

**ION TRAIAN ȘTEFĂNESCU**

**TRATAT  
TEORETIC ȘI PRACTIC  
DE DREPT AL MUNCII**

**Ediția a II-a,  
revăzută și adăugită**

**Universul Juridic**  
București  
- 2012 -

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

Copyright © 2012, **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 ȘI  
ȘTAMPILA EDITORULUI, APLICATE PE INTERIORUL  
ULTIMEI COPERTE.**

**Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României**  
**ȘTEFĂNESCU, ION TRAIAN**

**Tratat teoretic și practic de drept al muncii / Ion**  
Traian Ștefănescu. - Ed. a 2-a, revăzută și adăugită. -  
București : Universul Juridic, 2012  
ISBN 978-973-127-734-9

349.2

**REDACTIE:** tel./fax: **021.314.93.13**  
tel.: **0731.121.218**  
e-mail: **redactie@universuljuridic.ro**

**DEPARTAMENTUL** tel.: **021.314.93.15; 0726.990.184**  
**DISTRIBUȚIE:** 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%**

# ABREVIERI

1. alin.	- alineatul/alineatele;
2. art.	- articolul/articolele;
3. B. Of.	- Buletinul oficial;
4. C. Ap.	- Curtea de Apel;
5. C.E.D.O.	- Curtea Europeană a Drepturilor Omului;
6. C.E.S.	- Consiliul Economic și Social;
7. C.J.U.E.	- Curtea de Justiție a Uniunii Europene;
8. C.C.	- Curtea Constituțională;
9. C. civ.	- Codul civil;
10. C. m.	- Codul muncii;
11. C. pen.	- Codul penal;
12. C. pr. civ.	- Codul de procedură civilă;
13. C. pr. pen.	- Codul de procedură penală;
14. D.	- Decretul;
15. Dec./dec.	- decizia;
16. dec. civ.	- decizia civilă;
17. H.G.	- Hotărârea de Guvern;
18. Î.C.C.J.	- Înalta Curte de Casație și Justiție;
19. lit.	- litera/literele;
20. loc. cit.	- locul citat;
21. M. Of.	- Monitorul oficial al României, partea I;
22. M.M.F.P.S.	- Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale;
23. N.	- Normele;
24. nr.	- numărul;
25. O.	- ordinul;
26. O.G.	- Ordonanța Guvernului;
27. O.U.G.	- Ordonanța de urgență a Guvernului;
28. op. cit.	- opera citată;
29. O.I.M.	- Organizația Internațională a Muncii;
30. p.	- pagina/paginile;
31. par.	- paragraful;
32. P.F.A.	- persoană fizică autorizată;
33. R.R.D.M.	- Revista Română de Dreptul muncii;
34. R.D.C.	- Revista de Drept Comercial;
35. R.R.D.J.	- Revista Română de Jurisprudență;
36. R.R.D.P.	- Revista Română de Drept Privat;
37. R.I.T.	- Revue Internationale du Travail;

- 38. S./s. - Secția/secția;
- 39. S./s. civ. - Secția/secția civilă;
- 40. S./s. cont. adm. - Secția/secția de contencios administrativ;
- 41. sent. - sentința;
- 42. sent. civ. - sentința civilă;
- 43. T. jud. - Tribunalul județean;
- 44. T.M.B. - Tribunalul Municipiului București;

# Capitolul I

## DREPTUL MUNCII CA RAMURĂ DE DREPT

### 1. Preliminarii

**A). a)** Legea nr. 53/2003<sup>1</sup> – Codul muncii – a inaugurat o nouă etapă în evoluția legislației muncii din România.

De-a lungul unei perioade mai îndelungate decât un secol (secolul XX) reglementările din domeniul legislației muncii din România au parcurs etape istorice diferite.

Ultima parte a secolului al XIX-lea, urcând apoi, ca perioadă, până în 1929, s-a caracterizat, ca *primă etapă*, prin reglementări de debut pentru legislația industrială (muncitorească), parțiale și disparate, insuficient corelate între ele. În contextul dezvoltării economice de după Marea Unire din 1918 și al creării Organizației Internaționale a Muncii, în deceniul 1919-1929 au intrat în vigoare o serie de acte normative importante – Legea reglementării conflictelor de muncă din 1920; Legea sindicatelor profesionale din 1921; Legea repausului duminical din 1925; Legea privind organizarea serviciului de inspecție a muncii din 1927; Legea pentru ocrotirea muncii femeilor și copiilor și durata muncii din 1928.

Urmare a aplicării acestor acte normative, s-au creat condițiile care au permis adoptarea Legii din 1929 asupra contractelor de muncă. Legea reglementa tripticul devenit clasic în materia raporturilor juridice de muncă, și anume: contractul de ucenicie, contractul individual de muncă și contractul colectiv de muncă. Se poate afirma că, prin conținutul său, *această lege a constituit, în fond, un prim Cod al muncii din România în condițiile economiei de piață.*

Și legea anterioară (din 1912) privind organizarea meseriilor, creditului și asigurărilor muncitorești a cuprins o primă reglementare a raporturilor de muncă (alături de regle-

---

<sup>1</sup> Republicată în M. Of. nr. 3445 din 18 mai 2011. Pentru analiza instituțiilor de drept al muncii prin prisma acestui act normativ, a se vedea, I. T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, *Prezentare de ansamblu și observații critice asupra noului Cod al muncii*, în „Dreptul” nr. 4/2003, p. 5 și urm.; V. Barbu, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Ed. Național, București, 2003; A. Țiclea (coordonator), M. Ioan, O. Ținca, V. Barbu, V. Lozneau, C. Cernat, L. Georgescu, M. Vlad, V. Gheorghiu, *Dreptul muncii, adnotat și comentat*, ed. a II-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006; V. Zanfir, *Codul muncii – comentat*, Ed. Tribuna Economică, București, 2004; O. Ținca, *Dreptul muncii. Relațiile colective*, Ed. Lumina Lex, București, 2004; R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă. Prezent și perspective*, Ed. Tribuna Economică, București, 2005; A. Săvescu, M. Cioroabă, A. Matei, *Codul muncii adnotat, doctrină și jurisprudență*, Ed. Indaco, București, 2005; Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii*, Ed. All Beck, București, 2005; I. T. Ștefănescu, *Modificările Codului muncii, comentate*, Ed. Lumina Lex, București, 2006; N. Voiculescu, *Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007; Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *Codul muncii, Comentariu pe articole*, Ed. C.H. Beck, București, 2007; C. Belu, *Dreptul muncii*, Ed. Universitaria, Craiova, 2007; D. Țop, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008; C. Gîlcă, *Codul muncii*, Ed. C.H. Beck, București, 2008; L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu, *Codul muncii adnotat*, vol. I-II, Ed. Hamangiu, București, 2009; B. Vartolomei, *Dreptul muncii pentru învățământul economic*, Ed. Economică, București, 2009; A. Țiclea (coordonator), *Codul muncii* (vol. I, art. 1-170; vol. II, art. 171-198), ed. a II-a, revăzută și adăugită, *Comentat și adnotat*, cu legislație, doctrină și jurisprudență, Ed. Universul Juridic, București, 2010; A. Țiclea, *Codul muncii comentat*, ediția a II-a, Ed. Universul Juridic, București, 2011; A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ediția a V-a revizuită, Editura Universul Juridic, București, 2011; R.R. Popescu, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Editura Universul Juridic, București, 2011; I. Ciochină-Barbu *Dreptul muncii. Curs universitar*, Ed. Hamangiu, București, 2012.

mentarea unor raporturi din sfera securității sociale). Dar, această lege nu reglementa integral raporturile individuale de muncă, iar pe cele colective nu le reglementa deloc.

Între 1929-1938, în cea de-a *doua etapă*, adăugându-se Legii din 1929 alte reglementări importante – dintre care s-a detașat Legea pentru înființarea jurisdicției muncii din 1933 – raporturile de muncă au fost guvernate de dispoziții coerente și destul de avansate pentru Europa acelor ani.

Legea breslelor din 1938 a produs o ruptură în cursul firesc al legislației muncii, clivaj care avea să dureze până în 1944, constituind cea de-a *treia etapă*. Inițial – prin această lege – s-au desființat sindicatele, organizându-se breslele de lucrători, funcționari particulari și meseriași, pentru ca, ulterior, prin diverse reglementări (Legea nr. 404/1940 pentru stabilirea regimului muncii în împrejurări excepționale; Legea nr. 881/1940 privind militarizarea întreprinderilor și a instituțiilor de stat ș.a.) să se instituie regimul restrictiv al muncii în timp de război (care poate fi justificat, sub aspect istoric, numai într-o anumită măsură).

După 23 August 1944, în *etapa a IV-a, până în 1950*, pe fondul repunerii în vigoare a Constituției din 1923, s-a adoptat Legea nr. 52/1945 cu privire la sindicatele profesionale, s-au abrogat (prin Legea nr. 314/1946) reglementările referitoare la regimul muncii în timp de război și s-a reorganizat jurisdicția muncii (prin Legea nr. 711/1946). În această etapă de tranziție – în care a avut loc și naționalizarea principalelor mijloace de producție (Legea nr. 119/1948) – în legislație au coexistat elemente contradictorii. Pe de o parte, s-a continuat aplicarea unor acte normative specifice perioadei interbelice (proprii capitalismului), iar, pe de altă parte, au fost adoptate, sub imperiul cerințelor factorului politic, conducător, reglementări incipiente, caracteristice unei alte orânduirii sociale (de tip socialist).

Pe acest fundal, care nu putea să dureze, în condițiile promulgării Constituției din 1948, se impunea și a fost adoptat Codul muncii din 1950, care a inaugurat *etapa a cincea* a dezvoltării legislației muncii. Constituind o reglementare unitară, introducând o serie de măsuri de garantare a stabilității în muncă a salariaților, primul Cod propriu-zis al muncii era totuși marcat de o viziune restrictivă, rigidă. Era exclusă, sub orice formă, posibilitatea salariaților și a unităților de a negocia colectiv sau individual salariile și condițiile de muncă.

Răstimpul 1950-1973 a fost caracterizat – economic, social și politic – ca perioada de trecere de la democrația populară la prima perioadă a societății socialiste. În această etapă, s-au adoptat o serie de acte normative, dintre care o importanță aparte au avut: Legea nr. 5/1965 a protecției muncii; Legea nr. 26/1967 privind concediul de odihnă; Legea nr. 59/1968 a jurisdicției muncii și Legea nr. 1/1970 privind organizarea și disciplina muncii în unitățile socialiste de stat<sup>1</sup>.

Urmare a parcurgerii acestei perioade, s-a trecut la *etapa a șasea*, adoptându-se cel de-al doilea Cod al muncii, intrat în vigoare la 1 martie 1973. La acel moment, al adoptării sale, Codul muncii – concordant cu normele de bază ale dreptului internațional al muncii – a reprezentat – în pofida unor componente inutile, propagandistice existente în partea I – cel mai avansat act normativ în materia raporturilor de muncă din rândul fostelor state socialiste, una dintre reglementările moderne pe plan mondial. Erau prezente însă, în concepția Codului, și scăderi majore de necontestat: reglementarea, în continuare, centralizată a aspectelor referitoare la raporturile de muncă; rolul doar declarativ, important, al sindicatelor ca reprezentante ale salariaților și cel extrem de scăzut al contractelor colective de muncă; nereglementarea dreptului la grevă.

<sup>1</sup> A se vedea, cu privire la analiza legislației muncii dintre 1950-1973, C. Stoia, în „Principii de drept”, Cap. IV, *Dreptul muncii*, Ed. Științifică, București, 1959, p. 485-529; M. Witzman, *Curs de drept muncitoresc*, Litografia Învățământului, București, 1955, p. 54-63; C. Flitan, *Dreptul muncii* (ediție îngrijită de I.T. Ștefănescu), Ed. OMNIA UNI-S.A.S.T., Brașov, 2000, p. 9-10.

Toate aceste grave carențe ale Codului muncii nu erau expresia unei volițiuni conjuncturale a legiuitorului. Ele exprimau însăși concepția sa asupra organizării societății în condițiile socialismului. Un socialism de un anumit tip – strict ierarhizat și condus de către un unic centru de comandă (politică, economică și socială).

În *etapa 1973-2003* – posibil de considerat ca etapă unică numai formal-juridic, prin prisma aplicării aceluiași Cod al muncii – se impune delimitarea perioadei 1973-1989 de perioada 1989-2003 (în raport cu schimbarea orânduirii sociale).

În prima perioadă, Codul muncii a suferit puține modificări semnificative, dintre care se impune a fi menționată Legea nr. 57/1974 a retribuirii după cantitatea și calitatea muncii.

După 1989, parcurgându-se un proces complex și dificil de trecere la economia de piață, așadar la o altă orânduire socială, Codul muncii a rămas aplicabil, în principal, numai cu privire la contractul individual de muncă. Toate celelalte reglementări, referitoare la contractul colectiv de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, jurisdicția muncii ș.a., au fost adoptate după 1989 (abrogându-se, concomitent, reglementările anterioare)<sup>1</sup>. Ca urmare, mai bine de un deceniu, legislația muncii s-a caracterizat prin coexistența a două categorii de norme juridice edictate în condiții istorice, economice și social-politice diferite: norme anterioare și, respectiv, norme ulterioare anului 1989<sup>2</sup>. Pentru a doua oară în istoria legislației muncii din România, au produs efecte, concomitent, norme de drept adoptate într-o orânduire socială (în socialism) și norme de drept adoptate în altă orânduire socială (în capitalism). Prima dată, așa cum am arătat, același fenomen, dar simetric invers, s-a produs în perioada 1944-1950.

Rațiunile care au impus, *illo tempore*, spre sfârșitul secolului al XIX-lea, desprinderea contractului individual de muncă din rândul contractelor civile (specificul său determinat de punerea în lucru a unei valori unice – forța de muncă, de poziția de subordonare a unei părți – a salariatului – față de cealaltă – angajatorul, de necesitatea intervenției statului pentru protecția salariatului, de normarea extinsă prin voia părților – prin contractul colectiv de muncă și prin cel individual – a raporturilor dintre ele ș.a.) nu permit, spre deosebire de alte raporturi sociale, menținerea o perioadă îndelungată a normelor de drept proprii unei societăți de alt tip. Chiar dacă există, incontestabil, constante ale dreptului – identificabile și în legislația muncii – nici în 1950 și nici în 2003, de regulă, nu era posibil să fie menținute în vigoare norme juridice specifice societății anterioare. O nouă societate impunea, în mod necesar, un nou tip de Cod al muncii<sup>3</sup>, adoptat prin Legea nr. 53/2003.

În intervalul dintre intrarea în vigoare a Legii nr. 53/2003 și până în prezent, Codul muncii a fost modificat și completat – expres sau implicit – prin următoarele acte normative:

– Legea nr. 480/2003 pentru modificarea lit. e a art. 50 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii<sup>4</sup>;

– Legea nr. 541/2003 pentru modificarea unor dispoziții ale Legii nr. 53/2003 – Codul muncii<sup>5</sup>;

---

<sup>1</sup> Alături de abrogarea expresă directă a operat și abrogarea expresă indirectă prin aplicarea prevederilor art. 154 alin. 1 din Constituția României.

<sup>2</sup> A se vedea S. Ghimpu, Gh. Brehoi, *Priorități în dreptul muncii*, în „Studii de Drept Românesc” nr. 1/1990, p. 6-8; Gh. Brehoi, *Legislația muncii în perspectiva dezvoltării României*, în „Muncă și progres social” nr. 3/1990, p. 6-8; Gh. Bădică, A. Popescu, *Necesitatea sistematizării legislației muncii*, în „Dreptul” nr. 1/1992, p. 13.

<sup>3</sup> A se vedea Ș. Beligrădeanu, I.T. Ștefănescu, *Repere privind noul Cod al muncii*, în „Dreptul” nr. 3/1998, p. 5.

<sup>4</sup> Publicată în M. Of. nr. 814 din 18 noiembrie 2003; a se vedea I.T. Ștefănescu, *Modificări și completări recente ale Codului muncii*, în R.R.D.M. nr. 4/2003, p. 7.

<sup>5</sup> Publicată în M. Of. nr. 913 din 19 decembrie 2003; a se vedea I.T. Ștefănescu, *Noi modificări și completări (concretizări) ale Codului muncii*, în R.R.D.M. nr. 1/2004, p. 9-10.

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă<sup>1</sup>;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005 privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii<sup>2</sup>;
- Legea nr. 241/2005 privind combaterea evaziunii fiscale<sup>3</sup>;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2006 privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii<sup>4</sup>;
- Legea nr. 237/2007<sup>5</sup>;
- Legea nr. 202/2008<sup>6</sup>;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 148/2008<sup>7</sup>;
- Legea nr. 331/2009 pentru modificarea lit. e) a alin. 1 al art. 276 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii<sup>8</sup>;
- Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice<sup>9</sup>;
- Legea nr. 49/2010 privind unele măsuri în domeniul muncii și asigurărilor sociale<sup>10</sup>;
- Legea nr. 40/2011 privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2011 – Codul muncii<sup>11</sup>;
- Legea nr. 62/2011 a dialogului social<sup>12</sup>.

Codul muncii a fost republicat<sup>13</sup>. Împreună cu Legea dialogului social (nr. 62/2011) formează dreptul comun al muncii.

**b)** În legătură cu modificarea Codului muncii prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005, în doctrina juridică s-a susținut că – alături de altele – acest act normativ ar fi neconstituțional. Astfel, s-a apreciat *de plano*, că, în toate ipotezele avute în vedere de art. 115 alin. 6 din Constituția României, adoptarea unor ordonanțe de urgență este exclusă, deoarece acestea ar avea întotdeauna caracter neconstituțional<sup>14</sup>.

Este un punct de vedere pe care îl apreciem ca justificat numai parțial<sup>15</sup>. Dacă ordonanțele de urgență ar viza domeniul legilor constituționale (teza I a art. 115 alin. 6) sau cel al trecerii silite a unor bunuri în proprietate publică (teza a III-a din același text consti-

<sup>1</sup> Publicată în M. Of. nr. 750 din 27 octombrie 2003, aprobată cu modificări prin Legea nr. 25/2004, publicată în M. Of. nr. 214 din 11 martie 2004, modificată prin O.U.G. nr. 158/2005, publicată în M. Of. nr. 1074 din 29 noiembrie 2005, aprobată prin Legea nr. 399/2006, publicată în M. Of. nr. 901 din 6 noiembrie 2006.

<sup>2</sup> Publicată în M. Of. nr. 576 din 5 iulie 2005, aprobată cu modificări prin Legea nr. 371/2005, publicată în M. Of. nr. 1147 din 19 decembrie 2005.

<sup>3</sup> Publicată în M. Of. nr. 672 din 27 iulie 2005.

<sup>4</sup> Publicată în M. Of. nr. 788 din 18 septembrie 2006, aprobată prin Legea nr. 94/2007, publicată în M. Of. nr. 264 din 19 aprilie 2007.

<sup>5</sup> Publicată în M. Of. nr. 497 din 25 iulie 2007.

<sup>6</sup> Publicată în M. Of. nr. 728 din 28 octombrie 2008.

<sup>7</sup> Publicată în M. Of. nr. 765 din 13 noiembrie 2008.

<sup>8</sup> Publicată în M. Of. nr. 779 din 13 noiembrie 2009.

<sup>9</sup> Publicată în M. Of. nr. 195 din 29 martie 2010.

<sup>10</sup> Publicată în M. Of. nr. 762 din 9 noiembrie 2009.

<sup>11</sup> Publicată în M. Of. nr. 225 din 31 martie 2011 (declarată constituțională prin Decizia nr. 383/2011 a Curții Constituționale, publicată în M. Of. nr. 281 din 21 aprilie 2011).

<sup>12</sup> Publicată în M. Of. nr. 322 din 10 mai 2011 (declarată constituțională prin Decizia nr. 574/2011, publicată în M. Of. nr. 368 din 26 mai 2011).

<sup>13</sup> Publicată în M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011.

<sup>14</sup> A se vedea, pe larg, C. L. Popescu, *Domeniile de reglementare care nu pot face obiectul ordonanțelor de urgență ale Guvernului*, în „Dreptul” nr. 4/2006, p. 75-78 și 87-90. Aceeași problemă s-ar putea pune în aceiași termeni și cu privire la O.U.G. nr. 55/2006 privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii.

<sup>15</sup> A se vedea, pe larg, I. T. Ștefănescu, *Considerații referitoare la înțelesul și sfera de aplicare a art. 115 alin. 6 din Constituția României privitoare la domeniile în care nu pot fi adoptate ordonanțe de urgență ale Guvernului*, în R.D.C. nr. 6/2006, p. 74-78.

tuțional), interdicțiile de a se emite ordonanțe de urgență sunt reale, categorice și generale. În consecință, ordonanțele adoptate în aceste materii ar fi neconstituționale. Dacă ordonanțele de urgență se referă, însă, la regimul instituțiilor fundamentale ale statului, la drepturile și libertățile prevăzute de Constituție, la drepturile electorale (teza a II-a a art. 115 alin. 6), soluția este, în opinia noastră, diferențiată, după cum urmează:

– în cazul în care ordonanțele de urgență ar afecta domeniile de mai sus, în sensul că le-ar prejudicia, le-ar leza, ar fi într-adevăr neconstituționale;

– în cazul în care ordonanțele de urgență nu ar afecta domeniile în cauză, ci, dimpotrivă, față de regimul lor constituțional, ar consacra o reglementare de nivel superior, perfecționată și mai favorabilă (aducându-se îmbunătățiri activității unor instituții fundamentale, extinzându-se drepturile și libertățile fundamentale ori atenuându-se îndatoririle constituționale), ar fi constituționale.

**B).** Principalele *caracteristici ale Legii nr. 53/2003 – Codul muncii* și Legii nr. 62/2011 a dialogului social, așadar, ale dreptului comun al muncii<sup>1</sup>, sunt, în opinia noastră, următoarele:

– *dau expresie realităților și cerințelor economiei de piață*, într-un stat de drept, democratic;

– în ansamblu, au *caracter unitar*, cu excepția unor reglementări speciale pentru sectorul bugetar;

– edificiul Codului muncii *este construit pe piloni conceptual diferiți*: părțile referitoare la contractul individual de muncă (timpul de odihnă, formarea profesională, răspunderea disciplinară și răspunderea patrimonială) au caracter de reglementări complete și concrete, în timp ce toate celelalte instituții juridice sunt concepute doar la nivel de norme-cadru, cu trimiteri la Legea nr. 62/2011 a dialogului social sau la alte acte normative. După părerea noastră, ar fi fost nevoie să fie adoptat un Cod al muncii complet, pe cât posibil, chiar exhaustiv (similar Legii din 1929 asupra contractelor de muncă);

– prin reglementările sale, dreptul comun al muncii *este pus de acord cu normele în materie de muncă ale Uniunii Europene și ale dreptului internațional al muncii*<sup>2</sup>.

Codul muncii a fost clădit inițial pe temelii ideologice social-democrate. Ulterior, în anii 2005, 2006, 2009 și, îndeosebi, în anul 2011, el a fost modificat sub impulsul unor opțiuni de altă sorginte. Este ceea ce se întâmplă, de altfel, și în alte state, în cadrul cărora opțiunea ideologică, chiar politică, conferă parțial un anumit conținut legislației muncii<sup>3</sup>.

**C).** Problemele legate de perfecționarea Codului muncii trebuie să constituie preocupări practic permanente, ținându-se seama de următorii factori<sup>4</sup>:

<sup>1</sup> A se vedea și R.R. Popescu, *Analize asupra unor aspecte controversate ale Legii nr. 62/2011 cu privire la dialogul social*, în RRDM nr. 5/2011, p. 11-12.

<sup>2</sup> A se vedea, pentru prezentarea normelor U.E. în materie de muncă și securitate socială, R. Blanpain, F. Hendrickx, *Code du droit européen du travail et de la sécurité sociale*, Bruylant, Bruxelles, L.G.D.J., Paris, 2002; M. Ottavi, A. Roset, L. Tholy, *Code annoté européen du travail*, Groupe Revue Fiduciaire, Paris, 2010; O. Ținca, *Drept social comunitar*, Ed. Lumina Lex, București, 2005; A. Popescu, N. Voiculescu, *Dreptul social european*, Ed. Fundației „România de Măine”, București, 2003; N. Voiculescu, *Drept comunitar al muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2009; *Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare*, cit. supra; A. Popescu, *Dreptul internațional și european al muncii*, (curs master), Ed. C.H. Beck, București, 2008, p. 257 și 371-377.

<sup>3</sup> Cel mai elocvent exemplu îl constituie legislațiile referitoare la raporturile de muncă din statele Americii Latine. Cu toate că ultimele legi în materie au fost adoptate în aceeași perioadă (după 1980), concepția care stă la baza lor este diferită: în Argentina, Columbia, Panama, Peru reglementarea legală este flexibilă (de inspirație neoliberală, criticată de social-democrați și de socialiști); în Republica Dominicană, Venezuela, Paraguay, El Salvador reglementarea legală este orientată pe linia tradițională a asigurării de garanții pentru salariați (de inspirație social-democrată, criticată de neoliberali). A se vedea A. S. Bronstein, *La réforme de la législation du travail en Amérique Latine: Régime de garanties et exigences de flexibilité*, în R.I.T. nr. 1/1997, p. 16-25.

<sup>4</sup> A se vedea I. T. Ștefănescu, *Modificările Codului muncii, comentate – O.U.G. nr. 65/2005*, Ed. Lumina Lex, București, 2005, p. 136.

– *interni*, respectiv, cerințele pe care le-a evidențiat și le evidențiază, în continuare, confruntarea reglementărilor legislației muncii cu practica socială, în condiții normale sau/și de criză economică;

– *externi*, respectiv, exigențele noilor norme de drept european și internațional al muncii care vor fi adoptate – cu participarea României – în cadrul Uniunii Europene și al Organizației Internaționale a Muncii.

În afara rolului decisiv al legiuitorului – înțeles în accepțiunea sa clasică – este necesar ca și în viitor un rol de seamă și specific să revină, în procesul complex al perfecționării legislației muncii, partenerilor sociali prin negocierea și încheierea contractelor colective de muncă și a acordurilor colective de muncă.

## 2. Noțiunea și obiectul dreptului muncii

### 2.1. Munca și caracteristicile ei

Munca, înțeleasă ca o activitate creatoare de valori materiale sau spirituale, este indisolubil corelată cu viața omului<sup>1</sup>.

Forța de muncă este reprezentată de totalitatea aptitudinilor fizice și intelectuale existente în personalitatea vie a omului, pe care le pune în funcțiune, le activează în mod concret atunci când creează bunuri sau execută lucrări.

*Munca reprezintă activitatea umană conștientă și specifică – manuală și/sau intelectuală – prin care oamenii își utilizează forța de muncă, de regulă, în scopul producerii bunurilor cerute de satisfacerea trebuințelor lor.* Așadar, munca și forța de muncă reprezintă un ansamblu coerent; folosirea sinonimă a acestor noțiuni apare drept corectă.

Acum aproape un secol se afirma: „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 o săptămână, ar constitui o imensă catastrofă, asemănătoare cu cele inventate de romancierii pentru a descrie sfârșitul lumii. Inactivitatea este clar sinonimă cu moartea”<sup>2</sup>.

**A).** În pofida susținerilor posibile în domeniul științelor economice, potrivit Constituției Organizației Internaționale a Muncii „munca nu este o marfă”<sup>3</sup>. De aceea, munca nici nu este supusă reglementărilor legale privind concurența, respectiv, Legii nr. 21/1996<sup>4</sup>. La fel, munca nu este supusă nici reglementărilor legale referitoare la taxa pe valoarea adăugată. Tot datorită faptului că munca nu este o marfă, relația contractuală dintre salariat și angajatorul său nu este supusă prevederilor Legii nr. 365/2002 privind comerțul electronic<sup>5</sup> (art. 2 alin. 2 lit. g).

Principiul libertății comerțului – consacrat de art. 135 alin. 2 lit. a din Constituție – nu operează, ca atare, în cazul forței de muncă (înțeleasă în calitate de capital uman). „Comerțul” cu forța de muncă, pe piața muncii, este reglementat de legiuitor (mai ales prin prisma drepturilor și libertăților fundamentale, între care se plasează, pe prim plan, dreptul la muncă)<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> A se vedea, S. Ghimpu, I. T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, G. Mohanu, *Tratat de dreptul muncii*, vol. I, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1978, p. 7-10; I. T. Ștefănescu, *Munca*, în Ș. Beligrădeanu, I.T. Ștefănescu, *Dicționar de drept al muncii*, Ed. Lumina Lex, București, 1997, p. 106; Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii*, cit. supra, p. 1; A. Țiclea, *Tratat ...*, cit. supra, p. 7.

<sup>2</sup> A. Basilescu, *Principii de Economie Politică*, vol. II, București, 1926, p. 11.

<sup>3</sup> A se vedea A. Mazeaud, *Droit du travail* (ediția a 7-a), L.G.D.J., Montchrestien, Paris, 2010, p. 1.

<sup>4</sup> Republicată în M. Of. nr. 742 din 16 august 2005, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>5</sup> Republicată în M. Of. nr. 959 din 29 noiembrie 2006.

<sup>6</sup> Dec. C.C. nr. 1109/2009, publicată în M. Of. nr. 678 din 9 octombrie 2009.