielles et clauses spécifiques. Ces dernières sont la conséquence de la négociation effectuée par les parties et, si elles existent, elles doivent être précisées expressément dans le contrat. Le Code du travail, dans l'article 20, indique, à titre d'exemple, quatre clauses de ce type qui permettent aux parties de négocier, selon leurs intérêts, aussi bien d'autres types de clauses. Néanmoins, la pratique a permis de constater aussi bien l'existence de clauses spécifiques par l'intermédiaire desquelles sont violés des actes normatifs en vigueur ou des contrats collectifs de travail en portant atteinte à des droits fondamentaux des salariés.*

*L'auteur, sans analyser de manière exhaustive les types de clauses spécifiques, souligne celles qui, par leur fréquence ou par des conséquences plus importantes, se distinguent, telles que : la clause de non-concurrence, la clause de conscience et la clause de mobilité.*

### **Cuvinte cheie:**

*clauză facultativă, nonconcurența, obligație de fidelitate, clauza de conștiință, mobilitate*

Contractul individual de muncă (CIM), prin conținutul său, reflectă drepturile și obligațiile părților evidențiate formal prin clauze contractuale de natură legală sau convențională. Părțile unui raport juridic de muncă au o libertate destul de limitată pentru stabilirea conținutului contractului de muncă, fapt ce impune o atenție sporită în ceea ce privește clauzele ce pot fi negociate precum și cele care sunt excluse de la o astfel de manifestare. Orice negociere și, în final, fiecare clauză contractuală trebuie să respecte dispozițiile art. 11 din Codul muncii care interzic ca în cuprinsul CIM să fie inserate prevederi contrare sau drepturi sub minimul stabilit prin lege sau contracte colective de muncă<sup>1</sup>. Textul menționat, deși defectuos redactat, trebuie interpretat în sensul că impune părților contractante să respecte în mod cumulativ drepturile și obligațiile stabilite prin lege și contractul colectiv de muncă<sup>2</sup>. În ceea ce privește clauzele esențiale – așa cum sunt stabilite

<sup>1</sup> Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, *Dreptul muncii*, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 83.

<sup>2</sup> M. Volonciu, în Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *Codul muncii – comentariu pe articole* (citată în continuare *C.m.-comentariu*), Ed. All Beck, București, 2007, p. 51.

în art. 17 din Codul muncii – ele trebuie să fie evidențiate în cuprinsul contractului, fără ca să acopere integral conținutul unui CIM. Așadar, părțile au dreptul să negocieze și clauze, denumite de cod ca fiind specifice. Acestea din urmă pot fi clasificate în clauze specifice reglementate de Codul muncii și clauze specifice nereglementate de Codul muncii, ele fiind consecința negocierii părților potrivit propriilor interese. Clauzele specifice indicate de Codul muncii în alin. 2 al art. 20 au doar un caracter enumerativ părțile având posibilitatea unei largi opțiuni de clauze facultative.

### **Despre clauza de neconcurență**

Admisibilitatea sau inadmisibilitatea clauzei de neconcurență, sub imperiul vechiului Cod al muncii, a născut dispute în doctrina juridică românească mai ales prin prisma argumentului unui potențial pericol de a se aduce atingere principiului libertății muncii.

Pornind de la modelul doctrinar și jurisprudențial francez am apreciat că se impune și în România o reglementare legală a clauzei de neconcurență militând pentru găsirea echilibrului necesar între o regulă de principiu – cum este libertatea muncii – și o măsură protectivă conformă cu normele economiei de piață și a unei concurențe loiale<sup>3</sup>.

Apariția actualului Cod al muncii a consacrat posibilitatea legală de a insera într-un CIM o clauză de neconcurență, dar nu a eliminat necesitatea raportării la o echilibrată pendulare între libertatea oricărei persoane de a munci și posibilitatea de a preveni o posibilă concurență dăunătoare.

Întreaga civilizație umană este esențialmente fondată pe muncă ceea ce face ca toate libertățile publice ce au tangență cu munca să fie considerate fundamentale<sup>4</sup>. Este imposibil de contestat că libertatea de a munci poate fi definită ca libertatea de care trebuie să se bucure toți oamenii ce doresc să-și asigure existența printr-o activitate morală și licită. Pentru ca exercitarea muncii să fie cu adevărat eficientă trebuie prestată, cu necesitate, în mod liber. Munca poate și chiar trebuie să fie direcționată, recomandată și îndrumată, dar, nici într-un caz, nu poate fi silită<sup>5</sup>. Libertatea de a alege locul și felul muncii este o libertate fundamentală în orice societate cu principii liberale, fără ca prin aceasta să excludem posibilitatea pe care o are societatea de a-l orienta pe individ, din punct de vedere profesional, în alegerea meseriei, a carierei, în raport de calitățile personale. Orientarea profesională este un serviciu prestat cetățeanului pentru a-i facilita descoperirea aptitudinilor, de a se dezvolta și corija în vederea edificării personalității sale în cadrul unei profesii pentru care se dovedește adaptat. Reconsiderarea legislației românești de după decembrie 1989 a impus cu necesitate și o reevaluare a libertăților publice, așa cum sunt ele cuprinse în limitele dreptului pozitiv, care, la rândul lui, trebuie privit ca fiind rezultatul acțiunii conjugate a mai multor factori – economici, politici, sociali – și nicidecum consecința operei fanteziste și arbitrare a unui individ sau grup de indivizi care se vor legiuitori<sup>6</sup>. Libertatea muncii este caracterizată ca fiind libertatea persoanei de a-și alege o profesie și locul de muncă, fără nici un fel de constrângeri administrative în privința încheierii unuia sau mai multor contracte individuale de muncă<sup>7</sup>.

<sup>3</sup> R. Gidro, *Principiul libertății muncii și clauzele de neconcurență*, rev. *Pro iure* a Facultății de Drept a Universității „Dimitrie Cantemir” din Târgu Mureș, nr 2/1995, pp. 82-83.

<sup>4</sup> Cl. Al. Colliard, *Libertés publiques*, Dalloz, 1972, p. 640.

<sup>5</sup> R. Gidro, *op.cit.*, p. 81.

<sup>6</sup> Ibidem.

<sup>7</sup> I. Tr. Ștefănescu, *Dreptul muncii*, curs universitar, Ed. Lumina Lex, 2000, p. 40.

În România, libertatea muncii este garantată prin Constituție, iar dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Potrivit noului Cod al muncii, orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, „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 aceasta”. Orice dispoziții contrare sunt nule de drept<sup>8</sup>. Din acest punct de vedere Constituția României, ca și noul Cod al muncii se aliniază documentelor internaționale ce consacră dreptul la muncă ca fiind un drept esențial al ființei umane. În doctrina juridică românească s-a subliniat în mod expres că prevederile noastre constituționale privind dreptul la muncă sunt într-o corelație juridică necesară cu exigențele libertății cetățeanului, cu economia de piață și cu caracterul social al statului<sup>9</sup>.

Dreptul la muncă într-o economie de piață nu înseamnă garantarea unui loc de muncă, ci faptul că un astfel de drept nu poate fi îngrădit, fiecare cetățean este liber să muncească atât cât vrea și cât poate, fiind singurul stăpân al propriei sale forțe de muncă.<sup>10</sup>

Carta Socială Europeană, în art. 1, rezumă concepția modernă, contemporană și, adăugăm noi, perfect morală și leală, cu privire la dreptul la muncă, stabilind că:

„În vederea exercitării efective a dreptului la muncă părțile se angajează:

1. Să recunoască drept unul din principalele obiective și responsabilități, realizarea și menținerea nivelului cel mai ridicat și stabil posibil al locului de muncă cu normă întreagă.
2. Să protejeze de o manieră eficientă dreptul lucrătorului de a-și câștiga existența din munca liber întreprinsă.”<sup>11</sup>

În privința reglementării clauzei de neconcurență, Codul muncii a fost substanțial amendat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr 65/2005 stabilindu-se producerea efectelor ulterior încetării CIM. În aceste condiții se poate pune problema dacă un salariat, pe parcursul derulării contractului, mai poate fi obligat să respecte regula neconcurenței. Răspunsul nu poate fi decât afirmativ, toți salariații putând fi obligați **expres** prin inserarea unei clauze de neconcurență la o atitudine de **non facere**, în sensul că activitatea prestată la un angajator să nu fie în concurență cu activitatea desfășurată la un alt angajator cu care are raporturi de muncă în același timp.

Considerăm că obligația de fidelitate, prevăzută de art. 39 alin. 2, lit. d din Codul muncii, în sarcina salariatului nu este suficientă pentru a permite angajatorului să-l sancționeze pe angajatul său pentru motivul că s-a angajat și la o altă firmă în condițiile respectării regulilor cumulului de funcții. Așadar, obligația de neconcurență, pentru a exista și funcționa, trebuie să fie expres prevăzută în CIM sau în cel colectiv altfel existând riscul unei limitări nelegitime a dreptului la muncă.

Salariatul care nu a încheiat o clauză de neconcurență nu poate fi oprit, prin simpla existență a obligației de fidelitate, să se pregătească pentru o concurență viitoare care se va derula după încetarea CIM. Totuși, acestuia îi vor fi interzise unele activități cum ar fi: a face oferte de lucru angajaților patronului său; oferte de exclusivitate către furnizorii sau

<sup>8</sup> *Constituția României*, art. 38; *Codul muncii*, art. 3.

<sup>9</sup> M. Constantinescu, I. Deleanu, A. Iorgovan, I. Muraru, F. Vasilescu, I. Vida, *Constituția României – comentată și adnotată*, Regia Autonomă „Monitorul Oficial”, București, 1992, p. 95.

<sup>10</sup> A se vedea și Al. Athanasu, Claudia Ana Moarcăș, *Muncitorul și legea. Dreptul muncii*, vol.I, Ed. Oscar Print, București; Magda Volonciu, *Libertatea muncii, principiul fundamental al dreptului muncii*, în *Studii de drept românesc*, nr. 3-4/1991; Raluca Dimitriu, *Dreptul la muncă în înțelesul legislației române actuale*, în *Dreptul*, nr 10/1997.

<sup>11</sup> Raluca Dimitriu, *op.cit.*

beneficiarii patronului; captarea clienților angajatorului său; însușirea de date și informații cu caracter confidențial, etc.

În literatura juridică din România s-a exprimat opinia că o înțelegere a părților prin care clauza de neconcurență ar produce efecte și în timpul executării CIM nu este posibilă.<sup>12</sup> Nu împărtășim acest punct de vedere deoarece textul art. 21 alin.1 din Codul muncii nu interzice o asemenea posibilitate stabilind doar că, de regulă, clauza de neconcurență își produce efectele, dacă nu există vreo altă precizare făcută de părți, după încetarea CIM. Noutatea în acest domeniu, potrivit prevederilor exprese ale OUG nr 65/2005, nu înlătură posibilitatea de a obliga în mod expres un salariat la nonconcurență, ci numai obligarea angajatorului de a remunera expres printr-o indemnizație nonconcurența salariatului său ulterior încetării CIM.<sup>13</sup> Așadar, OUG nr 65/2005 a translatat **regula** efectului clauzei de nonconcurență din perioada derulării CIM fără însă a exclude o astfel de posibilitate.

Pornind de la textul art. 21 alin. 1 din Codul muncii privind plata de către angajator a unei indemnizații susținem și noi opinia că rostul unei astfel de indemnizări îl reprezintă acordarea unei compensații pentru limitarea dreptului la muncă.<sup>14</sup> În aceste condiții considerăm că se impune o modificare a textului legal pentru a se permite părților să se învoiască și altfel cu privire la modalitatea de plată. Pe bună dreptate se susține că ar fi benefică pentru părți libertatea de a stabili ca obligația angajatorului să poată fi îndeplinită fie și în alte tranșe decât cele lunare, fie printr-o singură prestație. Suma pe care trebuie să o plătească angajatorul este de natură compensatorie și nu trebuie să urmeze regula plăților fixe precum în cazul salariului.

Legiuitorul român a avut în vedere faptul că o clauză de nonconcurență reprezintă o formă de limitare a dreptului la muncă, motiv pentru care prin textul art. 23 din Codul muncii stabilește că o astfel de clauză nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei sau specializării salariatului în cauză, fie pe durata derulării contractului, fie după încetarea acestuia.

O clauză prin care angajatorul ar pretinde salariatului său să nu lucreze pentru nici un alt angajator depășește sfera unei clauze de nonconcurență și întrunește elementele constitutive ale unei clauze de exclusivitate care în România este neconstituțională. Salariatul care a încheiat o asemenea clauză este în imposibilitate de a se folosi de dreptul de a cumula mai multe funcții. Unii doctrinari sunt categorici în a califica o asemenea clauză ca fiind nulă absolut deoarece prin ea s-ar înlătura complet posibilitatea salariatului de a cumula inclusiv cu angajatori care nu se află în concurs cu unitatea de bază.<sup>15</sup> Nici practica instanțelor de judecată nu admite inserarea clauzei de exclusivitate de către angajatori considerând că aceasta încalcă libertatea constituțională a muncii lipsindu-l pe salariat de exercițiul dreptului la muncă. Din nefericire, în practica unor instituții publice din România se încearcă eludarea dispozițiilor legale prin anexarea la CIM a unei așa-zise „clauze de fidelitate” care în realitate este o clauză de exclusivitate ce nu este admisibilă. Din momentul în care într-o asemenea „clauză de fidelitate” se inserează obligația angajatului să presteze muncă exclusiv la angajator ne situăm în afara cadrului legal. A stabili că semnatarii unei astfel de clauze se vor bucura de unele facilități excluse celorlați salariați ne face să apreciem că se realizează un

---

<sup>12</sup> I. Tr. Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Wolters Kluwer, România, 2007, p. 275.

<sup>13</sup> *C.m. – comentariu*, p. 115.

<sup>14</sup> *Idem*, p. 118.

<sup>15</sup> Raluca Dimitriu, *Obligația de fidelitate în raporturile de muncă*, Editor „Tribuna Economică”, București, 2001, p. 76.

„troc” imoral, ilegal și abuziv. Mai mult decât atât, conducerea unei astfel de unități promovează o adevărată segregare prin divizarea salariaților în două categorii: semnatari și nesemnatari ai „clauzei de fidelitate”, aceștia din urmă fiind supuși unui proces de izolare, de hărțuire și de denigrare până când se vor alinia voinței angajatorului lor.

Potrivit Codului muncii – art. 5 – în cadrul relațiilor de muncă trebuie să funcționeze principiul egalității de tratament față de toți angajați. Este scoasă în afara legii orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, constituind discriminare orice acte și fapte de excludere, deosebire, restricție sau preferință care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea sau înlăturarea recunoașterii folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute de legislația muncii.

Același Cod al muncii – în art. 6 și art. 39 alin. 1 lit.e – instituie dreptul oricărui salariat de a beneficia de dreptul de demnitate în muncă și respectarea conștiinței sale. Așadar, indiferent de felul în care intitulăm o clauză contractuală, angajatorul nu poate pretinde salariatului său ca pe durata derulării raporturilor de muncă să nu presteze nicio altă activitate.

Chiar dacă clauza de nonconurență este de natură convențională, potrivit art. 23 alin. 2 din Codul muncii, instanța de judecată competentă este în măsură să cenzureze conținutul acesteia. Instanța abilitată să facă un control jurisdicțional nu poate fi decât tribunalul ca organ specializat pentru litigiile de muncă.

Sesizarea instanței de judecată cu privire la o clauză de nonconurență se poate face prin două tipuri de acțiuni distincte:

– o acțiune prin care se solicită anularea clauzei de nonconurență pentru că s-a încălcat un drept al salariatului, fie printr-un act al angajatorului, fie ca efect al unei tranzacții prin care se renunță sau se limitează vreun drept al salariatului recunoscut prin lege. Dacă salariatul invocă art. 38 din Codul muncii – prin care sunt interzise renunțările la drepturile recunoscute de lege salariaților – clauza de nonconurență poate fi anulată în întregime<sup>16</sup>;

– o acțiune în instanță prin care nu se contestă legalitatea clauzei de nonconurență, ci aplicarea ei abuzivă. O astfel de acțiune este recunoscută doar salariatului și inspectoratului teritorial de muncă. Posibilitatea recunoașterii unei calități procesuale active și sindicatelor – invocându-se art. 38 din Legea sindicatelor – ar fi întemeiată, în opinia noastră, numai dacă este susținută și de salariatul afectat, altfel aflându-se în fața unei substituiri nepermise a unei persoane cu calitate procesuală certă.

Considerăm și noi că într-un litigiu ce nu vizează legalitatea clauzei de nonconurență, ci doar oportunitatea sa inspecția teritorială de muncă nu ar trebui să aibă vreo calitate procesuală activă, doar dacă ea este consecința unei solicitări exprese a angajatului în cauză. În caz contrar, se sporește „posibilitatea de intervenție a arbitrariului în acest domeniu, fiind de natură a eluda principiul libertății contractuale”<sup>17</sup>.

### **Despre clauza de conștiință**

Clauza de conștiință este o clauză facultativă neenumerată de art. 20 din Codul muncii dar libertatea de negociere a părților permite ca în raport de interesele salariaților și ale angajatorilor să poată fi inserată într-un CIM. Există și un argument de natură constituțională

---

<sup>16</sup> C.m. – comentariu, p. 126.

<sup>17</sup> Idem, p. 127.

în acest sens, evidențiat de art. 29 din Legea fundamentală care garantează libertatea conștiinței a cărei îngrădire este interzisă.<sup>18</sup>

În cazul în care o astfel de clauză este consecința unui acord al părților, salariatul este în drept să nu execute o obligație de serviciu, în măsura în care ea contravine propriei sale conștiințe.

Clauza de conștiință o găsim reglementată în Franța și vizează categoria profesională a jurnaliștilor care pot, din proprie inițiativă, denunța contractul lor de muncă refuzând să fie obligați să muncească la un ziar, radio sau televiziune care imprimă o direcție ce nu corespunde propriei sale conștiințe<sup>19</sup>.

Subscriem opiniei că o astfel de clauză este utilă, cel puțin pentru unele categorii profesionale și au ca temei varii argumente<sup>20</sup>:

- *religioase* (refuzul de a combate un anumit cult religios sau de a face propagandă ateistă);
- *morale* (refuzul de a face propagandă unui anumit mod de viață sau unor mentalități care contravin unor reguli de conduită sau tradiții recunoscute de colectivitatea din care face parte cel în cauză);
- *politice* (refuzul de a se alătura unor idei sau platforme politice chiar dacă acestea sunt propagate de cei aflați la putere);
- *de politețe* (refuzul de a vorbi sau scrie folosind termeni sau expresii dure, insultătoare, injurioase);
- *științifice* (refuzul de a participa la elaborarea de lucrări, cercetări de laborator, cooperări în domenii de cercetare considerate inutile, antiproductive, lipsite de caracter științific sau chiar periculoase);
- *sportive* (refuzul de a participa la competiții ce nu se încadrează în fair-play-ul sportiv).

În lipsa unei clauze de conștiință, de regulă, refuzul îndeplinirii unor sarcini de serviciu are ca și consecință aplicarea de sancțiuni disciplinare. Introducerea clauzei de conștiință în contractul de muncă îl apără pe salariat de o astfel de eventualitate, cu condiția însă ca el să probeze impedimentele derivând din propria conștiință. Diferențele de opinii între părțile contractante nu pot constitui un argument pentru utilizarea clauzei de conștiință atâta vreme cât conștiința salariatului nu este lezată prin obligarea sa la executarea anumitor prestații. În jurisprudența franceză se subliniază că un arhitect nu poate invoca clauza de conștiință numai pentru faptul că propriile sale concepții nu sunt în acord cu cele ale angajatorului său.<sup>21</sup>

Clauza de conștiință nu trebuie confundată cu dreptul salariatului de a nu executa un ordin de serviciu vădit ilegal, în caz contrar fiind răspunzător disciplinar, pentru că cel ce invocă propria conștiință are în vedere refuzul de a executa o dispoziție legală dar care este în contradicție cu propriile sale norme morale.

---

<sup>18</sup> I. Tr. Ștefănescu, *op.cit.*, p. 288; I. Tr. Ștefănescu, *Inserarea clauzei de conștiință în unele contracte individuale de muncă*, *Dreptul*, nr 2/1999; R. Gidro, *Opinii asupra unor dispoziții din proiectul Codului muncii cu privire la încheierea și conținutul contractului individual de muncă*, în *Revista română de dreptul muncii*, nr 1/2002.

<sup>19</sup> Gérard Couturier, *Droit du travail. Les relations individuelles de travail*, Presses Universitaires de France, Paris, 1990, p. 354.

<sup>20</sup> I. Tr. Ștefănescu, *Dreptul muncii*, Ed. Lumina Lex, București, 2000, pp. 152-153.

<sup>21</sup> Gérard Couturier, *op.cit.*, p. 354.

Ne raliem opiniei că orice clauză de conștiință trebuie să fie negociată cu maximum de atenție și minuțiozitate, eliminându-se interpretările subiective și un eventual abuz de drept.<sup>22</sup>

### **Despre clauza de mobilitate**

Legislația muncii stabilește că unele elemente ce țin de conținutul CIM nu pot fi modificate unilateral de către părți. Locul muncii, felul muncii și salariul sunt aduse la cunoștința candidatului la postul vacant, iar odată ce negocierile s-au finalizat, orice modificare viitoare trebuie să poarte de regulă acordul părților implicate.

Art. 25 din Codul muncii consacră posibilitatea introducerii unei clauze facultative, numită clauză de mobilitate, prin care locul muncii, datorită specificului activității, nu mai este fix, ci unul mobil. În orice CIM este necesară precizarea locului muncii, adică a locului unde se lucrează, ceea ce înseamnă mediul, zona precis determinată în care angajatul are la dispoziție mijloacele de muncă, materiile prime necesare realizării activității pentru care este salarizat. Locul muncii înseamnă localitatea, unitatea, sediul angajatorului, precum și structura organizatorică în cadrul căreia salariatul va putea presta munca. Locul muncii este acel element al conținutului CIM ce poate fi modificat unilateral de către angajator, de regulă, temporar (delegarea sau detașarea) sau, uneori, chiar definitiv (cazul trecerii pe un alt loc de muncă). Așadar, munca se poate presta în incinta unității angajatoare, în cadrul unei alte unități, la domiciliul angajatului, în cadrul unui sistem informatic (tele-munca) sau în varii alte locuri după cum sarcinile de serviciu o impun. În acest din urmă caz se impune negocierea unei clauze de mobilitate care va lua în considerare specificul muncii care exclude derularea activității într-un loc stabil.

Suntem de acord cu observația făcută în doctrina juridică românească că actualul text al art. 25 din Codul muncii – care reglementează clauza de mobilitate în CIM – nu este redactat foarte precis, putând crea confuzii, prin luarea ca reper esențial a specificității muncii. Se subliniază, în mod temeinic, faptul că dacă specificul muncii implică mobilitatea permanentă a salariatului acest lucru se va preciza de la început în cuprinsul CIM fără ca el să reprezinte o clauză de mobilitate în sensul textului menționat. În fond, „prin clauza de mobilitate – cu toate că funcția/postul nu implică în mod normal deplasări curente – salariatul acceptă anticipat modificările care vor fi aduse locului său de muncă, altfel spus, deplasările pe care i le va dispune angajatorul său”.<sup>23</sup>

Așa cum am menționat deja locul muncii poate fi modificat și prin delegare. Între clauza de mobilitate și delegare sunt însă deosebiri esențiale:<sup>24</sup>

– Delegarea presupune o modificare **temporară** a locului de muncă; clauza de mobilitate implică o schimbare a locului de muncă cu **caracter permanent**, pe durata contractului individual de muncă în cauză.

– În cazul delegării avem o **schimbare a locului de muncă cu caracter excepțional**; în cazul clauzei de mobilitate **deplasarea în diferite locuri pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu reprezintă regula**.

– Delegarea presupune o schimbare a locului de muncă ca efect al **voinței unilaterale** a angajatorului; clauza de mobilitate nu se poate realiza decât cu **acordul ambelor părți**.

<sup>22</sup> I. Tr. Ștefănescu, *op.cit.*, p. 154.

<sup>23</sup> I. Tr. Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Wolters Kluwer, România, 2007, p. 285.

<sup>24</sup> *C.m. – comentariu*, p.132.

De regulă, locul muncii se află în localitatea unde își are sediul (domiciliul) angajatorul. Clauza de mobilitate acceptată și inserată de părți în contractul individual de muncă îl face pe angajat să devină **salariat mobil**.

Pentru ca o clauză de mobilitate să fie licită trebuie să îndeplinească – după cum se precizează în dreptul francez – două condiții:<sup>25</sup>

- a) să fie justificată de un interes legitim și serios al angajatorului;
- b) angajatorul să nu se folosească în mod abuziv de o astfel de clauză.

Abuzul de drept în materia clauzei de mobilitate poate fi verificat și cenzurat de către instanțele de judecată atât în privința analizei condițiilor de validitate ale clauzei cât și a condițiilor de executare a acesteia.<sup>26</sup> În nici un caz angajatorul, invocând clauza de mobilitate, nu va putea impune schimbarea altor elemente contractuale decât locul de muncă și nici nu va putea pretinde modificarea domiciliului sau reședinței salariatului.<sup>27</sup>

Introducerea unei clauze de mobilitate în CIM, în mod firesc îl va afecta pe salariatul în cauză creându-i inconvenientul lipirii de un loc de muncă stabil și efectuării de deplasări continue sau intermitente, după caz. În considerarea acestor neajunsuri, legiuitorul a considerat că este necesară prevederea conform căreia salariatul să beneficieze de prestații suplimentare în bani sau în natură. Întinderea, valoarea și tipul de prestații ce se acordă vor fi stabilite prin negocieri și prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în cel individual. Părțile nu vor putea însă negocia și stabili ca salariatul afectat de o clauză de mobilitate să nu beneficieze de prestațiile suplimentare.

---

<sup>25</sup> Cătălin Ciubota, *Clauza de mobilitate geografică. Aspecte din dreptul francez*, *Revista română de dreptul muncii*, nr 2/2002.

<sup>26</sup> *Ibidem*.

<sup>27</sup> I. Tr. Ștefănescu, *op.cit.*, p. 285.