

Radu Răzvan POPESCU

DREPTUL MUNCII

– Curs universitar –

*Prezenta lucrare a fost elaborată avându-se în vedere literatura juridică, practica judiciară și actele normative apărute până la data de **1 septembrie 2014**.*

Radu Răzvan POPESCU

DREPTUL MUNCII

- *Curs universitar* -

ediția a IV-a, revăzută și adăugită

Universul Juridic

București

-2014-

Editat de S.C. Universul Juridic S.R.L.

Copyright © 2014, S.C. Universul Juridic S.R.L.

Toate drepturile asupra prezentei ediții aparțin

S.C. Universul Juridic S.R.L.

Nicio parte din acest volum nu poate fi copiată fără acordul scris al S.C. Universul Juridic S.R.L.

**NICIUN EXEMPLAR DIN PREZENTUL TIRAJ NU VA FI
COMERCIALIZAT DECÂT ÎNȘOȚIT DE SEMNĂTURA
AUTORULUI ȘI ȘTAMPILA EDITORULUI, APLICATE PE
INTERIORUL ULTIMEI COPERTE.**

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
POPESCU, RADU RĂZVAN

Dreptul muncii / Radu Răzvan Popescu. - Ed. a IV-a, rev. –

București : Universul Juridic, 2014

Bibliogr.

ISBN 978-606-673-447-9

349.2(498)

REDACTIE:

tel./fax: **021.314.93.13**

tel.: **0732.320.666**

e-mail: **redactie@universuljuridic.ro**

DEPARTAMENTUL

telefon: **021.314.93.15; 0733.674.222**

DISTRIBUȚIE:

tel./fax: **021.314.93.16**

e-mail: **distributie@universuljuridic.ro**

www.universuljuridic.ro

Cuvânt înainte

Dreptul muncii reprezintă ramura dreptului cu o dinamică extraordinară, cauzată atât de factori obiectivi, dar și subiectivi, legislația muncii modificându-se, în ultima perioadă, într-un ritm alert.

Astăzi, dreptul muncii se află la o răscruce de drumuri, modificările survenite în legislația muncii schimbând radical viziunea asupra acestei materii. Astfel, Codul muncii a mers în direcția flexibilizării raporturilor de muncă, ca urmare a strategiei în domeniul social implementată la nivelul Uniunii Europene – a apărut un nou act normativ, Legea dialogului social nr. 62/2011, cu modificările și completările ulterioare, care reunește o problematică extrem de complexă, respectiv, dialogul social (sindicate, patronat, Consiliul Economic și Social și Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social), contractul colectiv de muncă, conflictele de muncă și, nu în ultimul rând, o serie de elemente care țin de jurisdicția muncii, și care, împreună cu Codul muncii formează legislația primară a muncii. Totodată, intrarea în vigoare a celor 4 coduri – civil, de procedură civilă, penal și de procedură penală, într-un timp relativ scurt, influențează în mod direct și aduce o nouă perspectivă asupra raporturilor de muncă.

Toate acestea țin cont de schimbările survenite la nivel european atât în plan economic, cât și în planul politicii sociale adoptate la nivelul Uniunii Europene.

Unii juriști au greșit: dreptul muncii nu s-a născut odată cu Codul civil sau cu reglementările sociale din secolul al XIX-lea, dreptul muncii exista deja, în dreptul grec sau roman ca o formă particulară a dreptului contractual, munca făcând parte, într-o formă sau alta, din destinul fiecărui om.

Acest curs, fără a avea pretenții exhaustive, abordează instituțiile fundamentale ale dreptului muncii, punând accent pe latura practică, concretă, cuprinzând atât studii de caz, din jurisprudența internă și europeană, cât și modele de formulare necesare în soluționarea litigiilor de muncă, adresându-se studenților, masteranzilor, cercetătorilor, dar și practicienilor în domeniu.

PARTEA I

CAPITOLUL I

DREPTUL MUNCII – RAMURĂ DE DREPT

1. NOȚIUNE ȘI OBIECT

Cuvântul „muncă” provine din limba slavona *monka* care însemna *supliciu*. În limba română acest cuvânt are mai multe înțelesuri: în principal, el desemnează o *activitate productivă*, dar în același timp, și *rezultatul acestei activități*, un alt înțeles, este acela de *loc de muncă*¹. Indiferent de modalitatea în care se concretizează, *munca* reprezintă o necesitate vitală a omului, o adevărată sursă a existenței sale și, nu în ultimul rând, o modalitate de exprimare a omului în plenitudinea capacităților sale intelectuale și creative².

Poate una dintre cele mai frumoase caracterizări făcute muncii este aceea că „munca este o condiție a vieții. O suspendare fie și parțială, a muncii paralizează organismul social și periclitează viața indivizilor, iar încetarea ei totală, fie și numai pentru o săptămână, ar constitui o imensă catastrofă, asemănătoare celor inventate de romancieri pentru a descrie sfârșitul lumii. Inactivitatea este clar sinonimă cu moartea”³.

Cu toate că mulți economiști au susținut de-a lungul timpului faptul că munca nu reprezintă altceva decât o simplă marfă, Constituția Organizației Internaționale a Muncii a decretat, în mod expres, că *munca nu este o marfă*, ceea ce a reprezentat un moment istoric care a schimbat modalitatea de percepție asupra muncii⁴.

Una dintre primele definiții date conceptului de *muncă* este aceea de „primă condiție de bază a întregii vieți omenești, și anume în asemenea grad, încât, într-un sens anumit, trebuie să spunem că munca l-a creat chiar pe om însuși”, iar *procesul muncii* „este o activitate care urmărește crearea unor valori de întrebuințare, apropierea substanțelor date de natură pentru trebuințele omenești, o condiție generală a schimbului de substanțe între om și natură, condiție naturală eternă a vieții omenești, și, ca atare, el este independent de orice formă a acestei vieți, fiind, dimpotrivă, comun tuturor formelor ei sociale”⁵.

În literatura de specialitate, *munca* a mai fost definită ca fiind activitatea umană conștientă și specifică – manuală și/sau intelectuală – prin care oamenii își utilizează forța de muncă, de regulă, în scopul producerii bunurilor cerute pentru satisfacerea trebuințelor lor⁶.

În altă ordine de idei, dreptul muncii cuprinde ansamblul normelor juridice prin care sunt reglementate relațiile individuale și colective dintre angajatori și salariați. Pe de o

¹ J. Pelissier, A. Supiot, A. Jemmaud, *Droit du travail*, 24^e éd., Dalloz, Paris, 2008, p. 2.

² A. Mazeaud, *Droit du travail*, 6^e éd., LGDJ, Montchrestien, Paris, 2008, p. 2.

³ A. Basilescu, *Principii de economie politică*, vol. II, București, 1926, p. 11.

⁴ Ca atare, nu se poate supune reglementărilor legale privind concurența sau celor care se referă la taxa pe valoare adăugată.

⁵ Marx-Engels, *Opere*, vol. 20, Ed. Politică, București, 1964, p. 468.

⁶ A se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 13.

parte, Codului muncii¹, în art. 14 alin. (1) definește *angajatorul* ca fiind persoana fizică sau persoana juridică care poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă, iar, pe de altă parte, *salariații* sunt acele persoane fizice obligate să desfășoare anumite activități pentru angajatori. Salariații vor avea în realitate o dublă subordonare față de angajator, pe de o parte *juridică*, deoarece se subordonează acestora trebuind să îndeplinească atribuțiile de serviciu și să respecte ordinea și disciplina muncii, iar pe de altă parte, *economică*, deoarece depind de obținerea unui salariu care să le garanteze un trai decent. De aceea, în realitate, acesta este singurul tip de raport juridic în care părțile, după încheierea contractului individual de muncă, nu se mai găsesc pe poziție de egalitate, ci una dintre ele (salariatul) va fi subordonată celeilalte (angajator).

Așadar, dreptul român al muncii, în cadrul obiectului său, vizează:

- dreptul individual al muncii (respectiv, reglementarea contractului individual de muncă sub toate aspectele sale);

- dreptul colectiv al muncii (care vizează, dialogul social, contractul colectiv de muncă, negocierea colectivă și conflictele colective de muncă).

Dreptul muncii deși aparține ramurii de drept privat, în realitate, prezintă, din ce în ce mai mult, caracteristicile unui drept mixt². Astfel, dreptul muncii este un drept privat deoarece, în principal, este dreptul contractelor individuale și colective de muncă; și poate fi considerat public deoarece vizează, din ce în ce mai clar, funcția publică, formarea profesională, sănătatea și securitate în muncă, asigură inspecția muncii și jurisdicția muncii³.

În acest context, trebuie remarcat faptul că dreptul muncii începe să devină tot mai dependent de realitățile economice, astfel, protecția salariaților care reprezintă principalul obiectiv începe să piardă teren în fața flexibilizării raportului de muncă în favoarea angajatorilor. Situația economică este cea care a generat reechilibrarea balanței dintre salariați și angajatori, din perspectiva reglementărilor legale, menținându-se, totuși caracterul protectiv față de salariați, dar la un nivel scăzut. Astfel, în prezent nu se mai poate aprecia că dreptul muncii este exclusiv, un drept în favoarea salariaților, el urmărind de multe ori, în mod direct, interesele angajatorilor, cu toate acestea, putem conchide că el a rămas (și trebuie să rămână, fiind de esența sa) un drept care înclină balanța în favoarea salariaților⁴.

2. TRĂSĂTURI CARACTERISTICE RAPORTULUI JURIDIC DE MUNCĂ

Raportul juridic de muncă prezintă o serie de trăsături definitorii care îl delimitează de alte tipuri de raporturi juridice, astfel:

¹ Legea nr. 53/2003 publicată în M. Of. nr. 72 din 5 februarie 2003, republicată în M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011, cu completările ulterioare.

² A se vedea, pe larg, I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, *Privire analitică asupra corelației dintre noul Cod civil și Codul muncii*, în Dreptul nr. 12/2009, p. 12.

³ Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a V-a, revizuită, Ed. Universul Juridic, București, 2011, p. 13; C. Gâlcă, *Codul muncii*, Ed. C.H. Beck, București, 2008; O.M. Corsiuc, *Dreptul muncii*, Ed. Universitară, București, 2013; C. Cernat, *Dreptul muncii*, ed. a V-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2014.

⁴ A se vedea Al. Țiclea, *op. cit.*, p. 17. J. Pelissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *op. cit.*, p. 42.

- ia naștere prin încheierea contractului individual de muncă;
- are caracter bilateral; iar persoana care prestează munca nu poate fi decât o persoană fizică în timp ce angajatorul poate fi fie o persoană fizică fie o persoană juridică;
- are caracter *intuitu personae*, respectiv, munca nu poate fi prestată de către o altă persoană decât cea care a încheiat contractul individual de muncă;
- are caracter oneros; salariul reprezintă contraprestația muncii (deci, nimeni nu poate munci gratuit în baza unui contract individual de muncă);
- munca presupune un raport juridic de subordonare a salariatului față de angajator;
- asigurare unei protecții multilaterale pentru salariați.

Raportul juridic de muncă în forma clasică (tipică) presupune încheierea unui contract individual de muncă¹. Forme atipice au fost considerate raporturile de muncă bazate pe contractul de ucenicie sau raporturile de muncă ale avocaților salariați în interiorul profesiei².

3. FLEXISECURITATEA RAPORTULUI JURIDIC DE MUNCĂ

În anul 2006, Comisia Uniunii Europene a lansat spre dezbatere publică Cartea Verde intitulată „*A moderniza dreptul muncii pentru a da un răspuns provocărilor secolului XXI*”. Ulterior, a spus dezbaterii un *document asociat* Cărții Verzi referitor la conceptul de flexisecuritate³.

Dezbaterea, datorită orientării inițiale a Comisiei, s-a purtat asupra *dreptului individual al muncii* și nu a privit – sub niciun aspect – dreptul colectiv al muncii.

În Comunicarea Comisiei asupra finalizării dezbaterilor în baza Cărții Verzi se notează că unele state membre, syndicatele și majoritatea experților universitari au indicat că ar fi fost preferabil ca dezbaterea să fie centrată și pe contractele colective de muncă, și nu numai pe relațiile individuale de muncă. Numai abordarea celor două componente ale dreptului muncii – contracte individuale și contracte colective – ar fi fost în măsură să reliefeze interacțiunea complexă dintre cadrul legislativ global al fiecărui stat și cadrul comunitar.

Deși Cartea Verde asupra modernizării dreptului muncii, ca și Comunicarea Comisiei asupra flexisecurității muncii se referă și la unele aspecte ce țin de *dreptul securității sociale*, dezbaterea a fost centrată prioritar asupra problemelor care privesc *dreptul muncii*, respectiv dreptul contractului individual de muncă.

¹ O poziție interesantă a adoptat Înalta Curte de Casație și Justiție, care, prin Decizia nr. 46/2008 preciza „prestarea muncii se realizează în cadrul unor raporturi sociale, care odată reglementate prin norme de drept, devin, de regulă, raporturi juridice de muncă. În această categorie intră raporturile juridice de muncă (de serviciu) ale funcționarilor publici civili sau militari, ale soldaților și gradaților voluntari, ale persoanelor care dețin demnități publice, ale magistraților și magistraților asistenți, ale personalului auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor și parchetelor de pe lângă acestea, ale membrilor cooperatori și raporturile juridice de muncă născute în baza încheierii contractului individual de muncă”.

² A se vedea Al. Țiclea, *op. cit.*, p. 20.

³ Conceptul a apărut inițial în Olanda, fiind preluat de Danemarca și Austria, cu rezultate remarcabile. În realitate, este vorba de o strategie care să combine *o piață a muncii flexibilă*, caracterizată prin protecție socială relativ scăzută în caz de concediere, *cu o solidă protecție socială*, cu alocații de șomaj generoase, pentru a reduce cât mai mult posibil impactul negativ al trecerii de la un loc de muncă la altul, împreună *cu o politică de formare pro-activă* care să acopere această perioadă între două locuri de muncă.

În Comunicarea Comisiei asupra flexisecurității se afirmă că aceasta „se poate defini ca fiind o *strategie integrantă* de consolidare simultană a flexibilității și securității pe piața forței de muncă”. Punerea în aplicare a politicilor de flexisecuritate se poate realiza prin intermediul a patru componente:

- prevederi contractuale flexibile și sigure;
- strategii cuprinzătoare de învățare pe tot parcursul vieții;
- politici din domeniul forței de muncă active și eficiente;
- sisteme moderne de asigurare socială.

Dincolo de acest cadru principal, *flexibilitatea muncii* se poate realiza prin elasticizarea cazurilor și a procedurilor de concediere, reducerea costurilor concedierii (individuale sau colective), restrângerea ariei concedierilor considerate abuzive, promovarea altor tipuri de contracte de muncă decât cele „clasice”, respectiv contractele pe durată determinată, prin agent de muncă temporară, cu timp de muncă parțial etc.

Dacă prin *flexibilitate* se urmărește – în esență – dobândirea unei mai mari libertăți de acțiune pentru angajatori, prin *securitate* se urmărește dobândirea unei securități individuale, pe tot parcursul vieții persoanei active, indiferent de ipostaza profesională în care se află (salariat, șomer, lucrător independent, într-o profesiune independentă, în perioada de formare profesională etc.).

În concluzie, *flexisecuritatea reprezintă o strategie, un compromis social*, prin care întreprinderile europene care doresc să fie competitive la scară globală, reduc cantitatea sau costul forței de muncă, iar lucrătorii acceptă acest lucru cu condiția unei certe protecții sociale¹.

În decembrie 2007, Consiliul European de la Lisabona a adoptat *Principiile comune ale flexisecurității*² care sunt următoarele:

- flexisecuritatea este un mijloc de a întări punerea în practică a strategiei, de a crea mai multe locuri de muncă, de o mai bună calitate, de a moderniza piețele de muncă și de a promova o muncă superioară calitativ grație noilor forme de flexibilitate și securitate pentru a îmbunătăți capacitatea de adaptare, ocupare și coeziune socială;
- flexisecuritatea presupune combinarea de o manieră deliberată, a supleței și securizării prevederilor contractuale, a strategiilor globale de pregătire de-a lungul vieții, a politicilor active și eficiente ale piețelor de muncă și a sistemelor de securitate socială moderne;
- flexisecuritatea trebuie să promoveze piețele de muncă mai deschise, mai suple și accesibile tuturor, punând capăt segmentării pieței muncii; flexisecuritatea vizează atât pe cei care muncesc, cât și pe cei care nu muncesc; lucrătorii trebuie să beneficieze de un ajutor care să le permită să rămână apți de muncă, de a progresa și de a reuși în trecerea de la o muncă la alta sau de la un loc de muncă la altul;
- flexisecuritatea internă, cât și cea externă sunt la fel de importante și trebuie să fie promovate; o suplețe contractuală suficientă trebuie să fie însoțită de tranziții sigure între locurile de muncă; mobilitatea pe verticală trebuie să fie facilitată la fel ca și mobilitatea între stările de șomaj sau de inactivitate și cele de muncă;

¹ A se vedea și L. Dima, *Relații de muncă și industriale în Uniunea Europeană*, Ed. C.H. Beck, București, 2012, pp. 17-20.

² A se vedea A. Popescu, *Drept internațional și european al muncii*, ed. a II-a, Ed. Beck, București, 2008.