

VLAD DRĂGUȘ

**DREPTUL ȘI LIBERTATEA
DE A MUNCII ÎN SECOLUL XXI**

Universul Juridic

București

- 2026 -

Cuprins

Abrevieri.....	5
Prefață.....	7
Introducere.....	11
Izvoare legale utilizate	13
Metode de cercetare.....	13
<i>De lege ferenda</i>	14

CAPITOLUL I

DREPTUL LA MUNCĂ CA DREPT FUNDAMENTAL AL OMULUI	15
Secțiunea 1.1. Evoluția relațiilor de muncă	18
1.1.1. Prima Revoluție industrială	28
1.1.2. Revoluția industrială 2.0 și fordismul	33
1.1.3. Revoluția industrială 3.0	37
1.1.4. Revoluția industrială 4.0	40
Secțiunea 1.2. Dreptul la muncă ca drept fundamental al omului.....	44
1.2.1. Drepturile fundamentale ale omului și izvoarele lor juridice.....	45
1.2.2. Standarde pentru elaborarea politicilor sociale	50
1.2.3. Norme de elaborare propuse în dreptul internațional	55
1.2.4. Standarde ale altor organizații	61
Secțiunea 1.3. Norme privind munca decentă.....	64
1.3.1. Organizația Internațională a Muncii	67
1.3.2. Standardele OIM.....	72
1.3.3. Pilonul European al Drepturilor Sociale.....	75

CAPITOLUL II

DREPTUL LA MUNCĂ ÎN LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ.....	81
Secțiunea 2.1. Dreptul de a munci în Constituțiile românești	82
2.1.1. Constituția din 1866.....	82
2.1.2. Constituția din 1923.....	83
2.1.3. Constituția din 1938.....	85
2.1.4. Constituția din 1948.....	86
2.1.5. Constituția din 1952.....	87
2.1.6. Constituția din 1965.....	88
2.1.7. Constituția din 1991, revizuită în 2003	89
Secțiunea 2.2. Evoluția standardelor de muncă în legislația românească	92

Secțiunea 2.3. Reglementările privind munca în contextul pandemiei de COVID-19	102
Secțiunea 2.4. Concluzii parțiale.....	109
CAPITOLUL III	
PROVOCĂRILE SECOLULUI XXI PENTRU MUNCA DECENTĂ.....	111
Secțiunea 3.1. Digitalizarea proceselor de muncă.....	116
3.1.1. Economia „Gig”	117
3.1.2. Platformele digitale	121
3.1.3. Inteligența Artificială, impact asupra relației de muncă.....	133
3.1.4. Managementul algoritmic și drepturile lucrătorilor	145
Secțiunea 3.2. Efectele flexibilizării și globalizării asupra pieței muncii.....	147
3.2.1. Locul de muncă.....	148
3.2.2. Timpul de muncă.....	163
3.2.3. Organizarea muncii	169
CAPITOLUL IV	
CONTINUITATE ȘI RECONSTRUCȚIE: TRANSFORMAREA RELAȚIILOR DE MUNCĂ.....	174
Secțiunea 4.1. Conceptul de lucrător	174
Secțiunea 4.2. Subordonarea.....	176
Secțiunea 4.3. Discriminarea.....	177
Secțiunea 4.4. Justul echilibru dintre viața profesională și viața privată	179
CAPITOLUL V	
SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ ȘI PROTECȚIA LUCRĂTORULUI	181
Secțiunea 5.1. Transparență și predictibilitate a condițiilor de muncă (Directiva 2019/1152)	181
Secțiunea 5.2. Dreptul la deconectare.....	183
Secțiunea 5.3. Directiva privind salariile minime.....	193
Secțiunea 5.4. Securitatea cibernetică la locul de muncă.....	195
CAPITOLUL VI	
JURISPRUDENȚA SELECTATĂ A CURȚILOR CONSTITUȚIONALE	215
Secțiunea 6.1. Cererile în fața Curții Constituționale a României.....	216
Secțiunea 6.2. Cererile individuale în dreptul constituțional austriac.....	224
Secțiunea 6.3. Sesizările Consiliului constituțional francez	228

Secțiunea 6.4. Cererile privind dreptul la muncă în dreptul pozitiv german	233
Secțiunea 6.5. Recursul „amparo” în fața Tribunalului Constituțional spaniol	236

CAPITOLUL VII

JURISDICȚIA MUNCII. COMPETENȚELE INSTANȚELOR PRIVIND

LITIGIILE DE MUNCĂ	243
Secțiunea 7.1. Jurisdicția muncii la nivel internațional și european	243
7.1.1. La nivelul Organizației Internaționale a Muncii	243
7.1.2. La nivelul Consiliului Europei	245
7.1.3. La nivelul Uniunii Europene	247
Secțiunea 7.2. Jurisdicția muncii la nivel național	247
7.2.1. România	248
7.2.2. Austria	253
7.2.3. Franța	254
7.2.4. Germania	256
7.2.5. Spania	258
7.2.6. Regatul Unit	259
Secțiunea 7.3. Competența Curților de arbitraj în litigiile de muncă	261
7.3.1. Arbitrajul	263
7.3.2. România	265
7.3.3. Franța	266
7.3.4. Germania	266
7.3.5. Spania	267
7.3.6. Regatul Unit	268

CAPITOLUL VIII

PRACTICĂ JUDECĂTOREASCĂ RELEVANTĂ ÎN LITIGIILE DE MUNCĂ	270
Secțiunea 8.1. Jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului	270
Secțiunea 8.2. Jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene	276
Secțiunea 8.3. Jurisprudența instanțelor de drept comun din anumite state	281
8.3.1. România	281
8.3.2. Austria	285
8.3.3. Franța	288
8.3.4. Germania	291
8.3.5. Spania	293
8.3.6. Regatul Unit	295

CAPITOLUL IX

STATISTICI DESPRE ACTIVITATEA INSTANȚELOR PRIVIND CAUZE DE

DREPT SOCIAL.....298

 Secțiunea 9.1. Statistici despre activitatea instanțelor privind cauze
 de dreptul muncii sau drept social.....298

Secțiunea 9.2. Analiza statisticilor.....308

CONCLUZII.....311

ANEXĂ314

BIBLIOGRAFIE.....323



Prefață

Lucrarea intitulată *Dreptul și libertatea de a munci în secolul XXI* se înscrie în sfera preocupărilor contemporane dedicate analizei raporturilor juridice de muncă, într-un context profund marcat de transformări economice, sociale și tehnologice. Într-o epocă în care dinamica pieței muncii depășește cadrele tradiționale, iar raporturile dintre angajator și lucrător dobândesc forme din ce în ce mai diversificate, reconsiderarea dreptului la muncă și a libertății de a munci devine nu doar oportună, ci imperativă. Autorul își asumă, prin această lucrare, un demers complex de analiză, care îmbină dimensiunea teoretică cu observația critică a realităților juridice și sociale actuale.

Dreptul la muncă, consacrat ca drept fundamental în instrumente juridice internaționale și în ordinea constituțională a României, reprezintă una dintre expresiile esențiale ale demnității umane. El nu se reduce la simpla posibilitate de a desfășura o activitate remunerată, ci implică o dimensiune profund socială, legată de integrarea individului în comunitate și de garantarea unui nivel de trai decent. În mod complementar, libertatea de a munci consacră autonomia persoanei în alegerea profesiei și a locului de muncă, reflectând valorile fundamentale ale unei societăți democratice. În această lucrare, autorul pornește de la premisa că cele două concepte nu pot fi analizate în mod izolat, ci doar în contextul interdependențelor dintre economie, drept și evoluțiile sociale.

În acest sens, jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene oferă repere esențiale, subliniind constant că libertatea profesională și dreptul la muncă fac parte din principiile generale ale dreptului Uniunii, inspirate din tradițiile constituționale comune ale statelor membre. De asemenea, Curtea a evidențiat în numeroase cauze că lucrătorul trebuie considerat partea vulnerabilă în raportul de muncă, ceea ce justifică existența unor mecanisme juridice de protecție specifice. Această perspectivă este valorificată de autor în analiza evoluției raporturilor de muncă, în special în contextul noilor forme de organizare a muncii.

Un element definitoriu al epocii contemporane îl reprezintă globalizarea, fenomen complex care a determinat o restructurare profundă a pieței muncii. Mobilitatea crescută a forței de muncă, competiția transnațională, relocarea activităților economice și apariția unor noi modele de angajare au modificat substanțial cadrul tradițional al relațiilor de muncă. Autorul evidențiază că globalizarea nu este un proces unidimensional: dacă, pe de o parte, aceasta creează oportunități de dezvoltare profesională și acces la noi piețe, pe de altă parte,

generează riscuri semnificative, precum precarizarea muncii, fragmentarea parcursului profesional și accentuarea inegalităților sociale.

În această logică, Organizația Internațională a Muncii subliniază că globalizarea trebuie însoțită de politici care să asigure munca decentă pentru toți. Conceptul de „muncă decentă”, dezvoltat în cadrul ILO, devine astfel un reper fundamental pentru evaluarea calității raporturilor de muncă în secolul XXI. Acesta presupune nu doar accesul la ocupare, ci și garantarea unor condiții de muncă echitabile, sigure și conforme cu demnitatea umană. Autorul analizează acest concept într-o manieră integrată, evidențiind rolul său în configurarea politicilor publice și în orientarea legislației muncii.

Strâns legată de globalizare este tendința de flexibilizare a raporturilor de muncă, ce reprezintă una dintre cele mai pregnante caracteristici ale economiei contemporane. Flexibilitatea se manifestă prin diversificarea formelor de angajare, inclusiv contractele temporare, munca cu timp parțial, telemunca sau activitatea desfășurată pe platforme digitale. Aceste forme de muncă, deși răspund nevoilor de adaptabilitate ale angajatorilor și ale economiei, ridică probleme complexe din perspectiva securității juridice și a protecției lucrătorilor.

Autorul evidențiază tensiunea structurală dintre flexibilitate și protecție, subliniind că dreptul muncii este chemat să găsească un echilibru între cele două dimensiuni. Această problemă este reflectată și în jurisprudența CJUE, care pune accentul pe necesitatea menținerii unui nivel adecvat de protecție a lucrătorilor, chiar și în contextul transformărilor economice accelerate. Astfel, dreptul muncii este plasat într-un proces continuu de adaptare, în care tradiția normativă trebuie reconciliată cu inovația.

Structura lucrării este concepută într-o manieră progresivă, debutând cu analiza dreptului la muncă ca drept fundamental, continuând cu examinarea evoluției relațiilor de muncă și a standardelor legislative și culminând cu abordarea provocărilor contemporane. Un spațiu important este dedicat evoluției legislației muncii în România, unde autorul surprinde atât continuitățile istorice, cât și transformările generate de tranziția economică și de integrarea europeană.

Această analiză evidențiază faptul că dreptul muncii din România a cunoscut un proces complex de modernizare, influențat semnificativ de dreptul Uniunii Europene și de standardele internaționale. În acest context, jurisprudența CEDO și CJUE și normele promovate de ILO joacă un rol esențial în orientarea interpretării și aplicării dreptului intern.

Lucrarea abordează, de asemenea, provocările majore ale muncii în secolul XXI, inclusiv impactul digitalizării, al automatizării și al Inteligenței Artificiale asupra pieței muncii. Autorul ridică întrebări fundamentale privind viitorul muncii și capacitatea dreptului de a răspunde acestor transformări. În

acord cu viziunea ILO, potrivit căreia viitorul muncii depinde de capacitatea societăților de a plasa demnitatea umană în centrul politicilor economice, lucrarea propune o reflecție critică asupra necesității unei reconstrucții normative.

Dimensiunea teoretică este completată prin analiza practicii judecătorești, care oferă o imagine concretă asupra modului în care normele juridice sunt aplicate în realitate. Autorul evidențiază rolul instanțelor în adaptarea dreptului la noile contexte sociale și economice, subliniind importanța interpretării dinamice a normelor juridice.

În esență, această lucrare propune o viziune integratoare asupra dreptului și libertății de a munci, plasându-le la intersecția dintre tradiție și modernitate, dintre stabilitate și schimbare. Dreptul muncii nu mai poate fi privit ca un domeniu static, ci ca un sistem normativ în continuă evoluție, chemat să răspundă unor provocări fără precedent.

Cititorul este invitat să depășească o lectură strict descriptivă și să participe la o reflecție profundă asupra viitorului muncii și al dreptului. Mai poate dreptul să protejeze eficient lucrătorul într-o economie globalizată și flexibilizată? Sau este necesară o regândire radicală a conceptelor tradiționale?

Așa cum afirmă principiile fundamentale promovate de Organizația Internațională a Muncii, *„nu poate exista pace durabilă fără justiție socială”*. În același spirit, jurisprudența europeană reafirmă constant că protecția lucrătorului nu reprezintă un privilegiu, ci o necesitate structurală a ordinii juridice moderne.

Această lucrare, așa cum sugerează autorul, nu oferă răspunsuri definitive. Ea deschide direcții de reflecție, provoacă certitudinile și invită la dialog. Într-o lume în care munca își schimbă permanent formele, iar granițele dintre siguranță și incertitudine devin tot mai fragile, rămâne o întrebare esențială: *va reuși dreptul să însoțească aceste transformări sau va fi nevoit să se reinventeze?*

Răspunsul aparține cititorului.

Prof. univ. dr. Claudia-Ana Moarcăș



Capitolul I

Dreptul la muncă ca drept fundamental al omului

În prezent, dreptul la muncă este reglementat în majoritatea statelor în textele legilor fundamentale. Acest drept a stat la baza preocupărilor organizațiilor și organismelor internaționale și regionale, reflectându-se în documente de drept internațional ale Organizației Națiunilor Unite (ONU)¹, dar în special în cele ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM), organul specializat din cadrul ONU în această problematică. La nivel european, a fost identificat în preocupările Consiliului Europei și ale Comisiei Europene, reprezentând oglinda eforturilor acestora în promovarea dreptului la muncă ca drept fundamental, fiind unul dintre drepturile care garantează și consacră demnitatea și rolul social al omului în societate.

Cu toate că prezența dreptului la muncă în actele normative ale statelor nu poate fi contestată, existența unei jurisprudențe constante, precum și a unor dezbateri publice cu privire la dreptul la muncă ridică problema conținutului, limitelor și interpretării sale, ele nefiind unitare sau constante în practica judiciară sau organizațională. Relația dreptului la muncă cu drepturile generate de muncă (standardele, remunerația, condițiile de muncă, SSM etc.), precum și evoluția pe care a cunoscut-o de-a lungul ultimilor 250 de ani sunt elemente ce considerăm că trebuie avute în vedere pentru a putea înțelege corect: (i) ce înseamnă astăzi și cum a evoluat dreptul la muncă în raport cu obligația de a munci; și (ii) ce argumente ne îndreptățesc să îl considerăm unul dintre cele mai importante „drepturi fundamentale” ale omului.

Izvoarele legale unde se poate regăsi reglementat dreptul la muncă sunt diverse, de la convenții, la legi naționale sau acte normative transnaționale, toate ajungând la un consens în legătură cu conținutul său într-un sens general². Cu

¹ Declarația Universală a Drepturilor Omului (1948), consultată la: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/> și Constituția Organizației Internaționale a Muncii (1919), consultată la: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO, accesate la 8 februarie 2026.

² Declarația Universală a Drepturilor Omului, 10 decembrie 1948; Declarația privind progresul și dezvoltarea socială, 11 decembrie 1969; Pactul internațional pentru drepturile economice, sociale și culturale (ICESCR), 16 decembrie 1966, intrarea în vigoare la 3 ianuarie 1976; Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor, 1979; Declarația privind dreptul la dezvoltare, 4 decembrie 1986; Declarația privind drepturile

toate acestea, măsura în care fiecare dintre aceste surse a stabilit conținutul dreptului la muncă variază în proporții diferite. Dacă analizăm ansamblul reglementărilor conținute de Convențiile OIM sau de directivele și regulamentele europene, putem observa că spiritul general propus este acela de a stabili un standard minim de protecție a dreptului la muncă și a drepturilor conexe, asociate direct cu aceasta, deși viziunea asupra nivelului minim al acestei protecții variază în funcție de statul membru. Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) a încercat să identifice un set de drepturi derivate din dreptul la muncă, ce ar beneficia de o reglementare standardizată, definite generic drept „Dreptul de a munci”.

Unele au fost considerate prioritare din punct de vedere umanitar, iar acest lucru a fost consacrat printr-o serie de declarații și pacte de drept internațional. Primul astfel de document ce trebuie amintit este „Declarația Universală a Drepturilor Omului din anul 1948”, care reprezintă baza acestei materii și a fost amintit în cea mai mare parte a pactelor și documentelor ce au urmat. Următoarea declarație ce trebuie precizată din punct de vedere cronologic este Declarația privind progresul și dezvoltarea socială din anul 1969, adoptată tot în cadrul mecanismelor ONU. Pactul internațional pentru drepturile economice, sociale și culturale (ICESCR), adoptat la sfârșitul anului 1966 și în vigoare la 3 ianuarie 1976, a reprezentat un alt punct important pentru evoluția drepturilor omului. Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor, intrată în vigoare în anul 1981, a fost văzută ca o necesitate în reafirmarea încrederii ONU în drepturile fundamentale și reafirmarea principiului egalității între bărbați și femei.

Carta socială europeană reprezintă un alt document de o importanță deosebită în special pentru spațiul european. Varianta revizuită a acesteia a fost deschisă semnării începând cu 3 mai 1996. Carta organiza drepturile pe care le cuprindea în două mari categorii: drepturi privind condițiile de muncă și drepturile privind coeziunea socială. În completarea acestor documente vin și Convențiile OIM care consolidau importanța respectării drepturilor fundamentale, iar în 1995, conform propunerilor OIM, s-a convenit la Summitul social mondial de la Copenhaga pentru consacrarea anumitor drepturi ca fiind drepturi-nucleu pentru domeniul muncii și protecției sociale. Aceste drepturi

persoanelor cu dizabilități, 9 decembrie 1975; Constituția Organizației Internaționale a Muncii, aprilie 1919; Convenția OIM nr. 122 privind politica în domeniul ocupării forței de muncă, 9 iulie 1964; Recomandarea OIM nr. 169 privind politica în domeniul ocupării forței de muncă, 26 iunie 1984; Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, 7 decembrie 2000; Carta socială europeană (revizuită), 3 mai 1996.

considerate un nucleu³ esențial, ce circumscrie dreptul la muncă și libera lui exercitare, erau: libertatea de asociere și negocierea colectivă, adică dreptul lucrătorilor de a forma și de a se asocia în organizații și de a negocia liber condițiile de muncă cu angajatorii lor; eliminarea formelor de exploatare a muncii copiilor; interzicerea muncii forțate sub forma sclaviei și a muncii obligatorii și nediscriminarea în muncă, adică dreptul la respect și tratament egal pentru toți lucrătorii⁴.

Chiar preambulul Constituției OIM pregătește baza consacrării acestor principii, afirmând faptul că natura muncii este strâns legată de drepturile fundamentale ale omului și diminuează acea dimensiune pur economică ce îi este atribuită preponderent. În textul preambulului se precizează că pentru a ajunge la „o stare de pace și armonie în lume” este necesară îmbunătățirea de urgență a condițiilor de muncă, condiții care la acel moment prezentau „dificultăți și privațiuni injuste pentru un număr mare de oameni”⁵. Declarația de la Philadelphia, adoptată la 10 mai 1944, la cea de-a 26-a Conferință a OIM, a completat conținutul inițial al Constituției OIM, fiind anexată acestuia în anul 1946. Aceasta a fost redactată de către directorul OIM aflat în exercitarea funcției la acea vreme, Eduard J. Phelan. Scopul declarației era acela de a reafirma principiile pe care se bazează OIM și revizitarea lor după o perioadă lungă de la adoptarea Constituției (1919). Între principiile care sunt reafirmate ca fiind bază a funcționării OIM este amintit la primul punct faptul că „munca nu este o marfă”⁶. Ideea aceasta nu a apărut pentru prima dată la Eduard Phelan, ci a fost dezbătută de anumiți economiști încă din secolele al XVIII-lea și al XIX-lea. Adam

³ Drepturile considerate nucleu își găsesc izvorul în următoarele Convenții ale OIM: Convenția nr. 29/1930 privind munca forțată; Convenția nr. 87/1948 privind libertatea sindicală; Convenția nr. 98/1949 privind dreptul la organizare și negociere colectivă; Convenția nr. 100/1951 privind egalitatea de remunerare; Convenția nr. 105/1957 privind abolirea muncii forțate; Convenția nr. 111/1958 privind discriminarea (angajare și profesie); Convenția nr. 138/1973 privind vârsta minimă; Convenția nr. 182/1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor.

⁴ Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică, *Trade, Employment and Labour Standards: A Study of Core Workers' Rights and International Trade*, 1996, consultat la: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264104884-en.pdf?expires=1574250162&id=id&accname=guest&checksum=9B8C920517D6B872611475AA6AEADA06>, accesat la 8 februarie 2026.

⁵ Pct. 2 din preambulul Constituției Organizației Internaționale a Muncii, consultat la: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID,P62_LANG_CODE:2453907,en, accesat la 8 februarie 2026.

⁶ Pct. 1 din Declarația de la Philadelphia, 1944, consultată la: https://web.archive.org/web/20180807001520/http://blue.lim.ilo.org/cariblex/pdfs/ILO_dec_philadelphia.pdf, accesat la 8 februarie 2026.