

**Radu Răzvan POPESCU**

# **DREPTUL MUNCII**

**– Curs universitar –**

**Universul Juridic**

București

-2011-

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

Copyright © 2011, 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 ÎNSOȚIT DE SEMNĂTURA  
AUTORULUI ȘI DE ȘTAMPILA EDITORULUI APLICATE  
PE INTERIORUL ULTIMEI COPERTE.**

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

**POPESCU, RADU RĂZVAN**

**Dreptul muncii : curs universitar / Radu Răzvan**

Popescu. - București : Universul Juridic, 2011

ISBN 978-973-127-616-8

349.2(498)(094)

**REDAȚIE:** tel./fax: **021.314.93.13**  
tel.: **0732.320.665**  
e-mail: **redactie@universuljuridic.ro**

**DEPARTAMENTUL** telefon: **021.314.93.15; 0726.990.184**  
**DISTRIBUȚIE:** tel./fax: **021.314.93.16**  
e-mail: **distributie@universuljuridic.ro**

**[www.universuljuridic.ro](http://www.universuljuridic.ro)**

**COMENZI ON-LINE,  
CU REDUCERI DE PÂNĂ LA 15%**

# CAPITOLUL I

## DREPTUL MUNCII – RAMURĂ DE DREPT

### § 1. NOȚIUNE ȘI OBIECT

Cuvântul „muncă” provine din limba slavonă, *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*<sup>1</sup>. 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 creative<sup>2</sup>.

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 romancierii pentru a descrie sfârșitul lumii. Inactivitatea este clar sinonimă cu moartea”<sup>3</sup>.

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 muncii<sup>4</sup>.

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 lor<sup>5</sup>.

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 parte, Codul muncii<sup>6</sup>, în art. 14 alin. (1), definește angajatorul ca

---

<sup>1</sup> J. Pelissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, 24<sup>ème</sup> éd., Dalloz, Paris, 2008, p. 2.

<sup>2</sup> A. Mazeaud, *Droit du travail*, 6<sup>ème</sup> éd., LGDJ Montchrestien, Paris, 2008, p. 2.

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

<sup>4</sup> Ca atare, nu se poate supune reglementărilor legale privind concurența sau celor care se referă la taxa pe valoarea adăugată.

<sup>5</sup> I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 12.

<sup>6</sup> Legea nr. 53/2003, publicată în M. Of. nr. 72 din 5 februarie 2003, cu modificările și completările ulterioare, republicată în M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011.

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 (salariații) va fi subordonată celeilalte (angajatorul).

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 mixt<sup>1</sup>. 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 securitatea în muncă, asigură inspecția muncii și jurisdicția muncii<sup>2</sup>.

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 salariaților<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a IV-a, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 13.

<sup>3</sup> A se vedea: Al. Țiclea, *op. cit.*, p. 17; J. Pelissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *op. cit.*, p. 42.

## § 2. TRĂSĂTURILE CARACTERISTICE ALE RAPORTULUI JURIDIC DE MUNCĂ

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

- 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;
- asigurarea unei protecții multilaterale pentru salariați.

Raportul juridic de muncă în forma clasică (tipică) presupune încheierea unui contract individual de muncă<sup>1</sup>. Forme atipice au fost considerate raporturile de muncă bazate pe contractul de ucenicie sau raporturile de muncă ale avocaților salarizați în interiorul profesiei<sup>2</sup>.

## § 3. IZVOARELE DREPTULUI MUNCII

Izvoarele dreptului muncii se împart în două mari categorii:

- izvoare comune;
- izvoare specifice.

### 3.1. Izvoare comune

A. *Actele normative* reprezintă izvor de drept și pentru dreptul muncii, astfel: Constituția, legile, hotărârile, ordonanțele Guvernului, ordinele miniștrilor constituie izvoare de drept comun.

B. *Jurisprudența* nu constituie izvor de drept în legislația română și deci nu poate fi reținută nici în dreptul muncii.

---

<sup>1</sup> 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”.

<sup>2</sup> A se vedea Al. Țiclea, *op. cit.*, p. 20.

C. *Deciziile Curții Constituționale* au caracter general obligatoriu, putere numai pentru viitor și sunt opozabile terților.

D. *Deciziile Înaltei Curți de Casație și Justiție* date în cazul recursului în interesul legii, dacă vizează probleme de dreptul muncii, pot fi considerate izvoare indirecte de drept, deoarece dau caracter unitar interpretării și aplicării normelor din legislația muncii.

E. *Hotărârile pronunțate de Curtea de Justiție a Uniunii Europene* sunt obligatorii pentru instanțele în cauză, dar și pentru toate instanțele din statele membre.

F. *Cutuma* nu reprezintă izvor de drept pentru legislația română, chiar dacă ocazional se ține seama de aceasta<sup>1</sup>.

### 3.2. Izvoare specifice

A. *Regulamentul de organizare și funcționare* este instrumentul angajatorilor, prin care este stabilită organizarea și funcționarea unității.

B. *Regulamentul intern* este actul întocmit de către angajator, după consultarea organizației sindicale, și stabilește, potrivit Codului muncii<sup>2</sup>: reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă; reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității; drepturile și obligațiile salariaților și ale angajatorului; procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților; reguli concrete privind disciplina muncii; abaterile disciplinare și sancțiunile disciplinare; modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale; criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.

C. *Contractele colective de muncă* reprezintă instrumentul de reglementare al organizațiilor sindicale, tot la fel cum regulamentul intern reprezintă instrumentul angajatorului. Sunt reglementate prin art. 229-230 C. mun., precum și prin Legea nr. 62/2011 a dialogului social<sup>3</sup> în art. 127-153.

D. *Instrucțiunile referitoare la securitatea și sănătatea în muncă* se adoptă în mod obligatoriu de către angajatori în baza Codului muncii și a Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă<sup>4</sup>.

E. *Convențiile OIM ratificate de către România*.

F. *Carta socială europeană revizuită*, care a fost ratificată de către România, parțial, prin Legea nr. 74/1999<sup>5</sup>, reprezintă principalul document în materie socială al secolului al XX-lea.

---

<sup>1</sup> A se vedea: Al. Țiclea, *op. cit.*, pp. 36-44; I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, pp. 48-52.

<sup>2</sup> Așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011, publicată în M. Of. nr. 225 din 31 martie 2011.

<sup>3</sup> Publicată în M. Of. nr. 322 din 10 mai 2011.

<sup>4</sup> Publicată în M. Of. nr. 646 din 26 iulie 2006.

<sup>5</sup> Publicată în M. Of. nr. 193 din 4 mai 1999.

G. Codul european de securitate socială care a fost ratificat, parțial, de către România prin Legea nr. 116/2009<sup>1</sup>.

H. Directivele și Regulamentele UE în materie socială.

#### § 4. PRINCIPIILE SPECIFICE DREPTULUI MUNCII

În dreptul muncii se întâlnesc două mari categorii de principii: pe de o parte, cele generale, respectiv, principiul legalității, separației puterilor în stat, egalității etc., iar, pe de altă parte, principiile specifice, respectiv, neîngrădirea dreptului la muncă, egalitatea de tratament, garantarea negocierii colective și individuale, protecția salariaților, buna-credință în muncă, asocierea liberă și dreptul la grevă.

Codul muncii în art. 3-9 a reglementat pentru prima dată distinct un capitol dedicat principiilor specifice, ceea ce reprezintă o evoluție a legislației în domeniu.

Principiile specifice reprezintă, în realitate, pilonii pe care se fundamentează edificiul juridic al raporturilor de muncă. Se observă că aceste principii s-au păstrat de-a lungul timpului, singurul apărut relativ recent, în 2003, odată cu noul Cod al muncii, fiind principiul egalității de tratament, în rest, toate celelalte fiind preluate din vechea reglementare.

Singurul principiu la care s-a renunțat potrivit noii reglementări, în mod eronat, este acela al disciplinei muncii, care este însă reglementat, implicit, prin art. 38 alin. (2) lit. b) C. mun. ca obligație a salariatului de a respecta disciplina muncii<sup>2</sup>.

#### 4.1. Neîngrădirea dreptului la muncă

Codul muncii stabilește faptul că „*libertatea muncii este garantată de Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Orice persoană este liberă să-și aleagă locul de muncă și profesia, meseria sau activitatea pe care urmează să o presteze.*

*Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea”.*

Acesta este principiul de bază în materia raporturilor de muncă și are la origine două teze: pe de o parte, stabilește libertatea muncii, pe de altă parte, vizează stabilitatea în muncă.

Deși este vorba de același principiu, el este înțeles și analizat diferit în funcție de contextul politic, social și economic. Astfel, înainte de 1990, prima teză referitoare la **libertatea muncii** presupunea doar posibilitatea legală de a munci, adică de a-ți alege liber profesia, meseria, ocupația sau locul de muncă, fără a avea posibilitatea legală de a nu munci (spre exemplu, de a trăi dintr-o rentă); deși

<sup>1</sup> Publicată în M. Of. nr. 331 din 19 mai 2009.

<sup>2</sup> A se vedea, în acest sens, I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 70.

existau șomeri, nu era recunoscut, la nivel oficial, șomajul, toată lumea trebuia să muncească, indiferent ce formă de învățământ ar fi absolvit. În prezent, libertatea muncii trebuie înțeleasă *lato sensu*, respectiv atât ca posibilitate de a munci, cât și ca posibilitate de a nu munci (de a refuza o muncă sau de a înceta munca). Mai mult, această teză se completează cu prevederea că orice formă de **muncă forțată este interzisă**<sup>1</sup>. Totuși, nu constituie muncă forțată, potrivit art. 4 alin. (3) C. mun., munca desfășurată în una dintre următoarele situații:

- pentru îndeplinirea obligațiilor civice;
- în baza unei hotărâri judecătorești de condamnare, rămasă definitivă, în condițiile legii;
- în caz de forță majoră.

În ceea ce privește cea de-a doua teză, **stabilitatea în muncă**, înainte de 1990 aceasta trebuia interpretată *lato sensu*, respectiv, pe de o parte, salariatul beneficia de stabilitate pe postul ocupat, iar, pe de altă parte, statul îi garanta ocuparea unui loc de muncă; după 1990, în condițiile promovării regulilor economiei de piață, statul nu mai garantează, de regulă, locul de muncă (decât în structurile militarizate), Constituția face referire doar la faptul că dreptul la muncă nu poate fi îngrădit<sup>2</sup> (deci este vorba de o interpretare restrictivă), iar în ceea ce privește stabilitatea postului ocupat, aceasta este una relativă.

Astfel, privit în ansamblul său, trebuie remarcat faptul că neîngrădirea dreptului la muncă este garantată doar parțial, indiferent de regimul politic, economic și social care guvernează realitățile sociale<sup>3</sup>.

## 4.2. Egalitate de tratament față de toți salariații și angajatorii

Acest principiu își are originea în art. 16 alin. (1) din Constituție, care prevede că, „*toți cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări*”. Acest principiu a fost introdus relativ recent în legislația muncii, respectiv în anul 2003, odată cu noua reglementare, concretizând principiul constituțional raportat la relațiile de muncă.

Egalitatea de tratament ca principiu specific al raporturilor de muncă nu trebuie confundată cu egalitatea de șanse, care reprezintă în realitate un deziderat, un ideal care nu poate fi atins în practică. Egalitatea de tratament, în schimb, presupune o serie de aspecte practice: pe de o parte, interdicția pentru angajator de a săvârși acte sau fapte de discriminare față de salariații săi, pe toată durata raportului de muncă, iar, pe de altă parte, salariații, respectiv organizațiile sindicale trebuie împiedicate să utilizeze metode discriminatorii față de angajatori.

---

<sup>1</sup> „Munca poate fi îndrumată, dar în niciun caz nu poate fi silită”, spunea reputatul profesor G. Tașcă în *Politica socială a României*, București, 1940, p. 74.

<sup>2</sup> Art. 3 alin. (1) din Constituția României.

<sup>3</sup> A se vedea I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 74.

Mai mult, Codul muncii reglementează și criteriile discriminatorii care trebuie avute în vedere la sancționarea oricărei fapte de discriminare față de un salariat, astfel: sexul, orientarea sexuală, caracteristicile genetice, vârsta, apartenența națională, rasa, culoarea, etnia, religia, opțiunea politică, originea socială, handicapul, situația familială, apartenența sau activitatea sindicală.

### 4.3. Garantarea negocierii colective și individuale

Codul muncii reglementează în art. 6 alin. (2), coroborat cu art. 37, acest principiu esențial al dreptului muncii. Textele legale vizează atât negocierea individuală, cât și pe cea colectivă. În realitate, într-un sistem democratic, cu o economie de piață, rolul negocierii este unul esențial în mecanismul încheierii contractelor de muncă. Putem aprecia că negocierea contractului individual de muncă reprezintă un element-cheie al unei economii de piață funcționale.

În sectorul public, în mod normal, negocierea este limitată, dar ea totuși există și vizează acele drepturi a căror existență și quantum nu sunt reglementate prin lege. În mod excepțional, Legea nr. 62/2011 a dialogului social stabilește că în sectorul bugetar „în cazul în care drepturile salariale sunt stabilite prin legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale”. În acest fel, legiuitorul a sporit rolul negocierii colective într-un domeniu extrem de delicat și controversat, în practică, chiar forțând limitele legale.

Libertatea negocierii individuale a salariatului este limitată doar de prevederea din art. 38 C. mun., care stabilește faptul că indiferent de situație salariatul nu poate renunța la drepturile sale recunoscute de lege, manifestându-se astfel protecția legii față de cel care prestează munca<sup>1</sup>.

### 4.4. Protecția salariaților

Salariații beneficiază de protecția multilaterală a legii. Astfel, chiar textul Constituției reglementează în art. 41 alin. (2) faptul că „salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege”.

Codul muncii vine și întărește cele prevăzute de legea fundamentală prin art. 6 alin. (1), astfel: „orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare”.

---

<sup>1</sup> A se vedea I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 77.

Necesitatea reglementării acestui principiu rezultă, pe de o parte, din însăși obligația salariatului de a presta o muncă, iar pe de altă parte, rezultă din raportul de subordonare a salariatului față de angajator pe tot parcursul executării contractului individual de muncă<sup>1</sup>.

#### **4.5. Buna-credință în muncă**

Potrivit art. 8 alin. (1) C. mun., „raporturile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bune-credințe”. Apreciem că instituția consensualismului nu poate fi reținută ca principiu de drept, cu atât mai puțin de dreptul muncii.

În schimb, buna-credință este un principiu reglementat, expres, atât de Constituție (art. 54), cât și de Codul civil [art. 14 alin. (1)] și, nu în cele din urmă, de actualul Cod al muncii<sup>2</sup>.

Buna-credință trebuie să se manifeste atât sub forma loialității, la încheierea contractului individual de muncă și a celui colectiv, cât și sub forma fidelității și cooperării pe parcursul executării contractului individual/colectiv de muncă.

Loialitatea se manifestă prin obligația reciprocă a părților de a se informa cu privire la elementele necesare încheierii contractului, iar fidelitatea presupune, pe de o parte, confidențialitate, pe de altă parte, neconcurență<sup>3</sup>.

#### **4.6. Asocierea liberă a salariaților și a angajatorilor**

Constituția României reglementează în art. 40 alin. (1) faptul că „cetățenii se pot asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate și în alte forme de asociere”.

Codul muncii reglementează, în art. 7, faptul că „salariații și angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor profesionale, economice și sociale”.

Expresia acestei libertăți se concretizează în dialogul social care se desfășoară între cele două părți, organizația sindicală, respectiv cea patronală.

#### **4.7. Garantarea dreptului la grevă**

Acesta, deși este un principiu social, a fost reglementat pentru prima dată în Constituție. Astfel, art. 43 alin. (1) din Constituție afirmă că „salariații au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale”. Același text a fost preluat și de Codul muncii la art. 233, iar dreptul la grevă este recunoscut și pentru funcționarii publici.

---

<sup>1</sup> A se vedea: I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 77; Al. Țiclea, *op. cit.*, p. 58.

<sup>2</sup> A se vedea D. Gherasim, *Buna-credință în raporturile juridice civile*, Ed. Academiei, București, 1981, p. 228.

<sup>3</sup> A se vedea I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, pp. 78 și 79.