

MARINA LOREDANA BELU

DREPTUL MUNCII

MARINA LOREDANA BELU

DREPTUL MUNCII

Lucrarea este fundamentată pe reglementările proprii
legislației muncii aflate în uz în martie 2018



**Editura Universitaria
Craiova, 2018**

Referenți științifici:

Conf.univ.dr. Radu Roxana

Conf.univ.dr. Bogdan Adrian

Copyright © 2018 Editura Universitaria

Toate drepturile sunt rezervate Editurii Universitaria

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

BELU, MARINA LOREDANA

Dreptul muncii / Marina Loredana Belu. - Craiova:

Universitaria, 2018

Conține bibliografie

ISBN 978-606-14-1392-8

CUPRINS

CAPITOLUL I

DREPTUL MUNCII – RAMURĂ A DREPTULUI.....	11
1. Noțiunea și obiectul dreptului muncii	11
2. Raportul juridic de muncă	13
3. Principiile dreptului muncii	16
4. Izvoarele dreptului muncii	19
A. Noțiune	19
B. Categoriile de izvoare	20

CAPITOLUL II

CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND DREPTUL

INTERNAȚIONAL AL MUNCII ȘI DREPTUL EUROPEAN

AL MUNCII.....	24
1. Organizația Internațională a Muncii (O.I.M.).....	24
A. Principii și structură	24
B. Codul Internațional al Muncii	25
2. Carta Organizației Națiunilor Unite	26
3. Pactul Internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale	27
4. Consiliul Europei	28
5. Convenția europeană a drepturilor omului	29
6. Carta Socială Europeană	31
7. Sistemul actelor juridice europene	33
8. Principiul egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul muncii	34
9. Principiul plății egale pentru muncă egală	35
10. Principiul tratamentului egal în materia securității sociale.....	36
11. Protecția specială a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează	37
12. Securitatea și sănătatea lucrătorilor la locul de muncă.....	43
13. Organizarea timpului de lucru	47
14. Recunoașterea stagiilor de formare profesională.....	49

CAPITOLUL III

LIBERA CIRCULAȚIE A CETĂȚENILOR UE ÎN INTERIORUL

TERITORIULUI STATELOR MEMBRE	53
1. Libera circulație a persoanelor – libertate fundamentală a pieței interne	53
2. Dreptul de ieșire și de intrare	55

3. Libera circulație pe teritoriul României a cetățenilor Statelor Membre ale Uniunii Europene	62
4. Detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale	67
CAPITOLUL IV	
SINDICATELE ȘI REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	70
1. Considerații generale privind dialogul social	70
2. Definiția sindicatelor	71
3. Trăsături caracteristice sindicatelor	72
4. Libertatea sindicală	73
5. Dobândirea personalității juridice de către sindicat	76
6. Reprezentativitatea sindicatelor	77
7. Dizolvarea organizațiilor sindicale	78
8. Reprezentanții salariaților	79
CAPITOLUL V	
ORGANIZAȚIILE PATRONALE	81
1. Definiții	81
2. Modul de constituire	81
3. Măsura de publicitate	83
CAPITOLUL VI	
CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ	84
1. Negocierea în cadrul dialogului social	84
2. Obligativitatea negocierii colective	86
3. Inițiativa negocierii colective	87
4. Părțile și reprezentarea lor la negocierea colectivă	88
5. Derularea negocierii colective	92
6. Încheierea contractului colectiv de muncă	94
7. Înregistrarea contractului colectiv de muncă	95
8. Considerații generale cu privire la contractul colectiv de muncă	98
9. Executarea contractului colectiv de muncă	100
10. Modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă	101
CAPITOLUL VII	
CONFLICTELE DE MUNCĂ	104
1. Noțiunea și situațiile în care se justifică declanșarea conflictului colectiv de muncă	104
2. Reprezentarea în cazul conflictelor colective de muncă	106
3. Procedura declanșării conflictelor colective de muncă	107
4. Concilierea conflictelor colective de muncă	109

5.	Medierea și arbitrajul conflictului colectiv de muncă	112
6.	Greva	114
	A. Noțiune	114
	B. Clasificarea grevelor	115
	C. Interdicții cu privire la declararea grevei	119
CAPITOLUL VIII		
CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ.....		
	1. Noțiune și trăsături caracteristice contractului individual de muncă	122
	2. Încheierea contractului individual de muncă	125
	3. Capacitatea juridică a părților contractante	129
	A. Capacitatea juridică a persoanei ce solicită angajarea	129
	B. Capacitatea juridică a angajatorului	131
	4. Perioada de probă	132
	5. Registrul general de evidență a salariaților	134
	6. Conținutul contractului individual de muncă	135
	A. Formarea profesională	136
	B. Recunoașterea stagiilor de formare profesională	138
	C. Clauza de neconcurență	141
	D. Clauza de mobilitate	143
	E. Clauza de confidențialitate	143
	7. Negocierea contractului individual de muncă	144
	8. Durata contractului individual de muncă	145
	9. Drepturile și obligațiile părților	148
	10. Contractul individual de muncă cu timp parțial	152
	11. Munca la domiciliu	154
	12. Munca prin agent de muncă temporară	155
	13. Modificarea contractului individual de muncă	159
	14. Suspendarea contractului individual de muncă	165
	15. Încetarea contractului individual de muncă	171
	A. Încetarea de drept a contractului individual de muncă	172
	B. Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților	174
	C. Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului	175
	D. Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului	184
CAPITOLUL IX		
TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ		
	1. Organizarea timpului de muncă	186

2.	Durata timpului de muncă	188
3.	Munca suplimentară	190
4.	Munca de noapte	191
5.	Repausul periodic	192
6.	Concediul de odihnă anual	194
CAPITOLUL X		
SALARIZAREA		
1.	Noțiunea de salariu.....	199
2.	Elementele salariului	200
3.	Modul de stabilire a salariilor.....	200
4.	Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată	201
5.	Plata salariului	203
6.	Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia către un alt angajator	205
CAPITOLUL XI		
SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ		
1.	Reglementări europene privind securitatea și sănătatea lucrătorilor la locul de muncă.....	206
	A. Principiul tratamentului egal în materia securității sociale.....	206
	B. Protecția specială a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează	207
2.	Reglementări interne privind sănătatea și securitatea în muncă	213
CAPITOLUL XII		
RĂSPUNDEREA JURIDICĂ.....		
1.	Regulamentul intern	215
2.	Răspunderea disciplinară.....	216
CAPITOLUL XIII		
RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ.....		
1.	Considerații introductive	224
2.	Răspunderea patrimonială a angajatorului față de salariat	224
3.	Răspunderea patrimonială a salariatului față de angajator ...	226
CAPITOLUL XIV		
RĂSPUNDEREA CONTRAVENȚIONALĂ		
1.	Noțiune.....	230
2.	Contravențiile reglementate de art.260 din Codul muncii.....	230
3.	Contravențiile reglementate de art.217 din Legea dialogului social nr.62/2011	236

CAPITOLUL XV	
RĂSPUNDEREA PENALĂ	239
1. Considerații introductive	239
2. Infrațiunile reglementate de Codul penal	239
3. Infrațiunile reglementate de Codul muncii	240
4. Infrațiunile reglementate de Legea dialogului social nr.62/2011	243
CAPITOLUL XVI	
JURISDICȚIA MUNCII	245
1. Considerații generale.....	245
2. Părțile conflictului de muncă.....	246
3. Termenele de sesizare a instanței de judecată	247
4. Taxele de timbru.....	248
5. Instanțele judecătorești competente să soluționeze litigiile de muncă	249
A. Competența materială	249
B. Competența teritorială.....	251
6. Reguli speciale de procedură.....	252
7. Hotărârea judecătorească.....	253
ANEXA	
ORDINUL 64/2003 ACTUALIZAT PENTRU APROBAREA MODELULUI-CADRU AL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.....	255
BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ.....	263
ABREVIERI.....	270

CAPITOLUL I

DREPTUL MUNCII – RAMURĂ A DREPTULUI

1. Noțiunea și obiectul dreptului muncii

Munca, înțelesă ca o formă de activitate sau ca ocupație constantă, este prestată de către persoanele fizice apte să depună un astfel de efort, cu scopul de a obține câștiguri și bunuri materiale necesare atingerii unui nivel de trai decent.

În literatura de specialitate, munca a 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 lor¹.

În mod concret, omul poate opta pentru diverse îndeletniciri în propria gospodărie, prestând *o muncă pentru sine*, poate desfășura *o activitate economică independentă* sau preferă să fie angajat într-o *muncă subordonată*.

Exemple de *activități independente* sau *profesii liberale*: executor judecătoresc, notar public, avocat, expert contabil etc. În exercitarea profesiunilor liberale nu se stabilesc raporturi juridice de muncă și pe cale de consecință, raporturile juridice specifice fiecărei

¹ A se vedea Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii, ediția a III-a, revăzută și adăugită*, Editura Universul Juridic, București, 2014, p. 13.

activități independente nu pot fi incluse obiectului dreptului muncii. Între posibilele forme de prestare a *muncii subordonate*, numai munca pe care o desfășoară salariații ca urmare a încheierii unui contract individual de muncă cu angajatorul beneficiar, poate fi inclusă obiectului de studiu propriu disciplinei - dreptul muncii.

Definiție. Dreptul muncii reprezintă acea "ramură a sistemului de drept alcătuită din ansamblul normelor juridice care reglementează relațiile individuale și colective de muncă, atribuțiile organizațiilor sindicale și patronale, conflictele de muncă și controlul aplicării legislației muncii".²

Întrucât strânsa și necesara corelație dintre lege, contractul colectiv de muncă și contractul individual de muncă guvernează nașterea și derularea raportului juridic de muncă al salariaților, dreptul muncii poate fi definit și ca „dreptul contractelor (colectiv și individual) de muncă”.³

Obiectul de reglementare al dreptului muncii cuprinde:⁴

- a) relațiile sociale de muncă ce se nasc ca urmare a încheierii contractelor de muncă și,
- b) unele raporturi juridice conexe (ex: organizarea și funcționarea sindicatelor, protecția muncii,

² A se vedea și Alexandru Țiclea, Andrei Popescu, Constantin Tufan, Marioara Țichindelean, Ovidiu Ținca, *Dreptul muncii*, Editura Rosetti, București, 2004, p. 9.

³ A se vedea Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de Dreptul muncii*, Volumul I, Editura Lumina Lex, București, 2003, p. 48.

⁴ A se vedea Constantin Belu, *Dreptul muncii*, Editura Universitaria, Craiova, 2011, p. 18.

jurisdicția muncii, etc.) ce derivă din încheierea contractului de muncă ori sunt grefate pe acesta.

Contractul individual de muncă are totdeauna numai și doar aceleași două părți: angajatorul în folosul căruia se prestează munca și salariatul subordonat.

2. Raportul juridic de muncă

Omul, privit ca persoană fizică este angajat într-o varietate de relații sociale în cadrul cărora urmărește să-și îndeplinească propriile interese prin adoptarea unei strategii comportamentale, stabilind cu mediul său social un raport activ. Activitatea umană colectivă presupune un cadru organizat, o ordine socială și, nu în ultimul rând, atingerea unui scop, finalitate posibilă numai în contextul existenței normelor sau regulilor de comportament prin care să se asigure o convergență și o protecție acțiunilor individuale.

Raportul juridic, în general, reprezintă relația socială reglementată de norma juridică, conținând un sistem de interacțiune reciprocă între participanți determinați într-un context definit, relație susceptibilă de a fi apărată pe calea coercițiunii statale.⁵

Așadar, un raport social devine raport juridic numai dacă primește reglementare printr-o normă de drept, iar în cazurile în care raportul juridic primește reglementarea printr-o normă de drept proprie legislației muncii, devine raport juridic de muncă.

⁵ A se vedea N. Popa, *Teoria generală a dreptului*, Editura Actami, București, 1999, p. 294.

Raporturile de muncă sunt definite ca acele relații sociale reglementate de lege, ce iau naștere între o persoană fizică, pe de o parte, și, ca regulă, o persoană juridică (societate comercială, regie autonomă, unitate bugetară etc.) pe de altă parte, ca urmare a prestării unei anumite munci de către prima persoană în folosul celei de-a doua, care, la rândul ei, se obligă să o remunereze și să creeze condițiile necesare prestării acestei munci⁶.

Un astfel de raport juridic poate fi colectiv atunci când ia naștere prin încheierea contractului colectiv de muncă, sau individual, când este determinat prin încheierea contractului individual de muncă între o persoană fizică sau o persoană juridică denumită angajator și o persoană fizică denumită salariat.

Totuși, de la regula privind existența raportului juridic de muncă fundamentat pe încheierea unui contract individual de muncă, există **excepții**⁷:

- raportul juridic de muncă al *funcționarilor publici civili sau militari*, reglementat prin statute proprii și născut ca urmare a unui acord de voințe denumit raport de serviciu, aflat sub incidența unor norme de drept public;

- raporturile de muncă ale persoanelor care dețin *funcții de demnitate publică*, alese sau numite;

⁶ A se vedea, în acest sens, Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul Muncii, tratat, vol. 1*, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1971, p. 7.

⁷ A se vedea Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii, ediția a V-a, revizuită*, Editura Universul Juridic, București, 2011, p. 20.

- raporturile de muncă ale *membrilor cooperatori* ce prestează activități specifice cooperăției meșteșugărești sau cooperativelor de credit;

Trăsături caracteristice raportului juridic de muncă nascut prin încheierea contractului individual de muncă⁸:

a) este un *raport juridic bilateral*, în care persoana angajată să presteze munca este totdeauna o persoană fizică, iar angajatorul este de regulă persoană juridică și în situații rar întâlnite poate fi o persoană fizică având capacitate deplină de exercițiu;

b) părțile raportului juridic individual de muncă se află pe o *poziție de inegalitate juridică*, întrucât salariatul prestează munca pentru și sub autoritatea angajatorului său;

c) raportul juridic de muncă are un *caracter oneros*, contraprestația de care beneficiază salariatul pentru munca depusă o constituie totdeauna *salariul* consemnat drept clauză în contractul individual de muncă;

d) prestarea muncii are un *caracter succesiv*, cu o durată reglementată legal și convențional, salariatul fiind beneficiarul unor măsuri legale de protecție;

e) raportul juridic de muncă este *intuitu personae*, întrucât angajatorul decide dacă structura personalității (aptitudini, caracter, experiență, etc) candidatului la ocuparea funcției îl recomandă pentru ocuparea locului de muncă disponibil, iar salariatul apreciază dacă respectivele condiții de muncă și de salarizare îl determină să accepte angajarea oferită.

⁸ I.T., Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2012, p. 22.

3. Principiile dreptului muncii

În afara principiilor generale și comune întregului nostru sistem de drept⁹ (principiul democrației, principiul legalității, principiul egalității în fața legii, principiul separației puterilor în stat etc), există și principii fundamentale, specifice dreptului muncii. Acestea sunt prevăzute în art. 3-9 din Codul muncii¹⁰, primind următoarea reglementare:

1. Libertatea muncii este un principiu fundamental inspirat din prevederile art. 41 alin. 1 din Constituția României, potrivit căroră „Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă”.

Fiind garantată prin Constituție, libertatea muncii se exprimă și prin faptul că „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” (art. 3 alin. 3, C. muncii).

Această prevedere respectă întocmai dispozițiile art. 23, pct. 1 din Declarația universală a drepturilor omului. În concluzie, libertatea muncii semnifică inadmisibilitatea muncii forțate sau impuse cu caracter obligatoriu, așa cum stabilește art. 42 alin. 1 din Constituție, potrivit căruia „munca forțată este

⁹ A se vedea și Nicolae Popa, Mihail-Constantin Eremia, Simona Cristea, *Teoria generală a dreptului*, ediția 2, Editura All Beck, București, 2005, p. 99.

¹⁰ Codul muncii reprezintă Legea nr. 53/2003, republicată în M.Of. nr. 345 din 18 mai 2011.

înterzisă”. De altfel, chiar art. 4 din C. muncii acordă importanță distinctă acestei reglementări constituționale, aducând la nivel de principiu fundamental „*interzicerea muncii forțate*”, precizând situațiile în care, deși persoana nu exprimă consimțământul în mod liber pentru prestarea unei munci, nu se poate interpreta a fi un caz de muncă forțată activitatea impusă de autoritățile publice:

a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;

b) pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;

c) în baza unei hotărâri judecătorești de condamnare, rămasă definitivă, în condițiile legii;

d) în caz de forță majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte și, în general, în toate circumstanțele care pun în pericol viața sau condițiile normale de existență ale ansamblului populației ori ale unei părți a acesteia.

2. Principiul nediscriminării, exprimă imperativul ca în relațiile de muncă să funcționeze principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii¹¹, fiind interzisă orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârsta,

¹¹ A se vedea și P. Pandelea, *Protecția juridică a liberului acces la angajare și a egalității de șanse și tratament în dreptul românesc*, în, Revista Română de Dreptul Muncii, nr. 1/2004, p. 31-37.

apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală (art. 5 alin. 1 și 2 C. muncii).

3. Protecția salariaților reprezintă un principiu fundamental consacrat prin art. 6 Codul muncii, ca o modalitate de consolidare a principiului nediscriminării, 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 nici o discriminare¹²;

- pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

În același sens, în codul muncii se prevede ca tuturor salariaților să le fie recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

4. Libertatea de asociere este un principiu de care pot beneficia atât salariații cât și angajatorii, ambele categorii putându-se asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale. Reglementările detaliate în sensul aplicării și respectării principiului libertății de asociere, fac obiectul Legii nr. 62/2011 a dialogului social, în

¹² Vezi C. Gâlcă, *Demnitatea în muncă*, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 2/2004, p. 66-73.

conținutul căreia au primit reglementare juridică Organizațiile sindicale și Organizațiile patronale.

5. Principiul consensualității și al bune-credințe trebuie să stea la baza relațiilor de muncă, în cadrul cărora, angajatorii și salariații „se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă” (art. 8 C. muncii). Potrivit art. 17, alin. 1 C. muncii „anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice”.

6. Libertatea muncii în străinătate, reprezintă principiul în virtutea căruia „cetățenii români sunt liberi să se încadreze în muncă în statele membre ale Uniunii Europene, precum și în orice alt stat, cu respectarea normelor dreptului internațional al muncii și a tratatelor bilaterale la care România este parte” (art. 9 C. muncii). În concordanță cu acest principiu sunt reglementările adoptate prin Legea nr. 248/2005 privind regimul liberei circulații a cetățenilor români în străinătate.

4. Izvoarele dreptului muncii

A. Noțiune

Izvoarele dreptului muncii pot fi analizate în funcție de sensul ce poate fi acordat acestei expresii: juridic sau material. Astfel, în *sens juridic (formal)*, această categorie de izvoare cuprinde totalitatea actelor normative care conțin reglementări specific dreptului

muncii (legi, ordonanțe, decrete, hotărâri ale guvernului etc.), iar *în sens material* se exprimă dinamica condițiilor material și sociale care guvernează necesitatea adoptării normelor proprii legislației muncii.

B. Categoriile de izvoare

Dreptul muncii, fiind una dintre ramurile sistemului nostru de drept, are izvoare comune cu cele ale altor ramuri de drept, dar și izvoare specifice obiectului său de reglementare¹³.

Sunt **izvoare comune** cu cele ale altor ramuri de drept:

a) *Constituția* (din prevederile legii fundamentale au fost inspirate principiile fundamentale ale dreptului muncii);

b) *legile* (exemplificăm, în primul rând cu Legea nr.53/2003 – Codul Muncii, apoi Legea nr.62/2011 – Legea dialogului social etc.);

c) *ordonanțele de urgență și ordonanțele guvernului* (ex: O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, O.G. nr.25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, etc.);

d) *hotărârile de guvern* (ex.: H.G. nr.104/2007 pentru reglementarea procedurii specifice privind

¹³ Pentru detalii a se vedea Al. Țiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Țichindelean, O. Ținca, *Dreptul muncii*, Editura Rosetti, București, 2004, p. 26-37.

detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României, H.G. nr.1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr.62/2011 etc.);

e) *ordinele miniștrilor* (ex: Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr.64/2003 pentru aprobarea modelului cadru al contractului individual de muncă etc.);

f) *izvoarele internaționale* (ex: Convenția nr. 87/1948 privind libertatea sindicală, adoptată de Organizația Internațională a Muncii, Declarația Universală a Drepturilor Omului adoptată la data de 10 decembrie 1948, etc.).

Sunt **izvoare specifice** dreptului muncii, următoarele¹⁴:

a) *Contractele colective de muncă* (reglementate prin Legea nr.62/2011 a dialogului social) ce pot fi negociate la nivel de unități, grupuri de unități și sectoare de activitate, având calitatea juridică de "convenție încheiată în forma scrisă între angajator sau organizația patronală, pe de o parte și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizare, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă" (art.229 alin.1 C.muncii). Clauzele înscrise în conținutul contractelor colective de muncă, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale în materie, au

¹⁴ A se vedea și Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *Dreptul muncii*, Editura All Beck, București, 2005, p. 11.

caracter obligatoriu, reprezentând legea părților în derularea raporturilor de muncă.

b) *Statutele profesionale și disciplinare* conțin reguli specific unor domenii de activitate, cu referire la drepturile și obligațiile personalului angajat în derularea acestor raporturi de muncă, angajarea, promovarea și particularitățile disciplinei în muncă. Exemple: Statutul personalului vamal, Statutul personalului didactic, Statutul personalului silvic, etc.

c) *Regulamentele interne* se întocmesc în mod obligatoriu la nivelul fiecărui angajator cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților în unitățile în care nu există sindicat reprezentativ. În conținutul regulamentului intern trebuie să fie prevăzute cel puțin următoarele categorii de dispoziții¹⁵:

- reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
- reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;
- reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- reguli referitoare la procedura disciplinară;

¹⁵ A se vedea art.242 C.muncii.

- modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;
- criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.

Salariații au acces permanent la conținutul regulamentului intern întrucât angajatorul are obligația să îl afișeze la sediul său.

Nu pot constitui izvor de drept al muncii¹⁶:

- practica judiciară (jurisprudența);
- doctrina (literatura juridică);
- cutuma (obiceiul).

În concluzie, izvoarele de drept al muncii sunt doar acele acte normative care reglementează raporturile juridice de muncă, inclusiv raporturile juridice de muncă grefate pe raportul de muncă (adică privesc pregătirea profesională, organizarea și protecția muncii, jurisdicția muncii, sindicatele)¹⁷.

¹⁶ A se vedea C.Belu, *op.cit.*, p.45.

¹⁷ A se vedea și S.Ghimpu, Al.Țiclea, *Dreptul muncii*, Editura All Beck, București, 2001, p.38.

CAPITOLUL II

CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND DREPTUL INTERNAȚIONAL AL MUNCII ȘI DREPTUL EUROPEAN AL MUNCII¹⁸

1. Organizația Internațională a Muncii (O.I.M.)

A. Principii și structură¹⁹

Organizația Internațională a Muncii a luat ființă în anul 1919 prin Tratatul de la Versailles, ca o instituție specializată în structura Organizației Națiunilor Unite.

Încă de la înființare, O.I.M. a impus *principiul justiției sociale* prin care se solicita statelor membre să adopte izvoare interne de drept care să consolideze, între altele, condiții concrete favorabile ocupării forței de muncă și asigurării condițiilor optime pentru prestarea muncii²⁰.

România a devenit membră fondatoare a O.I.M. prin semnarea Tratatului de la Versailles, iar din anul 1992 a fost desemnat un Corespondent Național al Biroului Internațional al Muncii pentru România.

Politica și programele O.I.M. sunt fundamentate pe *principiul tripartitismului*, fiind recunoscute și respectate pozițiile exprimate de către reprezentanții

¹⁸ Pentru mai multe detalii a se vedea și A. Popescu, *Drept internațional și european al muncii, ediția a II-a*, Editura Beck, București, 2008.

¹⁹ A se vedea M.L.Belu, *Dreptul Internațional și European al Muncii*, Editura Universitaria, Craiova, 2016, p.9-41.

²⁰ A se vedea și N. Voiculescu, *Drept comunitar al muncii*, Editura Rosetti, 2005, p.12.