

Monica GHEORGHE

DREPTUL INDIVIDUAL AL MUNCII

- Curs universitar -

GHEORGHE MONICA

Autoarea este în prezent lector universitar la Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu, Facultatea de Drept, titulară a cursului de „Dreptul muncii”, „Dreptul securității sociale”.

Studii: Studii de licență – Facultatea de Drept, Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu (2001); studii postuniversitare de specialitate (dreptul muncii), Academia de Poliție „Alexandru Ioan Cuza” din București, Facultatea de Drept (2003); studii doctorale – Academia de Studii Economice, coordonator științific prof.univ.dr. Ion Traian Ștefănescu; 2010 – obținerea titlului de doctor în drept, teza de doctorat intitulată „Căi amiabile de soluționare a conflictelor de muncă”; studii postuniversitare – Evaluare de riscuri și auditare în domeniul securității și sănătății în muncă, Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu, Facultatea de inginerie (2013-2014); cercetare postdoctorală (2014-2015) în proiectul POSDRU „Burse Universitare în România prin Sprijin European pentru Doctoranzi și Post-doctoranzi (BURSE DOC-POSDOC)”, ID 133255 – proiectul „Uniunea Europeană și raporturile de muncă ale lucrătorilor. *Provocări actuale*”.

Activitate: în perioada 2001-2005 – cadru didactic la Universitatea Româno-Germană din Sibiu, Facultatea de Drept și Științe Administrative, activitate de seminar la disciplina Dreptul muncii și securității sociale și la alte discipline (Teoria generală a dreptului, Drept administrativ); din 2005 și până în prezent – cadru didactic titular la Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu, Facultatea de Drept, activități de curs și seminar la disciplinele Dreptul muncii și Dreptul securității sociale.

Autoarea este unul dintre inițiatorii și organizatorii principali ai Conferinței naționale de drept al muncii, organizată anual, începând cu anul 2011, de Facultatea de Drept, Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu.

Publicații: Autoarea a publicat în domeniul dreptului muncii monografia „*Căi amiabile de soluționare a conflictelor de muncă*”, Editura Universul Juridic, București, 2010, lucrare pentru care a primit premiul „Octavian Căpățână” acordat de Uniunea Juriștilor din România în anul 2010.

Autoarea este coautor al lucrării „*Dicționar de drept al muncii*”, realizat de prof. univ. dr. Ion Traian Ștefănescu – coordonator, lect. univ. dr. Irina Sorica, conf. univ. dr. Gabriel Aurelian Uluitu, conf. univ. dr. Brândușa Vartolomei, lect. univ. dr. Ana Vidat, dr. Veronica Voinescu, Editura Universul Juridic, București, 2014.

Autoarea a elaborat numeroase studii de specialitate în domeniul dreptului muncii, publicate în „Revista Dreptul”, „Revista Română de Dreptul Muncii”, „Acta Universitatis Lucian Blaga. Seria Iurisprudentia” și a participat la conferințe internaționale și naționale de prestigiu, cu publicarea studiilor în volumele manifestărilor științifice. Cu titlu de exemplu: *Soluționarea conflictelor de drepturi pe cale amiabilă în momentul și după sesizarea instanței* în „Revista Română de dreptul muncii” nr. 2/2005; *Contractul individual de muncă cu timp parțial în noua sa reglementare în noua sa reglementare*, în „Revista Română de dreptul muncii” nr. 4/2006; *Medierea conflictelor de drepturi*, în „Revista Română de Dreptul Muncii” nr. 6/2010; *Considerații privind termenele de sesizare a instanței judecătorești în materia conflictelor individuale de muncă*, în „Revista Română de Dreptul muncii” nr. 5/2011; *Noutăți privind răspunderea patrimonială a salariaților*, în „Revista Română de Dreptul muncii” nr. 1/2012; *Considerații privind clauza de stabilitate și de formare profesională în contractul individual de muncă*, în „Revista Română de Dreptul muncii” nr. 9/2013; *Considerații privind prestarea muncii disimulat – situații, cauze, efecte, propuneri*, în „Dreptul” nr. 12/2013; *Contractul individual de muncă – un contract intuitu personae?*, în volumul Conferinței naționale de dreptul muncii „Aspecte controversate în interpretarea și aplicarea prevederilor Codului muncii și ale Legii dialogului social”, Editura Universul Juridic, București, 2013; *Considerații privind conceptual de lucrător și angajator în normele internaționale și interne*, în volumul „Știință și codificare în România, Comunicări prezentate la Sesiunea Științifică a Institutului de Cercetări Juridice”, București, 2013; *Propuneri de flexibilizare, în continuare, a reglementărilor din Codul muncii referitoare la raporturile de muncă*, în „Revista Română de Dreptul Muncii” nr. 12/2014; *Precizări cu privire la noțiunea de necorespundere profesională în sensul art. 61 lit. d din Codul muncii*, în vol. „Perspectives of Business Law Journal”, volume 3, Issue 1, 2014; *Aspecte noi privind reglementarea concediului de odihnă*, în „Revista Română de Dreptul Muncii” nr. 4/2015.

Monica GHEORGHE

**DREPTUL INDIVIDUAL
AL MUNCII**

- Curs universitar -

Universul Juridic

București

- 2015 -

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

Copyright © 2015, 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 ÎNSOTIT DE SEMNĂTURA ȘI ȘTAMPILA EDITORULUI, APLICATE
PE INTERIORUL ULTIMEI COPERTE.**

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

GHEORGHE, MONICA

Dreptul individual al muncii : curs universitar /

Monica Gheorghe. - București : Universul Juridic, 2015

Bibliogr.

ISBN 978-606-673-579-7

349.22:331.106.26(498)(075.8)

REDACȚIE: tel./fax: **021.314.93.13**
tel.: **0732.320.666**
e-mail: **redactie@universuljuridic.ro**

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

www.universuljuridic.ro

Listă de abrevieri

AJOFM	Agencia Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă
alin.	alineatul/alineatele
ANSPDCP	Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal
art.	articolul/articolele
asig. soc.	asigurări sociale
BIM	Biroul Internațional al Muncii
B. Of.	Buletinul Oficial al Republicii Socialiste România
c.	contra
C. Ap.	Curtea de Apel
C. civ.	Codul civil
CEIP	Centrul European al Întreprinderilor Publice
CES	Confederația Europeană a Sindicatelor
C. fisc.	Codul fiscal
CJ	revista „Curierul judiciar”
CJUE	Curtea de Justiție a Uniunii Europene
C. mun.	Codul muncii
C. pen.	Codul penal
C. pr. civ.	Codul de procedură civilă
C. pr. fisc.	Codul de procedură fiscală
C. pr. pen.	Codul de procedură penală
CEDO	Curtea Europeană a Drepturilor Omului
confl. de mun.	conflicte de muncă
Convenția	Convenția europeană a drepturilor omului
COR	Clasificarea Ocupațiilor din România
dec.	decizia
Dreptul	revista „Dreptul”
H.G.	Hotărârea Guvernului
ed.	ediția
Ed.	Editura
ÎCCJ	Înalta Curte de Casație și Justiție
Jud.	Judecătoria
LGDJ	Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence
lit.	litera/literele
M. Of.	Monitorul Oficial al României, Partea I
O.G.	Ordonanța Guvernului
OIM	Organizația Internațională a Muncii
ONRC	Oficiul Național al Registrului Comerțului

O.U.G.	Ordonanța de urgență a Guvernului
p./pp.	pagina/paginile
par.	paragraful/paragrafele
pct.	punctul/punctele
rev. și adăug.	revăzută și adăugită
RDC	Revista de drept comercial
RDS	Revista de drept social
RRD	Revista română de drept
RRDA	Revista română de drept al afacerilor
RRDJ	Revista română de jurisprudență
RRDM	Revista română de dreptul muncii
RRDP	Revista română de drept privat
S.	Secția
SA	Societate pe Acțiuni
SC	Societate Comercială
SEE	Spațiul Economic European
SRL	Societate cu Răspundere Limitată
ș.a.	și alții/altele
Trib.	Tribunalul
TCE	Tratatul (de instituire al) Comunității Europene
TUE	Tratatul privind Uniunea Europeană
TFUE	Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene
UCECOM	Uniunea Națională a Cooperației Meșteșugărești
UCIPE	Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa
UE	Uniunea Europeană
UNBR	Uniunea Națională a Barourilor din România
urm.	următorul/următoarele

La elaborarea prezentei lucrări au fost avute în vedere doctrina și legislația în domeniu până la data de 1 septembrie 2015.

Cuvânt-înainte

Dreptul muncii este o ramură a dreptului privat român, autonomă, dar nu independentă care, datorită realităților pieței muncii și ale celor legislative, este mereu actuală. Fenomenele marcante în planul relațiilor economice au antrenat, în decursul timpului, schimbări majore de viziune și abordare în legiferarea relației de muncă. Modificările din ultimii ani ale legislației muncii au fost marcate, cel puțin declarativ, de principiul flexisecurității.

Lucrarea are ca obiect de analiză o parte a dreptului muncii: dreptul individual al muncii, care vizează analiza relației individuale de muncă, bazată pe un contract individual de muncă, sub toate aspectele sale. Firește, ramura integrală de drept este constituită din dreptul individual al muncii și dreptul colectiv al muncii. Întrucât în anul 2011 au fost aduse modificări legislative însemnate relației colective de muncă, ținând seama și de faptul că, în momentul de față, se află retrimis la Parlament, un proiect de lege de modificare a acestor reglementări și, luând așadar în considerare că materia negocierii colective, după părerea noastră, nu este cu certitudine stabilizată, în prezentul curs, ne-am ocupat numai de dreptul individual al muncii, urmând ca într-o viitoare lucrare să analizăm și dreptul colectiv al muncii.

Prezenta lucrare reprezintă o încununare a studiilor doctorale, fiind ca orice primă abordare, perfectibilă.

În fiecare ramură a sistemului de drept intern, o poziție aparte în ansamblul reglementării o au normele Uniunii Europene. Caracteristica legislației muncii o constituie faptul că, alături de normele europene ale muncii, trebuie avute în vedere și normele de drept internațional, adoptate de Organizația Internațională a Muncii (instituție specializată a Organizației Națiunilor Unite care se ocupă de problemele muncii și securității sociale). Având în vedere izvoarele internaționale de drept al muncii, toate instituțiile analizate sunt precedate de prezentarea aspectelor esențiale ale reglementării europene și internaționale în materie, concluzionând asupra corelației dintre normele de drept intern și cele ale dreptului internațional *lato sensu*.

Dat fiind faptul că, tradițional, legiuitorul român a avut ca sursă de inspirație a reglementărilor din dreptul muncii, legislația muncii din Franța, în prezentul curs înțelegem să ilustrăm reglementările specifice din Franța (incluse în notele de subsol), să evidențiem aspectele elocvente, dar și soluții doctrinare și jurisprudențiale diferite față de cele din România.

Realitățile legislative și existența unei tendințe de expansiune a reglementărilor din dreptul muncii, în sensul includerii în cadrul său și a funcționarilor publici, ne-au determinat să prezentăm pe instituții juridice similare sau identice și regimul aplicabil funcționarilor publici.

În elaborarea acestui curs am fructificat lucrările și studiile de specialitate publicate în domeniul dreptului muncii și am avut în vedere actele normative edictate până la data de 1 septembrie 2015.

Analiza instituțiilor de drept individual al muncii este realizată prin raportare la structura Codului muncii, punând accent și pe latura concretă, practică, formulând soluții de interpretare a unor norme legale în materie. Ca rezultat, cursul se adresează studenților de la specializările drept și administrație publică, dar și „actorilor” relației individuale de muncă.

Autoarea

CAPITOLUL I

DREPTUL MUNCII – RAMURĂ A DREPTULUI PRIVAT

§ 1. NOȚIUNEA ȘI OBIECTUL DREPTULUI MUNCII¹

I. Sistemul de drept al unui stat este alcătuit din norme juridice. Totalitatea normelor care reglementează o anumită categorie de relații sociale, pe baza aceleiași metode și în temeiul unor principii comune formează o ramură a sistemului.

Principalul criteriu de grupare a normelor juridice și de diferențiere a acestora între ele îl constituie caracterul sau felul relațiilor sociale reglementate, respectiv obiectul reglementării juridice sau specificul relațiilor sociale dintr-un anumit domeniu.

Art. 1 alin. (1) C. mun. prevede că „reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii”. Art. 2 circumstanțiază domeniul de aplicare a acestui Cod, stabilind că reglementările sale vizează:

- persoanele care au calitatea de salariat ca urmare a încheierii unui contract individual de muncă, inclusiv ucenicii care prestează munca în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;

- angajatorii, persoane fizice sau juridice, organizațiile sindicale și patronale.

Ca urmare, având în vedere aceste dispoziții, Codul muncii reglementează numai acele raporturi de muncă întemeiate pe un contract individual de muncă, deci, orice alte raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă nu fac parte din dreptul muncii. În analiza evolutivă a legislației muncii se poate constata că legiuitorul, tradițional, a reglementat raporturile de muncă ale salariaților și angajatorilor prin Codul muncii².

Având în vedere obiectul de reglementare, în prezent, este unanim admis faptul că dreptul muncii cuprinde:

- *dreptul individual al muncii*, care grupează totalitatea normelor juridice ce reglementează contractul individual de muncă sub toate aspectele sale;

- *dreptul colectiv al muncii*, care vizează toate aspectele ce țin de contractul colectiv de muncă, și anume:

- statutul legal al partenerilor sociali – organizațiile sindicale și organizațiile patronale, rolul lor în raporturile juridice de muncă, precum și tripartitismul, ca urmare a implicării statului în desfășurarea dialogului social;

- negocierea și încheierea contractelor colective de muncă;

¹ I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., Ed. Universul Juridic, București, 2014, pp. 7-53; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a IX-a, rev. și adăug., Ed. Universul Juridic, București, 2015, pp. 12-39; Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii*, Ed. All Beck, București, 2005, pp. 1-10.

² Codul muncii din anul 1973 s-a aplicat și personalului din aparatul de stat, pentru această categorie de personal nefiind adoptate reglementări speciale.

- conflictele colective de muncă, și, în cadrul acestora, ca ultimă fază greva;
- concedierea colectivă, sub toate aspectele sale¹.

Alături de raporturile individuale și colective de muncă, menționăm că în dreptul muncii intră și raporturi juridice conexe celor de muncă, definite de același Cod, și anume:

- raporturile dintre organizațiile sindicale și părțile raportului juridic de muncă – angajator și salariat;
- raporturile dintre organizațiile patronale și părțile raportului juridic de muncă – angajator și salariat;
- raporturile privind securitatea și sănătatea în muncă;
- raporturile privind formarea profesională;
- raporturile privind agentul de muncă temporară și utilizator;
- raporturile privind jurisdicția muncii.

II. A) Dreptul muncii poate fi definit ca fiind acea ramură a dreptului privat care reglementează raporturile de muncă ce se nasc între angajatori și angajații acestora².

Între angajator³ și salariat se încheie un contract individual de muncă în baza căruia se desfășoară relația de muncă. De regulă, între angajator și salariații acestuia (reprezențați de sindicatul reprezentativ sau de reprezentanții aleși ai salariaților) se încheie și un contract colectiv de muncă. Așadar, dreptul muncii cuprinde totalitatea normelor juridice care

¹ I.T. Ștefănescu, *Dreptul colectiv al muncii*, Ed. Lumina Lex, București, 1998, p. 47.

² Din punct de vedere istoric, legislația muncii din România parcurs mai multe etape. O primă perioadă este cuprinsă între ultima parte a secolului XIX-lea și anul 1929, perioadă în care au existat reglementări de debut pentru legislația industrială. În anul 1929 s-a adoptat Legea asupra contractelor de muncă, act care a reglementat contractele de muncă ce puteau fi încheiate la acea dată: contractul de ucenicie, contractul individual de muncă și contractul colectiv de muncă. Datorită conținutului său, în literatura juridică s-a afirmat că Legea din 1929 a reprezentat un prim Cod al muncii. Perioada cuprinsă între anii 1929-1950 a fost marcată, inițial, de adoptarea unor acte normative avansate, urmate, după repunerea în vigoare a Constituției din 1923 de adoptarea legii privind sindicatele și de reglementarea contractelor colective de muncă. Aceste acte normative au fost urmate de reglementări tranzitorii până în anul 1950 și, ulterior, de reglementări specifice orânduirii socialiste. În anul 1950 a fost adoptat primul Cod al muncii care cuprindea norme rigide, excluzând posibilitatea salariaților și unităților de a negocia colectiv sau individual condițiile de muncă. Pe baza acestui Cod s-a conturat și știința dreptului muncii. Acest Cod s-a aplicat până în anul 1973, când a fost adoptat un nou Cod al muncii, concordant cu normele de bază al dreptului internațional al muncii și care reprezenta o reglementare avansată în materia raporturilor de muncă. Codul muncii din anul 1973 a avut o viziune restrictivă, respectiv aspectele referitoare la raporturile de muncă erau reglementate centralizat, contractele colective erau recunoscute, dar aveau un rol extrem de scăzut, dreptul la grevă nu era recunoscut. În perioada cuprinsă între anii 1973-1989 s-au adus o serie de modificări legislației muncii, cu deosebire pe planul retribuirii muncii și concediilor de odihnă. După anul 1989, pe fondul rămânerii în vigoare a Codului din anul 1973, au fost adoptate o serie de acte normative speciale referitoare la contractul colectiv de muncă, sindicate, protecția muncii, conflictele de muncă. Pe acest fundal, al unei diversități de acte normative, adoptate în condiții istorice, economice și social-politice diferite, realitățile și cerințele economiei de piață au impus adoptarea unui nou Cod al muncii – Legea nr. 53/2003, act normativ care era pus, în general, în acord cu normele în materie de muncă ale Uniunii Europene și ale dreptului internațional al muncii. În intervalul dintre intrarea sa în vigoare până în prezent, Codul muncii a suferit mai multe modificări și completări. Cea mai importantă modificare a fost adusă Codului muncii prin Legea nr. 40/2011, care a determinat și republicarea Codului. A se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, pp. 7-11.

³ Prin angajator se înțelege, potrivit art. 14 C. mun., persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă. Angajatorul este parte într-un contract individual de muncă sau, după caz, într-un contract colectiv de muncă. Prin excepție, angajatorul este parte într-un raport de funcție publică, în înțelesul dat de Legea nr. 62/2011 și nu numai.