

Cuprins

ABREVIERI.....	5
I. De ce dreptul muncii?	7
II. Obiectivele cursului și competențele conferite	13
III. Considerații introductive	14
IV. Conceptul de muncă. Trăsături caracteristice.....	20
TEMA 1. DREPTUL INTERNAȚIONAL ȘI EUROPEAN AL MUNCII.....	28
1.1. Considerații preliminare	28
1.2. Principii, convenții, recomandări OIM.....	31
1.3. Raportul dintre dreptul social al UE și dreptul social național.....	34
1.4. Tendințe, perspective, provocări	40
1.5. Rezumat.....	43
1.6. Întrebări, exerciții și studii de caz	45
1.7. Bibliografie	53
TEMA 2. RAPORTUL JURIDIC DE MUNCĂ	61
2.1. Munca <i>actus personae</i>	61
2.2. Principiile și izvoarele dreptului individual al muncii	64
2.3. Autonomia dreptului muncii și delimitarea de alte ramuri de drept.....	69
2.4. Raportul juridic de muncă. Trăsături.....	72
2.5. Rezumat.....	78
2.6. Întrebări, exerciții și studii de caz	79
2.7. Bibliografie	84
TEMA 3. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ	94
3.1. Încheierea contractului individual de muncă (CIM)	94
3.2. Condiții generale și de fond. Incapacități speciale	96
3.3. Informarea și consultarea salariaților	98
3.4. Raportul dintre lege, contractul colectiv și contractul individual de muncă. Clauzele speciale	102
3.5. Perioada de probă	107
3.6. Stagiul	108
3.7. Cumulul de funcții și incompatibilități.....	110
3.8. Rezumat.....	117
3.9. Decizii CCR și ICCJ	119
3.10. Întrebări, exerciții și studii de caz	122
3.11. Bibliografie	141
TEMA 4. TIPURI DE CONTRACTE DE MUNCĂ.....	147
4.1. Contractul pe durată determinată	147
4.2. Contractul cu timp parțial/fracțiune de normă	149

4.3. Munca prin agent temporar de muncă	150
4.4. Forme atipice de prestare a muncii.....	153
4.5. Telemunca	159
4.6. Munca la domiciliu.....	171
4.7. Întrebări, exerciții și studii de caz	207
4.8. Bibliografie.....	221
TEMA 5. EXECUTAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ	226
5.1. Durata și locul muncii	226
5.2. Felul muncii. Fișa postului	230
5.3. Evaluarea salariaților	231
5.4. Timpul de muncă și timpul de odihnă	232
5.5. Justul echilibru între viața profesională și cea privată.....	239
5.6. Salariul	244
5.7. Rezumat.....	250
5.8. Decizii CCR și ICCJ.....	255
5.9. Întrebări, exerciții și studii de caz	256
5.10. Bibliografie.....	270
TEMA 6. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	274
6.1. Modificarea contractului individual de muncă.....	274
6.2. Delegarea.....	275
6.3. Detașarea	277
6.4. Efectele modificării	278
6.5. Detașarea transnațională.....	282
6.6. Transferul de întreprindere.....	283
6.7. Rezumat.....	284
6.8. Decizii CCR și ICCJ.....	285
6.9. Întrebări, exerciții și studii de caz	286
6.10. Bibliografie.....	294
TEMA 7. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.....	297
7.1. Cazuri de suspendare de drept.....	298
7.2. Cazuri de suspendare din inițiativa salariatului.....	298
7.3. Cazuri de suspendare din inițiativa angajatorului	299
7.4. Efectele suspendării.....	300
7.5. Impactul pandemiei SARS-CoV-2 asupra contractului individual de muncă	300
7.6. Aspecte practice	303
7.7. Rezumat.....	304
7.8. Decizii CCR și ICCJ.....	308
7.9. Întrebări, exerciții și studii de caz	310
7.10. Bibliografie.....	318

TEMA 8. SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ (SSM)	320
8.1. Conceptul de „risc”	320
8.2. Sănătatea și securitatea în muncă	323
8.3. Obligațiile angajatorului și drepturile salariaților	326
8.4. Medicul de medicina muncii	329
8.5. Accidentele de muncă	333
8.6. Bolile profesionale	335
8.7. Inspecția muncii	336
8.8. Rezumat.....	337
8.9. Decizii CCR și ICCJ	341
8.10. Întrebări, exerciții și studii de caz	343
8.11. Bibliografie	352
TEMA 9. NULITATEA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	357
9.1. Nulitate versus încetare	357
9.2. Interdicții permanente și interdicții temporare	359
9.3. Cazurile de încetare de drept și încetarea prin acordul părților.....	359
9.4. Demisia	361
9.5. Cazurile de încetare din motive care țin de persoana salariatului	362
9.6. Procedura încetării contractului individual de muncă. Decizia de concediere.....	366
9.7. Rezumat.....	375
9.8. Decizii CCR și ICCJ	376
9.9. Întrebări, exerciții și studii de caz	379
9.10. Bibliografie	386
TEMA 10. CONCEDIEREA COLECTIVĂ	390
10.1. Noțiunea și condițiile concedierii colective	390
10.2. Informarea și consultarea salariaților	391
10.3. Procedura concedierii colective.....	392
10.4. Decizia de concediere și protecția salariaților	395
10.5. Rezumat.....	396
10.6. Întrebări, exerciții și studii de caz	399
10.7. Bibliografie	406
TEMA 11. RĂSPUNDEREA JURIDICĂ ȘI JURISDICȚIA MUNCII	410
11.1. Răspunderea disciplinară.....	410
11.2. Răspunderea patrimonială	412
11.3. Răspunderea contravențională.....	413
11.4. Răspunderea penală.....	415
11.5. Principiile jurisdicției muncii	416
11.6. Conflictele individuale de muncă.....	417
11.7. Procedura soluționării conflictelor individuale de muncă	417

11.8. Rezumat.....	419
11.9. Decizii CCR și ICCJ.....	423
11.10. Întrebări, exerciții și studii de caz.....	424
11.11. Bibliografie.....	429
BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ.....	433
EPILOG	447

Cursuri universitare

Prof. univ. dr.

Claudia-Ana MOARCĂȘ

Asist. univ. dr.

Valentina-Lidia ZĂRNESCU

Arhitectura contemporană a dreptului individual la muncă

Claudia-Ana MOARCĂȘ Valentina-Lidia ZĂRNESCU

Arhitectura contemporană a dreptului individual la muncă

Universul Juridic
București
-2023-

Tema 1

DREPTUL INTERNAȚIONAL ȘI EUROPEAN AL MUNCII

Cuprins

- 1.1. *Considerații preliminare*
- 1.2. *Principii, convenții și recomandări OIM*
- 1.3. *Raportul dintre dreptul social al UE și dreptul social național*
- 1.4. *Tendențe, perspective, provocări*
- 1.5. *Rezumat*
- 1.6. *Întrebări, exerciții și studii de caz*
- 1.7. *Bibliografie*

Obiective urmărite

În cadrul acestei teme vom argumenta, în prima parte, necesitatea și importanța studierii dreptului muncii în secolul al XXI-lea, apoi vom prezenta istoricul conturării acestuia și principalele documente internaționale și europene care au inspirat constituirea acestei ramuri de drept la nivel național, menționând și factorii care au influențat schimbările și transformarea muncii și a relației sociale de muncă.

Se urmărește punerea bazelor pentru restul temelor, respectiv:

- (i) cunoașterea factorilor care au transformat și schimbat munca;
- (ii) actele normative de la nivel internațional și european care fundamentează disciplina și legislația în domeniu;
- (iii) identificarea funcțiilor legislației muncii și a caracteristicilor societății cunoașterii.

1.1. Considerații preliminare

1. Secolul al XXI-lea este secolul societății informaționale și al cunoașterii, în care informația și cunoștințele joacă un rol decisiv în dezvoltarea economică a statelor lumii, în modelarea, construirea și afirmarea personalității fiecărui individ. Este secolul celor care știu să se adapteze noilor cerințe ale „raționalizării” muncii (segregarea ocupațională, concentrarea în angajarea cu program redus și diferența de salariu), ale tehnologiei informației, ale producției flexibile și individualizării în masă.

2. Una dintre trăsăturile fundamentale ale sistemului economic din interiorul societăților moderne o constituie existența unei complexe diviziuni a muncii, munca divizându-se într-un număr mare de ocupații care permit specializarea persoanelor active. Odată cu dezvoltarea producției moderne, a industrializării, majoritatea meseriilor tradiționale (fierari, cizmari, croitori, bijutieri, munca domestică etc.) au dispărut sau sunt pe cale să dispară, fiind înlocuite cu deprinderi ce constituie parte a proceselor de producție la scară mare. Pe lângă aceasta, societatea modernă a fost martora schimbării locației muncii. Invențiile și facilitățile asigurate de industrializare au condus la separarea muncii de casă, a muncii domestice neplătite, a muncii în gospodărie, care era grea și exigentă și aparținând femeilor, de „munca

reală” din fabrici (cea din afara casei plătita), specifică bărbaților care „se îngrijeau” de familie, asigurându-le un venit.

3. Altă caracteristică a societăților moderne o constituie expansiunea rapidă a interdependenței economice. În societatea tradițională, munca era oboseală, iar țărani, fermierii trudeau din zori și până în seară și dețineau controlul asupra muncii lor, care le cerea multă pricepere și abilitate. În prezent, majoritatea celor care lucrează în industrie nu au control asupra propriei lor activități, contribuind în mică parte la crearea produsului final și neavând nicio influență asupra felului în care produsul este comercializat. Globalizarea producției economice, împreună cu răspândirea tehnologiei informației, modifică natura posturilor ocupaționale deținute de majoritatea oamenilor. În raport cu deceniul trecut, tot mai puțini oameni muncesc astăzi în fabrici, creându-se multe locuri de muncă în birouri și în centre de servicii, precum supermarketurile și aeroporturile, majoritatea lor fiind ocupate de femei.

4. Nu există aproape nicio îndoială că internetul, poșta electronică, teleconferința și comerțul online au schimbat modalitățile în care companiile fac afaceri. Dar ele au exercitat o influență și asupra modalităților în care angajații muncesc zilnic. Lumea muncii a fost revoluționată, tehnologia informației făcând posibilă apariția unor modalități de a munci mai flexibile, care permit depășirea rutinei și aspectele de alienare ale muncii industriale, angajaților oferindu-li-se un control mai mare asupra muncii, o flexibilitate în stilurile de muncă personale, îmbinând calificarea salariatului cu mijloacele informaționale. Adoptarea IT la locul de muncă are însă și unele dezavantaje, putând distruge interacțiunile față în față, obtura canalele de responsabilitate, transformând un birou într-o rețea de module izolate și autosuficiente și intensificând monitorizarea salariaților. *Să luăm exemplul păpușilor Barbie – pe ambalajul acestora scrie că sunt fabricate în China, dar corpul și garderoba lor sunt produse în întreaga lume, de la Orientul Mijlociu, până la Extremul Orient, înainte chiar ca ele să fie vândute, în cele din urmă, în Statele Unite sau transportate din nou pentru a fi vândute oriunde în Europa sau în lume.*

5. Pornind de la acest exemplu, putem spune că asistăm astăzi la o trecere către un nou tip de societate, care nu se mai bazează, în primul rând, pe industrializare, ci se referă la o economie în care ideile, informația și formele de cunoaștere stau la baza inovației și a creșterii economice, la o *economie a cunoașterii*. În acest nou tip de societate, forța de muncă nu mai este implicată esențial în producția fizică și distribuția de bunuri materiale, ci în proiectarea lor, dezvoltarea tehnologică, marketing, vânzare și asigurarea serviciilor. Trăim cu toții într-o afacere volatilă, câștigându-ne traiul din servicii, informații, judecăți, analize într-un birou de avocați, într-un departament guvernamental sau într-un laborator științific.

6. Una dintre caracteristicile noii societăți a cunoașterii cu implicații în planul forței de muncă o reprezintă *multi-calificarea*. Dacă până acum ea se realiza pe baza educației și a calificărilor, majoritatea angajatorilor de astăzi preferă, atât în sectoarele calificate, cât și în cele necalificate, oameni adaptabili și care pot învăța deprinderi noi, care au capacitatea de a colabora, de a avea inițiativă, de a fi creativi în fața schimbării, deci un accent pe abilitățile personale. „Retrogradarea” abilităților tehnice este dificilă pentru muncitorii care au desfășurat aceeași muncă, în mod repetitiv și timp îndelungat. *Instruirea la locul de muncă* este, de asemenea, o tendință a noii societăți a cunoașterii. Ea face posibile instruirea și mentoratul în același timp cu desfășurarea sarcinilor la locul de muncă. Un specialist IT, de exemplu, poate să fie asistat, mai multe săptămâni la rând, de un manager al companiei, pentru ca fiecare să învețe de la celălalt.

7. Internetul, laptopurile și computerele personale au făcut posibilă *munca la domiciliu/la distanță*, angajații preferând-o, deoarece le permite să-și îndeplinească – parțial sau total – responsabilitățile casnice. Astfel, în ocupații care nu cer un contact direct cu clienții sau colectivul de muncă, angajații consideră lucrul de acasă un avantaj. Nu de aceeași părere sunt și angajatorii care susțin că e dificil să monitorizezi munca unui salariat când locul de muncă este acasă. În noua societate a cunoașterii, ca urmare a progresului tehnicii și tehnologiei, se conturează un nou fenomen, și anume fenomenul „muncitorilor conectați”.

8. În lumina impactului cu economia globală și a cererii de forță de muncă flexibilă, sociologii și economiștii au afirmat că, în viitor, din ce în ce mai multe persoane vor deveni „muncitori de portofoliu”, care vor poseda un portofoliu de calificări recunoscute, pe care le vor folosi pentru a schimba mai multe locuri și feluri de muncă pe perioada vieții lor active.

9. Chiar dacă noile modalități de lucru reprezintă oportunități pentru majoritatea oamenilor, ele pot produce în același timp o ambivalență profundă în situația altora. Piața muncii se află într-o continuă schimbare, ca parte a trecerii de la economia manufacturieră la cea orientată pe servicii. Introducerea la scară largă a tehnologiei informației provoacă, de asemenea, modificări în maniera de structurare a organizațiilor, a tipului de management și a modalității în care sunt delegate și realizate sarcinile de serviciu. Schimbarea rapidă poate fi destabilizatoare, angajații din diferitele sectoare de activitate resimțind astăzi nesiguranța muncii, a viitorului lor, precum și a rolului lor la locul de muncă. Preocuparea pentru eficiență și profit este echivalentă cu a spune că cei cu calificări puține sau cu cele care nu sunt cerute de piața muncii sunt destinați nesiguranței, ocupațiilor marginale vulnerabile modificărilor care au loc pe piețele globale.

10. În ciuda beneficiilor aduse de flexibilitatea la locurile de muncă, șomajul persistent, nesiguranța muncii, carierele de portofoliu, munca cu program redus, modele de angajare flexibilă, conduc la ideea că oamenii muncesc în modalități non-standard sau nu sunt încadrați în muncă plătită. Pentru că oamenii asociază îndeaproape „munca” cu „angajarea plătită”, putem spune că trăim astăzi într-o cultură a „angajării și concedierii” unde nu se mai aplică ideea „unei ocupații pe viață”. În consecință, natura muncii și a activităților noastre se modifică și se află în schimbare. Ne îndreptăm spre o societate duală, în care producția și administrarea politică se vor organiza în sensul maximizării eficienței.

11. Tranziția din ultimii ani a generat în România schimbări masive pe piața muncii, concretizate în modificarea raporturilor de proprietate, schimbarea modalităților de asigurare a condițiilor pentru afirmarea spiritului concurențial de piață, pe baza cererii și ofertei de produse și servicii, toate acestea determinând apariția unor fenomene cu efecte directe și indirecte asupra forței de muncă și asupra resurselor umane, în general. Au apărut noi profesii și domenii de activitate, în vreme ce ponderea și importanța celor legate de structura ocupațională și distribuția activităților pe ramuri specifice economiei dinainte de 1989 s-au diminuat.

12. Economia, în condițiile de astăzi, a devenit un sistem de legături și procese economico-sociale aflat mereu în schimbare. Piața muncii este tot mai mult asaltată de o serie de factori exogeni și endogeni, care-i schimbă tot mai mult specificul, fiind create noi oportunități, dar și probleme fără precedent. După 1989, ne confruntăm cu o criză sistemică a ocupării, criză observată la nivelul: participării populației active (populația aptă de muncă – 15-64 de ani), al volumului total al ocupării forței de muncă, al intensității participării la forța de muncă și al ocupării, reflectată prin ratele de participare/activitate și ratele de ocupare, al echilibrului dintre populația producătoare de resurse, de venituri și populația

pre- și postactivă – rata dependenței economice –, al mecanismelor de gestionare a ocupării forței de muncă, al calității și cantității acesteia și al funcționării ei, al formelor de ocupare (aparitia formelor atipice de ocupare) și influenței acestora asupra decapitalizării capitalului uman, al șomajului de lungă durată și al efectelor acestuia asupra anumitor categorii de persoane (în special asupra tinerilor de 15-25 de ani și persoanelor în vârstă de 45-50 de ani), al fenomenelor demografice (scăderea natalității, îmbătrânirea populației, migrația tinerilor), al calității slabe a politicilor sociale de ocupare, formare și dezvoltare umană¹.

13. Semnificația socială a muncii sau „corodarea caracterelor”? Accentul care se pune din ce în ce mai mult pe comportamentul flexibil, adaptabilitatea angajaților și a activităților cu program de muncă flexibil are anumite avantaje, mai ales din perspectiva angajatorilor, dar contribuie la o deteriorare a relației de muncă din perspectiva loialității, a planificării pe termen lung a carierei și a riscului angajaților de a-și pierde controlul asupra propriei lor vieți. Angajații nu se mai așteaptă astăzi să lucreze într-o carieră pe viață, ci să muncească în echipe, să intre și să schimbe multe locuri de muncă, să li se schimbe sarcinile, să aibă responsabilități temporare și să facă investiții pe termen scurt în activitatea pe care o desfășoară. În aceste condiții, viața devine o serie de locuri de muncă eterogene în loc de o carieră coerentă, legăturile sociale nu se mai dezvoltă și încrederea devine pasageră.

14. Sociologul american George Ritzer² susține că metafora vie a transformărilor care au loc în societățile industrializate este McDonald's, care dorește să ofere o cantitate mare la un preț mic, punând accentul pe uniformizare și predictibilitate. Suntem martorii „mcdonaldizării” societății, care se bazează pe patru principii: eficiență, calculabilitate, uniformitate și control prin automatizare, pentru a demonstra că, odată cu trecerea timpului, societatea în care trăim devine din ce în ce mai „raționalizată”.

1.2. Principii, convenții, recomandări OIM

15. Organizația Internațională a Muncii (OIM) este o instituție specializată a Organizației Națiunilor Unite care se ocupă de problemele muncii și securității sociale. Aceasta a fost constituită în 1919, odată cu Tratatul de pace de la Versailles (Constituția OIM constituie Partea a XIII-a Tratatului). Sunt membre ale OIM în prezent 185 de state, între care și România (ca membru fondator).

16. OIM adoptă convenții și recomandări care, juridic, au un regim diferit. Convențiile sunt supuse ratificării și, dacă sunt ratificate, dau naștere la obligații juridice pentru statele membre. Recomandările nu sunt supuse ratificării, nu dau naștere direct la obligații de natură juridică; ele cuprind orientări, formulează anumite priorități sau variante de aplicare pentru statele membre. Dar și ele comportă angajamentul fiecărui stat membru de a le supune autorităților naționale competente în scopul transformării lor în acte normative sau al luării de măsuri în vederea aplicării lor. De aceea, fără a se pune problema ratificării lor, se consideră că și recomandările fac parte din dreptul internațional al muncii.

17. Evoluțiile și contextul economic internațional influențează reglementările sociale și constituie mijlocul de atingere a obiectivelor în acest domeniu. Elaborarea, aplicarea și

¹ Sursa: AMIGO, trimestrul I, 2003; revista „Calitatea vieții” nr. 3-4/2004.

² În lucrarea „Mcdonaldizarea societății”, Ed. Pine Forge Press, 2011, an Imprint of SAGE Publications. Inc.