

Felicia ROȘIORU

**DREPTUL INDIVIDUAL
AL MUNCII**

Universul Juridic
București
-2017-

<i>Prima verba</i>	5
--------------------------	---

CAPITOLUL I. NOȚIUNEA ȘI OBIECTUL DREPTULUI MUNCII.

DREPTUL MUNCII – RAMURĂ DE DREPT	7
---	---

1. Preliminarii. Munca și relațiile sociale de muncă.....	7
2. Definiția dreptului muncii	10
3. Evoluția dreptului muncii	13
3.1. Evoluția concepției despre muncă	14
3.2. Evoluția contractului individual de muncă	16
3.3. Evoluția legislativă în domeniul raporturilor de muncă	20
4. Caracterul imperativ al dreptului muncii. Ordinea publică socială	34

CAPITOLUL II. DOMENIUL DE APLICARE A DREPTULUI MUNCII.....

1. Competența <i>ratione materiae</i> (materială) a dreptului muncii	41
1.1. Raporturile de muncă.....	44
1.2. Controlul aplicării reglementărilor	86
1.3. Jurisdicția muncii.....	87
1.4. Corelația dreptului muncii cu dreptul civil. Interferențele din culisele autonomiei	87
2. Competența <i>ratione personae</i> (personală) a dreptului muncii.....	92
2.1. Angajatorul	92
2.1.1. Angajator, unitate sau patron?	93
2.1.2. Noțiunea de întreprindere	94
2.1.3. Criterii de identificare a angajatorului	96
2.2. Salariatul.....	98
2.2.1. Definiția națională (generală) a salariatului.....	99
2.2.2. Elementele definitorii ale salariatului în jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene.....	101
2.2.3. Noțiunea de lucrător în jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene	104
2.2.3.1. Definiția lucrătorului beneficiar al libertății de circulație.....	106
2.2.3.2. Aplicarea definiției europene a lucrătorului în domeniul directivelor sociale.....	116
3. Competența teritorială a dreptului muncii	127
4. Competența <i>ratione temporis</i> (temporală) a dreptului muncii.....	135

CAPITOLUL III. IZVOARELE DREPTULUI MUNCII

A. IZVOARE GENERALE.....

1. Izvoarele normative interne	140
1.1. Constituția României	140
1.2. Legi organice aplicabile în domeniul raporturilor de muncă.....	143

1.3. Legi, ordonanțe de urgență, ordonanțe și hotărâri ale Guvernului aplicabile în domeniul raporturilor de muncă.....	144
2. Izvoarele normative externe	147
2.1. Tratatul și convențiile internaționale ratificate de România	147
2.2. Izvoarele de sorginte comunitară (izvoare europene).....	153
3. Jurisprudența.....	156
B. IZVOARE SPECIFICE DREPTULUI MUNCII.....	157
1. Izvoare convenționale.....	157
2. Izvoare unilaterale (ale angajatorului)	158
3. Uzanțele	165
CAPITOLUL IV. PRINCIPIILE RAPORTURILOR DE MUNCĂ	168
1. Dreptul la muncă (art. 3 din Codul muncii).....	168
1.1. Dreptul la muncă.....	169
1.2. Interzicerea muncii forțate.....	181
2. Egalitatea de tratament – principiul nediscriminării (art. 5 din Codul muncii).....	191
2.1. Egalitate și nediscriminare – interferențe și delimitări	193
2.2. Egalitatea de tratament în raporturile de muncă	203
3. Principiul consensualismului și al bunei-credințe.....	232
CAPITOLUL V. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ. DEFINIȚIE. TRĂSĂTURI.....	235
1. Definiție	235
2. Tipurile contractului individual de muncă.....	235
3. Caracterele contractului individual de muncă	237
CAPITOLUL VI. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	241
A. CONDIȚIILE GENERALE ALE ÎNCHEIERII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	241
1. Capacitatea.....	241
1.1. Capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator	242
1.2. Capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de salariat.....	252
2. Consimțământul	263
3. Obiectul	267
4. Cauza	267
5. Forma.....	268
B. CONDIȚIILE SPECIFICE ALE ÎNCHEIERII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	275
1. Examenul medical	276
2. Verificarea aptitudinilor profesionale și personale la angajare.....	283
3. Avizul, atestarea, autorizarea.....	300

CAPITOLUL VII. NEGOCIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	301
1. Principiile negocierii contractului individual de muncă.....	301
2. Obligația de informare prealabilă încheierii contractului individual de muncă	305
2.1. Obligația de informare care îi revine angajatorului.....	306
2.1.1. Directiva 91/533/CEE privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă și transpunerea ei în dreptul intern.....	307
2.1.2. Modalitatea de îndeplinire a obligației de informare de către angajator	309
2.1.3. Obligația de informare a salariatului care urmează să presteze munca în străinătate.....	312
2.2. Obligația de informare care îi revine salariatului	314
2.3. Obligația de confidențialitate privitoare la elementele care au făcut obiectul obligației de informare.....	314
2.4. Consecințele nerespectării obligației de informare.....	316
CAPITOLUL VIII. ÎNREGISTRAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	322
CAPITOLUL IX. CONȚINUTUL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	328
1. Structura contractului individual de muncă. Părțile componente	328
2. Clauzele obligatorii ale contractului individual de muncă	329
2.1. Clauzele esențiale ale contractului individual de muncă	331
2.2. Alte clauze obligatorii ale contractului individual de muncă	343
3. Clauzele facultative (sau specifice) din contractul individual de muncă.....	344
3.1. Elemente comune ale clauzelor specifice sau facultative	345
3.2. Clauzele specifice numite	346
3.3. Clauze specifice nenumite	385
CAPITOLUL X. INTERPRETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	392
CAPITOLUL XI. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	393
1. Principiile care guvernează executarea contractului individual de muncă	393
2. Drepturile și obligațiile părților	393
3. Dreptul la salariu	396
4. Dreptul la repaus.....	410
CAPITOLUL XII. CONTRACTELE ATIPICE DE MUNCĂ	439
1. Flexibilizarea raporturilor de muncă	439
2. Componentele flexisecurității	440
3. Contractul individual de muncă pe durată determinată	441

4. Contractul individual de muncă cu timp parțial.....	449
5. Contractul individual de muncă la domiciliu.....	453
6. Contractul de muncă prin agent de muncă temporară	454

CAPITOLUL XIII. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	462
1. Principiul modificării contractului individual de muncă prin acordul părților	463
2. Linia de demarcație dintre modificarea unilaterală a contractului individual de muncă și prerogativa organizatorică a angajatorului. Manifestări ale puterii de direcție a angajatorului	464
3. Modificarea unilaterală a contractului individual de muncă.....	465

CAPITOLUL XIV. CESIUNEA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	486
1. Transferul salariatului.....	486
2. Transferul întreprinderii – cesiune legală de contract.....	488
3. Detașarea reglementată de Codul muncii	492

CAPITOLUL XV. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	507
1. Modalități de suspendare a contractului individual de muncă.....	507
2. Efectele suspendării contractului individual de muncă	508
3. Procedura suspendării contractului individual de muncă	512
4. Cazurile de suspendare a contractului individual de muncă	513

CAPITOLUL XVI. NEEEXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	541
1. Răspunderea patrimonială	542
2. Răspunderea disciplinară.....	560

CAPITOLUL XVII. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	576
1. Modalitățile de încetare a contractului individual de muncă	576
2. Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților.....	577
3. Încetarea de drept a contractului individual de muncă	578
4. Nulitatea – cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă.....	590
5. Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului. Concedierea	593
6. Demisia.....	631

CAPITOLUL XVIII. JURISDICȚIA MUNCII.....	632
---	------------

Capitolul I

NOȚIUNEA ȘI OBIECTUL DREPTULUI MUNCII. DREPTUL MUNCII – RAMURĂ DE DREPT

I. Preliminarii. Munca și relațiile sociale de muncă

De îndată ce ne referim la dreptul *muncii*, ne vedem obligați să conturăm termenul în jurul căruia este construit – munca – respectiv relațiile de muncă, în sens de raporturi juridice guvernate de dreptul omonim. Analizând termenii care îi compun denumirea, ar părea, la prima vedere, că *dreptul muncii* are ca obiect ansamblul reglementărilor referitoare la muncă¹. Însă, așa cum vom vedea, aceasta prezintă valențe multiple, care excedează obiectului dreptului muncii. Pe de altă parte, prestarea muncii nu este exclusivă raporturilor juridice guvernate de dreptului omonim, ci poate intra sub incidența dreptului civil, a dreptului administrativ sau execuțional penal.

Munca este inseparabilă de ființa umană, putând fi prestată într-o multitudine de forme și pentru diverse scopuri: în gospodăria proprie sau a altuia, în mod independent sau sub autoritatea altei persoane, în interes propriu sau al altuia, în mod ocazional, temporar sau cu caracter de durată, cu scopul de a obține venit, de a presta un serviciu gratuit sau de a ajuta aproapele – un prieten, o rudă, un vecin, o persoană aflată în nevoie... Sau, pentru a „îmbrăca” în haine juridice această enumerare, munca poate fi prestată în calitate de lucrător independent (cel mai adesea, persoană fizică autorizată sau „liber-profesionist”), ca salariat, magistrat, militar, funcționar public, membru cooperator, zilier, voluntar, mandatar, antreprenor...

Contrar denumirii sale, dreptul muncii nu guvernează toate activitățile productive umane, iar obiectul său nu privește ansamblul reglementărilor referitoare la muncă. Pentru a înlătura echivocul generat de denumirea sa, o primă problemă este legată de tipul de activitate sau, mai exact, de condițiile în care trebuie să fie prestată munca pentru ca cel care muncește să aibă calitatea de salariat și să poată beneficia de protecția conferită de ansamblul de reglementări reunite sub denumirea de drept al muncii, respectiv să fie ținut de obligațiile generate de acest statut, printre care – cea mai notabilă – obligația de a respecta disciplina muncii.

Ca o primă delimitare, s-a arătat că „raporturile sociale de muncă se stabilesc pe baza folosirii forței de muncă, conținutul lor nemijlocit fiind munca”². Ar intra, așadar, în obiectul dreptului muncii doar acele raporturi juridice care presupun, ca prestație principală, *prestarea muncii*, având mai puțin în vedere rezultatul acesteia, un produs finit sau o anumită lucrare.

Munca a fost *definită* ca activitatea specific umană, fizică sau intelectuală, creatoare sau productivă, îndreptată spre un anumit scop, respectiv producerea bunurilor necesare

¹ S. Ghimpu, I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii. Tratat*, vol. I, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1978, p. 8.

² V.I. Cămpianu, *Dreptul muncii*, Ed. Didactică și Pedagogică, București, 1967, p. 9.

satisfacerii trebuințelor umane¹ și realizării unui nivel decent de viață pentru toți membrii societății.² Doar oamenii valorifică prin activitatea lor conștientă ceilalți factori de producție (resursele naturale și capitalul bănesc)³, munca fiind inseparabilă de existența umană⁴ și reprezentând condiția naturală permanentă a vieții omenești⁵.

În esență, munca desemnează activitatea umană privitoare la producția, crearea sau întreținerea unui bun, așadar *activitatea productivă*, respectiv prestarea unor servicii sau *activitatea creatoare*. În egală măsură, munca desemnează și *rezultatul* acestei activități⁶. De asemenea, termenul „muncă” este considerată a fi sinonim cu sintagma „forță de muncă”, aceasta reprezentând totalitatea aptitudinilor fizice și intelectuale utilizate de o persoană în producția de bunuri sau în prestarea de servicii⁷. Prin muncă se mai înțelege și *îndeletnicire* sau *ocupație*⁸, respectiv *loc de muncă*.

Termenul analizat reprezintă, în același timp, o situație de constrângere sau o activitate conștientă de folosire a forței de muncă pentru a crea valori materiale sau spirituale⁹, prin care oamenii își utilizează propriile aptitudini¹⁰, o modalitate de formare și exprimare a personalității¹¹. Astfel, munca devine și o formă de afirmare, de recunoaștere sau chiar de identitate socială¹². Oamenii desfășoară această activitate creatoare intrând în relații sociale, munca având un caracter social¹³. Ea prezintă însă nenumărate valențe; din punct de vedere

¹ E. Cristoforeanu, *Teoria generală a contractului individual de muncă*, Ed. Curierul Judiciar, București, 1937, p. 11; S. Ghimpu, Al. Țiclea, *Dreptul muncii*, Ed. All Beck, București, 2000, p. 3; Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii*, Ed. All Beck, București, 2005, p. 1; I.T. Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 12; R. Gidro, *Dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2013, pp. 7, 9.

² D. Firoiu, *Dreptul muncii și securității sociale*, vol. I, Universitatea Independentă „Dimitrie Cantemir”, București, 1994, p. 6.

³ *Idem*, *Munca*, în I.T. Ștefănescu (coord.), „Dicționar de drept al muncii”, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 250.

⁴ „Oxigenul este singurul produs natural care satisface în întregime și desăvârșit una din nevoile omului. Pentru ca omenirea să subziste fără muncă, ar trebui ca natura să îi dea omului tot ceea ce îi este necesar, așa cum îi dă oxigenul” – J. Fourastié, *Pourquoi nous travaillons*, PUF, Paris, 1970, p. 13, *apud* S. Ghimpu, I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *op. cit.*, vol. I, p. 9.

⁵ R. Gidro, *op. cit.*, p. 7; S. Ghimpu, Al. Țiclea, *Dreptul muncii*, Casa de Editură și Presă „Șansa”, București, 1994, p. 5.

⁶ Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2009, p. 5; *idem*, *Dreptul muncii – ramură a dreptului*, în Al. Țiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Țichindelean, O. Ținca, *Dreptul muncii*, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 5; D. Firoiu, *op. cit.*, p. 5.

⁷ I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2012, p. 12; Gh. Filip, C. Badea, R. Butnariu, *Dreptul muncii*, vol. I, Ed. Junimea, Iași, 2005, p. 6.

⁸ R. Gidro, *op. cit.*, p. 9.

⁹ B. Bossu, Fr. Dumont, P.-Y. Verkindt, *Droit du travail*, Montchrestien, Paris, 2011, p. 4; Fr. Favennec-Héry, P.-Y. Verkindt, *Droit du travail*, LGDJ, Paris, 2011, p. 11; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, *op. cit.*, p. 12; Gh. Filip, C. Badea, R. Butnariu, *op. cit.*, p. 6.

¹⁰ I.T. Ștefănescu, *Munca*, în I.T. Ștefănescu (coord.), „Dicționar de drept al muncii”, p. 250.

¹¹ Al. Athanasiu, L. Dima, *op. cit.*, p. 1; J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 2008, p. 1.

¹² M. Doherty, *When the Working Day is Through: the End of Work as Identity?*, în „Work, Employment and Society”, vol. 23, nr. 1/2009, p. 84; A. Supiot, *L'identité professionnelle*, în „Les tendances sociales du droit contemporain. Études offertes au Professeur Jean Savatier”, PUF, Paris, 1992, p. 409.

¹³ V.I. Câmpianu, *op. cit.*, p. 8. Munca modelează omul, comportamentul și aspirațiile sale – D.C. Stegăroiu, *Sociologia muncii*, Universitatea Babeș-Bolyai, Facultatea de Istorie și Filosofie, Cluj-Napoca, 1992, p. 126.

economic, munca reprezintă un mijloc de producție; din punct de vedere moral și filosofic, reprezintă un mijloc de realizare spirituală, iar din punct de vedere sociologic, constituie o sursă a relațiilor și a conflictelor sociale¹. Perspectiva economică are în vedere munca în sensul de activitate fizică sau intelectuală, care presupune consumul de energie și este aptă pentru satisfacerea unor trebuințe individuale sau colective prin intermediul producerii sau schimbului de bunuri sau de servicii, în timp ce perspectiva juridică are în vedere raportul juridic dintre cel care prestează munca și subiectul în favoarea căruia se realizează această prestație².

Inseparabilă de ființa umană, munca îl înobilează pe om și „îl păzește de trei mari rele: de plictiseală, de viciu și de nevoie”³. Așadar, în esență, munca desemnează activitatea umană privitoare la producția, crearea sau întreținerea unui bun, ea servind, în principiu, celui care o prestează, pentru asigurarea celor necesare vieții, traiului zilnic, al său și al familiei sale. În același timp, ea reprezintă o activitate conștientă, orientată spre un anumit scop, care în raporturile juridice de muncă constă întotdeauna cel puțin în obținerea unei remunerații.

În sensul larg, de activitate umană, munca implică un aspect economic, individual și colectiv, interesând drepturile fundamentale și demnitatea umană, înglobând astfel o realitate socială și juridică⁴.

Etimologic, se apreciază că termenul „muncă” provine din limba slavă (*monka*), având conotația de supliciu sau martiriu⁵. Dreptul privat român, similar dreptului privat din majoritatea țărilor europene, stă sub influența dreptului roman. Astfel, pentru a explica noțiunea de muncă, se consideră că originile acestui termen⁶ ar fi legate de cuvântul din limba latină (*labor*), care desemna, într-un prim sens, efort sau osteneală. Într-un al doilea sens, *labor* avea semnificația suferinței, nenorocirii sau a necazului, vizând activități impuse persoanei, ce aduceau atingere înseși libertății sale. Această accepțiune era legată de specificul relațiilor de muncă în Roma antică, prestatorul de muncă fiind intim legat de stăpân, care beneficia de pe urma activității acestuia fără a-i plăti vreo remunerație⁷.

Într-o opinie radicală⁸, termenul provine din limba latină, *tripalium* reprezentând în Roma Antică un instrument de tortură, iar în Evul Mediu un instrument de imobilizare a cailor, pentru a fi înfierați (marcați cu fier roșu)⁹.

Indiferent de etimologia cuvântului „muncă”¹⁰, ideea comună este cea a efortului, a osteneții; dincolo de ideea extremă de tortură, pe care nu am dori să o inoculăm omului

¹ Maria do Rosário Palma Ramalho, *Direito do trabalho*, Parte I, 2nd ed., Almedina, Coimbra, 2009, p. 15. Principalele tipuri de interacțiuni în procesul muncii pot consta în: cooperare; indiferență; respingere; concurență loială sau manipulatorie – D.C. Stegăroiu, *op. și loc. cit.*

² F. Del Giudice, F. Izzo, M. Solombrino, F. Mariani, *Diritto del Lavoro*, Gruppo Editoriale Simone, Napoli, 2012, p. 5.

³ E. Cristoforeanu, *op. cit.*, p. 11, citându-l pe Voltaire; R. Gidro, *op. cit.*, p. 7.

⁴ R. Wyler, *Droit du travail*, Stämpfli Editions SA Berne, 2008, p. 40.

⁵ Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, p. 5.

⁶ Acest termen explică denumirea italiană, *Diritto del lavoro*, sau pe cea engleză, *Labour Law*.

⁷ R. Gidro, *op. cit.*, pp. 7-8.

⁸ Care explică denumirea dreptului muncii în franceză (*droit du travail*), spaniolă (*derecho del trabajo*) sau portugheză (*direito do trabalho*).

⁹ S. Tourneaux, *Droit du travail*, Editions Bréal, Paris, 2011, p. 11; J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *op. cit.*, p. 1; Maria do Rosário Palma Ramalho, *op. cit.*, p. 16.

¹⁰ Etimologia, ca ramură a lingvisticii care studiază originea și evoluția unui cuvânt, transmiterea acestuia de la o limbă la alta, este strâns legată, în mod evident, de cuvântul care desemnează noțiunea de muncă (*munka* în maghiară, *travail*, *trabajo* sau *trabalho*, în franceză, spaniolă sau portugheză, *lavoro* în italiană etc.).

modern, este în general acceptat, în mod tradițional, faptul că, cel puțin în anumite etape ale evoluției societății, munca prezenta o conotație a suferinței sau, am prefera să spunem noi, a efortului.

Însă ce determină ființa umană să accepte benevol o asemenea suferință? Răspunsul la această întrebare reprezintă în același timp una dintre trăsăturile determinante ale contractului individual de muncă (iar din punct de vedere civil se traduce în cauza acestuia, motivul care determină salariatul să încheie contractul): venitul obținut, câștigul care îi permite persoanei să își asigure existența¹. De aceea, munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă trebuie întotdeauna remunerată, contractul încheiat fiind *întotdeauna cu titlu oneros*. Dreptul muncii nu reglementează și nu se aplică voluntariatului, benevolatului. De asemenea, având în vedere diferitele perspective asupra muncii, putem stabili de la început faptul că ansamblul de norme grupate în dreptul omonim vizează munca umană personală, asumată în mod voluntar (nu forțată, impusă) și conștientă (orientată spre un anumit scop).

Concepția despre muncă a fost diferită de la o orânduire socială la alta, evoluând de la ideea de efort, de suferință, de sursă de venit spre concepția muncii ca mijloc de afirmare socială, ca element al identității sociale². Activitatea creatoare de valori materiale și spirituale (munca) reprezintă și o modalitate de formare și exprimare a personalității umane³, de dezvoltare personală și de asigurare a bunăstării.

Odată ce am stabilit importanța și valențele muncii, vom încerca să determinăm sfera de cuprindere a raporturilor juridice pe care le generează, guvernate de ansamblul de norme reunite sub denumirea de „drept al muncii”.

2. Definiția dreptului muncii

Așa cum am arătat, dreptul muncii nu cuprinde și nu reglementează toate raporturile juridice în care se prestează muncă, fiind limitat, în principal, la *relațiile de muncă stabilite între angajator și salariați*. El constituie, în același timp, o ramură de drept și o disciplină de studiu⁴.

Dreptul muncii reprezintă, conform definiției tradiționale, ansamblul normelor juridice prin care sunt reglementate *relațiile individuale și colective de muncă dintre angajator și salariat*⁵. Acest aspect rezultă din interpretarea coroborată a art. 1 și 2 din Codul muncii.

¹ Așa cum am arătat, pentru salariat, scopul încheierii contractului individual de muncă nu se reduce la obținerea veniturilor necesare traiului, finalitatea economică fiind completată de finalitatea socială.

² M. Doherty, *op. cit.*, p. 84; A. Supiot, *L'identité professionnelle, cit. supra*, p. 409.

³ Al. Athanasiu, L. Dima, *op. cit.*, p. 1; D. Firoiu, *op. și loc. cit.*; Maria do Rosário Palma Ramalho, *op. cit.*, p. 15.

⁴ Primul curs universitar publicat sub denumirea „Dreptul muncii” a aparținut profesorului V.I. Câmpianu de la Facultatea de Drept a Universității Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca (V.I. Câmpianu, *Dreptul muncii*, Ed. Didactică și Pedagogică, București, 1967), anterior utilizându-se sintagma de „drept muncitoresc” sau „legislație uvrieră” (a se vedea E. Cristoforeanu, *op. cit.*, p. 5), ca urmare a influenței dreptului francez, în care regulile referitoare la raporturile de muncă purtau denumirea de *droit ouvrier*.

⁵ S. Ghimpu, I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *op. cit.*, vol. I, pp. 12-13; Al. Athanasiu, L. Dima, *op. cit.*, p. 8; I.T. Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, 2012, p. 37; R. Hidro, *op. cit.*, p. 15; M. Gheorghe, *Dreptul individual al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2015, p. 8.

respect pentru oameni și cărți

În esență, dreptul muncii reglementează raporturile omonime stabilite între cetățenii (români și, în anumite condiții, străini) încadrați cu contract individual de muncă, care muncesc în numele și în beneficiul angajatorilor, persoane fizice sau juridice. Aceste aspecte referitoare la încheierea, interpretarea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă sunt grupate în jurul sintagmei „drept individual al muncii”.

Dreptul muncii cuprinde și reglementările referitoare la relațiile colective de muncă, stabilite între angajator și salariați, direct sau prin intermediul organizațiilor sindicale și patronale. În mod nefericit, prin modificarea expresă a art. 1 C. muncii, raporturile colective de muncă au fost excluse – ca formulare explicită – din domeniul de aplicare materială a acestuia. Împărțim și noi criticile aduse în acest context legiuitorului, având în vedere în principal faptul că în cuprinsul Codului muncii există referiri la raporturile colective de muncă, astfel încât acestea ar fi trebuit cuprinse și în domeniul său de aplicare definit expres¹. Cu toate acestea, Codul muncii trasează principiile și fundamentul raporturilor colective de drept al muncii², acestea fiind reglementate în detaliu prin legi speciale, îndeosebi prin Legea nr. 62/2011 a dialogului social.

Obiectul dreptului muncii este, în realitate, mai larg, el incluzând, pe lângă relațiile sociale generate de încheierea, interpretarea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea unui contract individual de muncă, și pe cele referitoare la modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii [art. 1 alin. (1) C. muncii]. Aceste așa-numite *raporturi conexe* vizează, în esență, inspecția muncii, conflictele de muncă și regulile privind soluționarea acestora (jurisdicția muncii)³.

Pe lângă acestea, în doctrină se arată că intră în obiectul de reglementare al dreptului muncii și alte raporturi derivate din contractul individual de muncă (raporturi denumite, de asemenea, conexe), cum ar fi cele privind protecția muncii, sănătatea și securitatea în muncă, pregătirea și perfecționarea profesională a salariaților⁴, organizarea și disciplina muncii, precum și stimularea ocupării forței de muncă⁵. În ceea ce ne privește, apreciem că reprezintă raporturi conexe doar cele privind conflictele de muncă și regulile de soluționare a acestora (jurisdicția muncii), inspecția muncii și măsurile privind stimularea ocupării forței de muncă. În prezent, aspectele referitoare la organizarea și disciplina muncii sunt de esența acestor raporturi juridice care presupun subordonarea salariatului, fiind intim legate de încheierea și existența contractului individual de muncă. În ceea ce privește aspectele referitoare la formarea profesională (pregătirea și perfecționarea salariaților), aceasta reprezintă în prezent o obligație a angajatorului, distinctă de formarea profesională asigurată prin sistemul național de învățământ. Apreciem, astfel, că atât formarea profesională, cât și aspectele referitoare la asigurarea sănătății și securității în muncă, inclusiv a protecției muncii,

¹ Al. Athanasiu, *Codul muncii. Comentariu pe articole. Actualizare la vol. I-II*, Ed. C.H. Beck, București, 2012, p. 1; R. Gidro, *op. cit.*, p. 16.

² Al. Athanasiu, *Codul muncii. Comentariu pe articole. Actualizare la vol. I-II*, p. 2.

³ La acestea se adaugă, în strânsă legătură cu dimensiunea colectivă a dreptului muncii, și aspectele referitoare la atribuțiile organizațiilor sindicale și patronale – Al. Țiclea (coord.), L. Georgescu, A. Cioriciu Ștefănescu, B. Vlad, *Dreptul public al muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2010, p. 3; M. Țichindelean, *Dreptul colectiv al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2015, pp. 44-100.

⁴ S. Ghimpu, I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *op. cit.*, vol. I, pp. 12-14; R. Gidro, *op. cit.*, p. 15.

⁵ D. Moțiu, *Dreptul muncii*, Ed. C.H. Beck, București, 2012, p. 1.

reprezintă drepturi fundamentale ale salariaților, prevăzute expres de art. 39 alin. (1) lit. f) și g) C. muncii, fiind, de asemenea, generate, în cazul lor, de încheierea și executarea contractului individual de muncă.

Dreptul muncii nu se confundă cu dreptul la muncă, principiu fundamental, și nici nu se limitează la conținutul acestuia¹. De asemenea, așa cum am precizat, dreptul muncii nu se limitează și nu se confundă cu reglementarea legală intitulată Codul muncii. El vizează o sferă largă de raporturi juridice, întemeiate pe încheierea unui contract individual de muncă, dar reglementate fie de Codul muncii, în mod exclusiv, fie de legi speciale, numite adesea „statute”, care privesc aspectele specifice ale raporturilor de muncă în cauză. Față de aceste raporturi, incluse în obiectul dreptului muncii, Legea nr. 53/2003 – Codul muncii – reprezintă dreptul comun, prevederile legilor speciale completându-se cu normele sale, în măsura în care acestea sunt compatibile cu dispozițiile speciale și nu există prevedere expresă contrară².

Așadar, pe de o parte, raporturile de muncă guvernate de dreptul omonim îmbracă forma relației individuale dintre angajator și salariat, concretizată în *contractul individual de muncă*. Aceste raporturi poartă denumirea de *drept individual al muncii*. De asemenea, raporturile de muncă se manifestă și prin relația dintre sindicate și patronate (denumite și organizații de angajatori), concretizate, în esență, în dreptul la informare, la consultare și la negociere colectivă, inclusiv garantarea efectelor acesteia, obligația de a respecta prevederile contractului colectiv de muncă și dreptul la grevă. Aceste raporturi poartă și denumirea de *drept colectiv al muncii*³.

În doctrina română s-a conturat și concepția unui *drept public al muncii*, care privește, ca obiect principal, raporturile de serviciu ale funcționarilor publici⁴.

În ceea ce ne privește, nu vom reține definiția restrictivă formulată în doctrină, potrivit căreia dreptul muncii reprezintă ansamblul normelor juridice prin care sunt reglementate relațiile individuale și colective de muncă dintre angajator și salariat⁵, deoarece apreciem că acesta nu poate fi redus la raporturile juridice izvorâte din încheierea contractului individual de muncă⁶. Există numeroase situații în care normele care țin de domeniul dreptului muncii se aplică persoanelor care nu au calitatea de salariat, parte în contractul individual de muncă. De asemenea, nu vom reține nici definiția care limitează sfera de aplicare a dreptului muncii la raporturile patrimoniale – individuale sau colective – stabilite între angajatori și salariați⁷, deoarece raporturile de muncă includ și drepturi cu caracter nepatri-

¹ A se vedea *infra*, principiul dreptului la muncă.

² Potrivit art. 1 alin. (2) C. muncii, „prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii”.

³ M. Țichindelean, *op. cit.*, p. 12.

⁴ Al. Țiclea (coord.), L. Georgescu, A. Cioriciu Ștefănescu, B. Vlad, *op. cit.*, p. 30. Autorii precizează însă că, în dreptul elvețian și cel italian, dreptul public al muncii desemnează mai degrabă ordinea publică de protecție instituită în beneficiul salariaților (*ibidem*, p. 29).

⁵ S. Ghimpu, I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *op. cit.*, vol. I, pp. 12-13; Al. Athanasiu, L. Dima, *op. cit.*, p. 8; I.T. Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, 2012, p. 37; R. Gidro, *op. cit.*, p. 15; M. Gheorghe, *op. cit.*, p. 8.

⁶ Într-o definiție mai completă decât cea tradițională, dreptul muncii reprezintă ramura de drept alcătuită din ansamblul normelor juridice care reglementează relațiile individuale și colective de muncă, atribuțiile organizațiilor sindicale și patronale, conflictele de muncă, inspecția muncii și jurisdicția muncii – Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, p. 14; Al. Țiclea (coord.), L. Georgescu, A. Cioriciu Ștefănescu, B. Vlad, *op. cit.*, p. 3.

⁷ D. Moțiu, *op. cit.*, p. 1.

monial, precum respectarea demnității în muncă, protecția datelor cu caracter personal, obligația de a păstra confidențialitatea anumitor informații etc.

Dreptul muncii se definește ca ansamblul de reguli de origine normativă (legală), convențională, unilaterală sau cutumiară prin care se organizează raporturile dintre cei care solicită și cei care oferă muncă subordonată¹, dependentă. Apreciem necesară o asemenea definiție extinsă în actualul context al pieței muncii, caracterizat în special prin preocuparea pentru reducerea costurilor, un produs finit de maximă calitate și efectuarea unor munci specializate. În caz contrar, anumite forme moderne de prestare a muncii, care ies din tiparele modelului de producție industrială tradițional², ar risca să nu intre în sfera de incidență a dreptului muncii. De asemenea, există categorii de persoane care prestează muncă dependentă și care nu pot fi excluse de sub incidența normelor reunite în cadrul dreptului muncii, chiar dacă ele sunt suspuse, în principal, unor reglementări speciale, beneficiind adesea de un statut special (cum este cazul funcționarilor publici, al magistraților, al celor aflați în funcții de demnitate publică etc.).

Precizăm de la început că, în ceea ce ne privește, considerăm că intră în sfera de aplicare a dreptului muncii raporturile juridice în cadrul cărora prestarea muncii este *acceptată voluntar*, este prestată *personal*, întotdeauna *pentru altă persoană* și întotdeauna *remunerată*, iar cel care prestează munca este *subordonat* din punct de vedere juridic.

3. Evoluția dreptului muncii

Dreptul muncii este impregnat de condițiile istorice, economice și sociale în care s-a dezvoltat. Contextul istoric este extrem de important pentru înțelegerea normelor aplicabile muncii subordonate, a raționamentelor care stau la baza adoptării anumitor reglementări, a limitării autonomiei de voință, a impunerii unui corp de drepturi minimale ale salariaților prin norme imperative și a interpretării dispozițiilor dreptului muncii.

De-a lungul etapelor istorice ale omenirii, evoluția ideii de muncă relevă trecerea de la dispreț, munca fiind considerată nedemnă în antichitate, la un ideal, un comandament moral al umanității³. Evoluția între cele două extreme, de la un concept imoral la suportul moralității umane, a fost determinată în principal de condițiile de viață și de normele moral-religioase dominante⁴. Conceptul de muncă a evoluat în același timp cu principiile morale, ale educației și ale eticii sociale, de la disprețul societății, fiind considerată nedemnă și degradantă, la virtute – „un comandament moral al umanității”⁵. Biblic, munca era o pedeapsă a fratricidului, Cain fiind condamnat la muncă veșnică și neroditoare.

Evoluția concepției despre muncă poate fi rezumată în câteva fraze. Inițial, din cauza sclaviei și a vieții patriarhale a strămoșilor, care făceau ca dărnicia naturii să fie suficientă pentru asigurarea traiului zilnic, munca era disprețuită. Astfel, în antichitate, existența

¹ B. Bossu, Fr. Dumont, P.-Y. Verkindt, *op. cit.*, p. 3.

² A.I. Pérez Campos, *Identidad de la relación laboral*, în A.V. Sempere Navarro (dir.), P. Charro Baena (coord.), „*El contrato de trabajo*”, Volumen I, „Régimen general del contrato de trabajo”, Arazandi, Navarra, 2010, p. 52.

³ E. Cristoforeanu, *op. cit.*, p. 10.

⁴ R. Gidro, *op. cit.*, p. 7.

⁵ E. Cristoforeanu, *op. cit.*, p. 10.