

## I. EDITORIAL

### ASPECTE DE DREPT COMPARAT PRIVIND O SERIE DE ELEMENTE ALE RAPORTULUI JURIDIC DE MUNCĂ AL UCENICILOR, CU PRIVIRE SPECIALĂ ASUPRA RĂSPUNDERII DISCIPLINARE A ACESTORA

Av. dr. Sorică IRINA

#### Abstract

*In the context of the current legislation in Romania regarding apprenticeships at work, it is important to know if there are particularities regarding the disciplinary liability of apprentices.*

*Analyzing the regulation of the disciplinary liability of apprentices through the lens of the regulation of apprenticeship in certain European states (France, Belgium, Switzerland), as well as during the evolution of Romanian labor law and corroborating the current regulations in the matter, we can establish a series of specific features of the disciplinary liability of apprentices.*

**Keywords:** *apprenticeships at work; disciplinary liability; disciplinary sanction*

I. În evoluția dreptului român al muncii, cu privire la reglementarea contractului de ucenicie și, implicit, a răspunderii disciplinare a ucenicilor, se conturează o serie de etape<sup>1</sup>.

I.1. Inițial, în actul legislativ primar în domeniul dreptului muncii, respectiv în Legea asupra contractelor de muncă din 1929<sup>2</sup>, a fost consacrat un întreg capitol acestei materii – Titlul I – „Contractul de ucenicie”.

Conform art. 1 din acest act normativ, contractul de ucenicie reprezenta „convenția prin care o persoană juridică, din ramura industrială sau comercială, denumită patron, se obliga să dea în chip metodic unei alte persoane, denumită ucenic (ucenicul propriu zis din industrie, elevul sau practicantul din comerț), o pregătire profesională

---

<sup>1</sup> I. Baltă, *Comparative law considerations concerning the disciplinary liability of the apprentices*, în Revista "Journal of Accounting and Management Information Systems", nr. 15/2006.

<sup>2</sup> Publicată în Monitorul Oficial nr. 74 din 5 aprilie 1929.

*practică și pe cât cu puțință teoretică, în schimbul muncii, ce acesta din urmă este obligat să presteze în timpul și condițiile convenite”.*

Concomitent, reglementarea răspunderii disciplinare în legislația muncii a cunoscut o evoluție semnificativă, adoptarea Legii asupra contractelor de muncă din 1929 marcând momentul instituirii, din punct de vedere legislativ, a răspunderii disciplinare a salariaților<sup>3</sup>.

În cazul nerespectării de către salariat a obligației de disciplină în muncă, sancțiunile disciplinare aplicabile erau:

- amenda<sup>4</sup>;
- concedierea disciplinară.

În cazul contractului de ucenicie, caracteristic era faptul că pentru această categorie era prevăzută o sancțiune disciplinară diferită, specifică naturii contractului. Astfel, conform art. 10, în cazul în care ucenicul absenta nejustificat cel puțin o lună de zile, contractul de ucenicie se prelungea de drept cu o durată egală cu dublul perioadei de absențe nejustificate.

**I.2.** În Codul muncii din 1950<sup>5</sup>, ucenicia era reglementată de capitolul X – „Pregătirea profesională”<sup>6</sup>.

În această etapă a reglementării uceniciei, legiuitorul nu a înțeles să prevadă aspecte diferite ale răspunderii disciplinare ale ucenicilor, în funcție de caracteristicile contractului de ucenicie. Ca urmare, acestora, în cazul săvârșirii unei abateri disciplinare, urma să le fie aplicat regimul sancționator prevăzut de Codul muncii din 1950<sup>7</sup>. Aceste sancțiuni erau:

- retrogradarea din funcție pe cel mult un an – în ipoteza în care salariatul refuza în mod nejustificat să execute o detașare specială;
- desfacerea contractului individual de muncă.

---

<sup>3</sup> Conform art. 51 lit. b) din Legea asupra contractelor de muncă din 1929, salariatul era obligat „de a se conforma dispozițiilor de ordine și disciplină stabilite de întreprindere”.

<sup>4</sup> Conform art. 56 din același act normativ, în cazul în care salariatul nu respecta obligațiile de disciplină și ordine, care erau stabilite prin regulamentele de muncă, patronul avea posibilitatea de a-i aplica salariatului în culpă o amendă, al cărei quantum nu putea depăși o zecime din salariul său zilnic, iar totalul amenzii nu putea depăși o zecime din fiecare plată.

<sup>5</sup> Legea nr. 3/1950, publicată în Buletinul Oficial nr. 50 din 8 iulie 1950.

<sup>6</sup> Dispozițiile acestui capitol erau completate de prevederile Legii nr. 11/1968 privind învățământul în R.S.R, Legii nr. 13/1968 privind exercitarea meseriilor și pregătirea unor muncitori necalificați prin ucenicie la locul de muncă și HCM nr. 2105/1969 privind ridicarea calificării, specializarea, cursurile de calificare gr. II.

<sup>7</sup> Celelalte sancțiuni – observația, mustrarea cu avertisment, retrogradarea din funcție pe cel mult 6 luni cu reducerea corespunzătoare a salariului – erau prevăzute în regulamente de ordine interioară din unități, întocmite pe baza unui „Îndreptar” din 1953 al fostului Consiliu Central al Sindicatelor.

În aceste condiții, având în vedere și specificul contractului de ucenicie, în mod efectiv, se putea aplica doar una din cele două sancțiuni prevăzute de Codul muncii din 1950, respectiv desfacerea contractului individual de muncă, deoarece cealaltă sancțiune disciplinară prevăzută – retrogradarea din funcție – nu putea fi aplicată deoarece, prin însăși natura activității ucenicului, acesta nu avea cum să fie retrogradat într-o funcție inferioară, aceasta neexistând.

**I.3.** Codul muncii din 1973<sup>8</sup> – Capitolul VII „Munca femeilor și a tinerilor” – reglementa: „*calificarea profesională prin ucenicie la locul de muncă se face pe baza contractului de ucenicie (...)*”.

La fel ca și Codul muncii din 1950, nici prin acest act normativ nu era prevăzută, în materia răspunderii disciplinare a ucenicilor, vreo prevedere specială.

Ca urmare, sancțiunile disciplinare și procedura disciplinară pentru salariați se aplicau, fără niciun fel de diferențiere, și în cazul ucenicilor.

**I.4.** Prin Codul muncii din 2003<sup>9</sup> în Titlul VI – „Formarea profesională”, Capitolul III „Contractul de ucenicie la locul de muncă”, contractul de ucenicie cunoaște o reglementare-cadru, în art. 210 prevăzându-se că: *Organizarea, desfășurarea și controlul activității de ucenicie se reglementează prin lege specială*”.

Ca urmare, în succesiunea lor, prin modificările și completările aduse Codului muncii<sup>10</sup> și prin adoptarea Legii nr. 279/2005, au fost reglementate problemele specifice acestei categorii – uceniciei.

În aceste condiții, au fost adoptate, pe de o parte, Legea nr. 297/2005 privind ucenicia la locul de muncă<sup>11</sup> și, pe de altă parte, H.G. nr. 855/2013 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă<sup>12</sup>.

Se impune precizat faptul că actul normativ care reglementează ucenicia nu are caracterul de lege specială în raport de Codul muncii. Dispozițiile din Codul muncii referitoare la ucenicia la locul de muncă și cele din Legea nr. 297/2005 și ale

---

<sup>8</sup> Legea nr. 10/1972, publicată în Buletinul Oficial nr. 140 din 1 decembrie 1952.

<sup>9</sup> Legea nr. 53/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003.

<sup>10</sup> O.U.G. nr. 65/2005 privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 576 din 5 iulie 2005.

<sup>11</sup> Republicată (2) în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 498 din 7 august 2013.

<sup>12</sup> Publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 705 din 18 noiembrie 2013. Aceste Norme metodologice au abrogat și au înlocuit Normele metodologice aprobate prin H.G. nr. 234/2006.

Normelor metodologice de aplicare a acestora reprezintă reglementarea de drept comun a contractului de ucenicie la locul de muncă<sup>13</sup>.

Conform dispozițiilor art. 6 alin. (2) din Legea nr. 297/2005, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului de ucenicie se fac în condițiile respectării Codului muncii, referitoare la ucenicie și la contractul individual de muncă.

Având în vedere faptul că niciunul dintre actele normative adoptate în temeiul art. 210 din Codul muncii nu conțin vreo dispoziție specială privitoare la răspunderea disciplinară a ucenicilor, și ținând cont și de prevederile textului de lege mai sus menționat, se poate trage concluzia că, în materia răspunderii disciplinare, ucenicilor li se aplică în aceeași măsură prevederile legale aplicabile salariaților.

II. La nivel internațional, se impune evidențiat faptul că există menționări ale uceniciei la locul de muncă într-o serie de recomandări adoptate de Organizația Internațională a Muncii – nr. 57 (1939) și nr. 60 (1939) – iar cerințele instituite prin aceste recomandări se regăsesc în reglementările legale în materia uceniciei la locul de muncă.

La nivel european, reglementarea uceniciei la locul de muncă prezintă importanță prin prisma dezvoltării forței de muncă și a economiei europene.

În acest sens, evidențiem Recomandarea Consiliului Uniunii Europene din 24 noiembrie 2020 privind educația și formarea profesională pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență<sup>14</sup> este un document care își propune să îmbunătățească educația și formarea profesională în Europa.

Această Recomandare a fost adoptată de Consiliul Uniunii Europene și conține o serie de recomandări pentru statele membre ale Uniunii Europene.

Scopul acestei recomandări este de a încuraja statele membre să își îmbunătățească sistemele de educație și formare profesională pentru a face față provocărilor economice și sociale actuale și viitoare. Printre altele, Recomandarea îndeamnă statele membre să își îmbunătățească sistemele de educație și formare profesională pentru a răspunde nevoilor economiei și ale pieței muncii, să încurajeze participarea la educație și formare profesională și să sprijine dezvoltarea competențelor digitale și ecologice.

---

<sup>13</sup> I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a II-a, revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2017, p. 510.

<sup>14</sup> Publicată în „Jurnalul Oficial al Uniunii Europene” nr. C417/1 din 2 decembrie 2020.

**III.** O introspecție în dreptul comparat în ceea ce privește contractul de ucenicie, relevă, pe de o parte, faptul că reglementările legale naționale se circumscriu conceptelor promovate atât la nivel internațional, cât și la nivelul Uniunii Europene și, pe de altă parte, faptul că, din punctul de vedere al răspunderii disciplinare, nu există diferențe majore de tratament al ucenicilor în raport de salariați.

**3.1.** În Franța, contractul de ucenicie este reglementat, în principal, de Codul muncii.

Codul muncii definește contractul de ucenicie ca fiind un contract de muncă de tip particular, cu durată determinată, prin care un angajator se obligă să asigure unui tânăr lucrător, în afara plății unui salariu, o formare profesională metodică și completă, atât în cadrul întreprinderii, cât și într-un centru de formare a ucenicilor, iar ucenicul se obligă în schimb să presteze muncă pentru angajator, pe perioada stabilită în contract și să urmeze formarea profesională în întreprindere și în centrul de formare pentru ucenici.

Contractul de ucenicie poate fi încheiat pe o perioadă de cel puțin un an și cel mult trei ani, în funcție de meserie și de nivelul de calificare vizat. Ucenicul trebuie să aibă între 16 și 25 de ani, dar această limită poate fi extinsă până la 30 de ani în cazul persoanelor cu handicap sau a celor care doresc să se reorienteze profesional. În timpul contractului, ucenicul este remunerat în funcție de vârsta sa și de anul de ucenicie în care se află. În plus, el beneficiază de o serie de avantaje, cum ar fi asigurarea medicală și socială, precum și o reducere a timpului de lucru.

Conform legislației franceze în materie, contractul de ucenicie încetează prin desfacerea lui anticipată sau la împlinirea termenului.

Încetarea anticipată a contractului se produce prin rezilierea unilaterală a acestuia de una dintre părți, prin acordul părților și prin reziliere judiciară. Desfacerea judiciară a contractului de ucenicie poate avea loc, printre alte cazuri, și în caz de abatere gravă<sup>15</sup>. În acest caz, instanța de judecată hotărăște desfacerea contractului de ucenicie la cererea uneia dintre părți, revenindu-i sarcina de a aprecia în ce măsură fapta comisă constituie o abatere gravă, adică o violare a unei obligații esențiale rezultate din contract.

**III.2.** Conform legislației muncii din Belgia, contractul de ucenicie este un contract pe o perioadă determinată, prin care angajatorul se obligă să-i asigure

---

<sup>15</sup> În Franța, prin „faptă gravă” se înțelege acea faptă imputabilă salariatului de o asemenea gravitate încât face imposibilă menținerea contractului individual de muncă.

ucenicului formarea necesară pentru exercitarea unei meserii, iar ucenicul se obligă să își însușească practicarea profesiei sub îndrumarea angajatorului și să urmeze cursurile teoretice.

Încetarea contractului de ucenicie poate fi determinată atât de angajator, cât și de ucenic.

De asemenea, încetarea contractului de ucenicie poate să stragă plata unei despăgubiri, cu excepția cazului în care intervin motive grave. Conform dreptului belgian, aprecierea gravității motivului care a condus la încetarea contractului de ucenicie aparține instanței de judecată.

În doctrina juridică belgiană, a fost calificat ca fiind motiv grav, orice faptă comisă cu vinovăție care face imediat și definitiv imposibilă orice colaborare profesională între părțile contractului de muncă, iar în ceea ce privește sarcina probei, aceasta cade în persoana părții care invocă motivul grav.

**III.3.** În Elveția, contractul de ucenicie este considerat un contract de muncă cu caracter special care prezintă o serie de particularități față de contractul de muncă.

Conform legislației muncii elvețiene în domeniu, contractul de ucenicie poate fi reziliat, pentru motive juste<sup>16</sup> fără acordarea unui preaviz, într-un caz special, și anume, dacă moralitatea ucenicului este compromisă.

**IV.** Din analiza întreprinsă putem degaja o serie de concluzii, cu accent pe specificitatea raportului de muncă al ucenicilor.

În analiza eventualelor particularități ale răspunderii disciplinare a ucenicilor trebuie plecat de la premisa că acest contract – contractul de ucenicie la locul de muncă – este un contract particular.

Plecând de la această premisă, trebuie evidențiat, în prealabil, faptul că, în general, acestui tip de contract îi sunt aplicabile toate prevederile legale, atât cele de drept național, cât și cele de drept european. În aceste condiții, considerăm că inclusiv raporturile juridice de muncă ale ucenicilor trebuie să se subsumeze Directivei (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului stabilește cerințe

---

<sup>16</sup> Motivele juste reprezintă acele circumstanțe în conformitate cu principiile bunei-credințe, care nu permit celui care își manifestă voința de a mai continua raportul de muncă.

minime pentru concedii din motive familiale (paternitate, concediu pentru copii și îngrijitori) și formule flexibile de lucru<sup>17</sup>.

În ceea ce privește elementele care diferențiază contractul de ucenicie de contractul individual de muncă, considerăm că principala particularitate a contractului de ucenicie constă în aceea că menirea sa esențială nu este prestarea unei munci în schimbul unui salariu, ci formarea profesională într-o meserie a celui în cauză.

Analizând răspunderea disciplinară care intervine în cazul unui contract de ucenicie, putem afirma, că o primă particularitate a răspunderii disciplinare a ucenicilor este reprezentată de temeiul juridic al răspunderii disciplinare.

În cazul salariaților, literatura juridică de specialitate<sup>18</sup>, în unanimitate, a considerat că principalul temei juridic al răspunderii disciplinare rezidă în contractul individual de muncă.

În acest sens, Codul muncii prevede în art. 39 alin. (2) obligațiile ce îi revin salariatului, în speță cele prevăzute de lit. b): „*obligația de a respecta disciplina muncii*” și lit. c): „*obligația de a respecta prevederile curpinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă*”<sup>19</sup>.

În cazul ucenicilor, considerăm că, pe lângă cele două obligații prevăzute de art. 39 alin. (2) din Codul muncii, ucenicul este ținut – spre deosebire de salariați – și de obligația de a se forma într-o meserie.

Astfel, în cazul în care ucenicul săvârșește o abatere disciplinară prin încălcarea acestei obligații – care este de esența contractului de ucenicie la locul de muncă – considerăm că acesta poate fi sancționat disciplinar de către angajator.

O a doua particularitate a răspunderii disciplinare care poate interveni în cazul unui contract de ucenicie constă în faptul că ucenicului, în cazul în care săvârșește o abatere disciplinară, nu îi pot fi aplicate toate sancțiunile disciplinare prevăzute de art. 248 alin. (1) din Codul muncii.

---

<sup>17</sup> Publicată în „Jurnalul Oficial” nr. L188/79 din 12 iulie 2019.

<sup>18</sup> I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 731 și urm; Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *Codul muncii. Comentariu pe articole. Vol. II. Articolele 108-298*, Editura C.H. Beck, București, 2011, p. 362 și urm; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ediția a VI-a, revizuită și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2012, p. 777 și urm; M. Gheorghe, *Dreptul individual al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2015, p. 385 și urm.

<sup>19</sup> În contextul răspunderii disciplinare, în realitate, obligația de la lit. c) se subsumează celei de la lit. b).

În acest sens, considerăm că nu îi pot fi aplicate ucenicului – având în vedere specificul activității pe care o desfășoară – nici sancțiunea disciplinară prevăzută de art. 248 alin. (1) lit. b), respectiv retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile și nici sancțiunea disciplinară prevăzută de art. 248 alin. (1) lit. d) – reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%, deoarece aceste sancțiuni disciplinară sunt aplicabile salariaților cu funcții de conducere.

În concluzie, sancțiunile disciplinare care pot fi aplicate ucenicilor, dintre cele prevăzute de art. 248 alin. (1) din Codul muncii sunt:

- avertismentul scris (lit. a),
- reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10% (lit. c) și
- desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă – contractului de ucenicie la locul de muncă (lit. e).

Privitor la concedierea ucenicului – și avem în vedere toate cazurile de concediere, inclusiv pe motive disciplinare – astfel cum a relevat analiza elementelor de drept comparat, în sistemele de drept ale statelor europene este prevăzut că încetarea contractului de ucenicie se constată pe cale judecătorească.

În reglementarea actuală, în dreptul român al muncii, angajatorul poate să-l concedieze oricând pe ucenic, cu respectarea prevederilor legale în materie.

Ca o măsură de protecție pentru această categorie, la o primă vedere, s-ar putea aprecia că legiuitorul ar fi putut opta pentru una din următoarele soluții: ori, în toate cazurile, ucenicul să nu poată fi concediat fără ca în prealabil angajatorul să obțină un aviz de la Inspectoratul Muncii ori, pentru concedierea ucenicilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani, avizul să fie obligatoriu, iar pentru ucenicii care au împlinit această vârstă, să nu mai fie impusă obligativitatea avizului Inspectoratului Muncii. Apreciem însă că adoptarea oricăreia dintre aceste soluții trebuie făcută cu observarea și respectarea prerogativelor legale ale angajatorului.