

Radu Răzvan Popescu

Dreptul european al muncii

Legislație, doctrină și jurisprudență

Editura
Hamangiu
2019

CAPITOLUL I. DREPTUL MUNCII – RAMURĂ DE DREPT

Secțiunea 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*, iar un alt înțeles al său este acela de *loc de muncă*^[1]. Indiferent de modalitatea în care se concretizează, *munca* reprezintă o necesitate vitală a omului, o adevărată sursă a existenței sale și, nu în ultimul rând, o modalitate de exprimare a omului în plenitudinea capacităților sale intelectuale și creative^[2].

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”^[3].

Cu toate că mulți economiști au susținut de-a lungul timpului faptul că munca nu reprezintă altceva decât o simplă marfă, Constituția Organizației Internaționale a Muncii (O.I.M.) 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^[4].

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

În literatura de specialitate, *munca* a mai fost definită ca fiind activitatea umană conștientă și specifică – manuală și/sau intelectuală – prin care oamenii își utilizează forța de muncă, de regulă, în scopul producerii bunurilor cerute pentru satisfacerea trebuințelor lor^[6].

[1] J. PELISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, *Droit du travail*, 24^e éd., Dalloz, Paris, 2008, p. 2.

[2] A. MAZEAUD, *Droit du travail*, 6^e éd., L.G.D.J., Montchrestien, Paris, 2008, p. 2; G. AUZERO, E. DOCKES, *Droit du travail*, 29^e éd., Dalloz, Paris, 2015, p. 5.

[3] A. BASILESCU, *Principii de economie politică*, vol. II, Editat de Th. Doicescu, București, 1926, p. 11.

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

[5] K. MARX, F. ENGELS, *Opere*, vol. XX, Ed. Politică, București, 1964, p. 468.

[6] A se vedea I.T. ȘTEFĂNESCU, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a 3-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 13.

În altă ordine de idei, dreptul muncii cuprinde ansamblul normelor juridice prin care sunt reglementate relațiile individuale și colective dintre angajatori și salariați^[1]. Pe de o parte, Codului muncii^[2], în art. 14 alin. (1), definește *angajatorul* ca fiind persoana fizică sau persoana juridică care poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă, iar, pe de altă parte, *salariații* sunt acele persoane fizice obligate să desfășoare anumite activități pentru angajatori. Salariații vor avea în realitate o dublă subordonare față de angajator: pe de o parte *juridică*, deoarece se subordonează acestuia 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 (salariațul) va fi subordonată celeilalte (angajator).

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

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

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

Dreptul muncii, deși aparține ramurii de drept privat, în realitate, prezintă, din ce în ce mai mult caracteristicile unui drept mixt^[3]. Astfel, dreptul muncii este un drept privat deoarece, în principal, este dreptul contractelor individuale și colective de muncă; și poate fi considerat public deoarece vizează, din ce în ce mai clar, funcția publică, formarea profesională, sănătatea și securitate în muncă, asigură inspecția muncii și jurisdicția muncii^[4].

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 al acestei drept, 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

^[1] Pentru o analiză exhaustivă a tuturor instituțiilor care compun dreptul muncii, a se avea în vedere: I.T. ȘTEFĂNESCU, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a 5-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, 2017; A. ȚICLEA, *Tratat de dreptul muncii – Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a 10-a, Ed. Universul Juridic, București, 2016; R. DIMITRIU, *Dreptul muncii. Anxietăți ale prezentului*, Ed. Rentrop&Straton, București, 2016; AL. ATHANASIU, A.M. VLĂSCEANU, *Dreptul muncii. Note de curs*, Ed. C.H. Beck, București, 2017; B. VARTOLOMEI, *Dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2016; S. PANAIT, *Dreptul individual al muncii*, Ed. Hamangiu, București, 2017; I.T. ȘTEFĂNESCU (COORDONATOR), *Dicționar de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2014; I.T. ȘTEFĂNESCU (COORDONATOR), *Codul muncii și Legea dialogului social. Comentarii și explicații*, Ed. Universul Juridic, București, 2017; A. ȚICLEA, *Codul muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă*, Ed. Universul Juridic, București, 2017; C. CERNAT, *Dreptul muncii*, ed. a 5-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2014; O.M. CORSIUC, *Dreptul muncii*, Ed. Universitară, București, 2013.

^[2] Legea nr. 53/2003, publicată în M. Of. nr. 72 din 5 februarie 2003, republicată în M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare.

^[3] 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.

^[4] AL. ȚICLEA, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a 8-a, revizuită și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 21; C. GÂLCĂ, *Codul muncii*, Ed. C.H. Beck, București, 2008; O.M. CORSIUC, *Dreptul muncii*, Ed. Universitară, București, 2013; C. CERNAT, *Dreptul muncii*, ed. a 5-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2014; R. GIDRO, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Ed. Universul Juridic, București, 2013, p. 17.

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^[1].

Secțiunea a 2-a. Trăsături caracteristice raportului juridic de muncă

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

- 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;
- presupune asigurarea unei protecții multilaterale pentru salariați.

Raportul juridic de muncă în forma clasică (tipică) presupune încheierea unui contract individual de muncă^[2]. Forme atipice au fost considerate raporturile de muncă bazate

^[1] A se vedea: AL. ȚICLEA, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a 9-a, revizuită și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2015, p. 17; J. PELISSIER, A. SUPLOT, A. JEAMMAUD, *op. cit.*, 2008, p. 42.

^[2] O poziție interesantă a adoptat Înalta Curte de Casație și Justiție, care, prin Decizia nr. 46 15 decembrie 2008 referitoare la examinarea recursului în interesul legii, declarat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, cu privire la acordarea sporului de confidențialitate judecătorilor, procurorilor și personalului auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor judecătorești și parchetelor de pe lângă acestea, în raport de dispozițiile art. 3 din Ordonanța Guvernului nr. 19/2006 privind creșterile salariale ce se vor acorda personalului militar și funcționarilor publici cu statut special din instituțiile publice de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, aprobată cu modificări prin Legea nr. 444/2006, art. 15 din Ordonanța Guvernului nr. 6/2007 privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici, precum și creșterile salariale care se acordă funcționarilor publici în anul 2007, aprobată cu modificări prin Legea nr. 232/2007, cu modificările ulterioare, art. 20 alin. 3 din Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării actelor de terorism, cu modificările și completările ulterioare, și ale art. 13 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2000 privind salarizarea personalului Consiliului Național pentru Studierea Arhivelor Securității, precum și indemnizațiile și celelalte drepturi ale membrilor Colegiului Consiliului, aprobată cu modificări prin Legea nr. 395/2001, astfel cum a fost modificată prin Ordonanța Guvernului nr. 9/2001 (M. Of. nr. 495 din 16 iulie 2009), 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”.

pe contractul de ucenicie sau raporturile de muncă ale avocaților salarizați în interiorul profesiei^[1].

Secțiunea a 3-a. Flexisecuritatea raportului juridic de muncă

În anul 2006, Comisia Uniunii Europene a lansat spre dezbatere publică Cartea Verde intitulată „A moderniza dreptul muncii pentru a da un răspuns provocărilor secolului XXI”^[2]. Ulterior, a supus dezbaterii un *document asociat* Cărții Verzi referitor la conceptul de flexisecuritate^[3].

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

În Comunicarea Comisiei asupra finalizării dezbaterilor în baza Cărții Verzi^[4] se notează că unele state membre, sindicatele și majoritatea experților universitari au indicat că ar fi fost preferabil ca dezbaterea să fie centrată și pe contractele colective de muncă, și nu numai pe relațiile individuale de muncă. Numai abordarea celor două componente ale dreptului muncii – contracte individuale și contracte colective – ar fi fost în măsură să reliefeze interacțiunea complexă dintre cadrul legislativ global al fiecărui stat și cadrul comunitar.

Deși Cartea Verde asupra modernizării dreptului muncii, ca și Comunicarea Comisiei asupra flexisecurității muncii^[5], se referă și la unele aspecte ce țin de *dreptul securității sociale*, dezbaterea a fost centrată prioritar asupra problemelor care privesc *dreptul muncii*, respectiv dreptul contractului individual de muncă.

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

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

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

[1] A se vedea AL. ȚICLEA, *op. cit.*, 2014, p. 22.

[2] COM(2006) 708 din 22 noiembrie 2006.

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

[4] COM(2007) 627 final din 24 octombrie 2007.

[5] COM(2007) 359 din 27 iunie 2007.

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

În concluzie, *flexisecuritatea reprezintă o strategie, un compromis social*, prin care întreprinderile europene care doresc să fie competitive la scară globală reduc cantitatea sau costul forței de muncă, iar lucrătorii acceptă acest lucru cu condiția unei certe protecții sociale^[1].

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

– flexisecuritatea este un mijloc de a întări punerea în practică a strategiei, de a crea mai multe locuri de muncă, de o mai bună calitate, de a moderniza piețele de muncă și de a promova o muncă superioară calitativ grație noilor forme de flexibilitate și securitate pentru a îmbunătăți capacitatea de adaptare, ocupare și coeziune socială;

– flexisecuritatea presupune combinarea, de o manieră deliberată, a supleței și securizării prevederilor contractuale, a strategiilor globale de pregătire de-a lungul vieții, a politicilor active și eficiente ale piețelor de muncă și a sistemelor de securitate socială moderne;

– flexisecuritatea trebuie să promoveze piețele de muncă mai deschise, mai suple și accesibile tuturor, punând capăt segmentării pieței muncii; flexisecuritatea îi vizează atât pe cei care muncesc, cât și pe cei care nu muncesc, întrucât lucrătorii trebuie să beneficieze de un ajutor care să le permită să rămână apti de muncă, de a progresa și de a reuși în trecerea de la o muncă la alta sau de la un loc de muncă la altul;

– flexisecuritatea internă, cât și cea externă sunt la fel de importante și trebuie să fie promovate; o suplețe contractuală suficientă trebuie să fie însoțită de tranziții sigure între locurile de muncă; mobilitatea pe verticală trebuie să fie facilitată, la fel ca și mobilitatea între stările de șomaj sau de inactivitate și cele de muncă;

– flexisecuritatea trebuie să susțină egalitatea între bărbați și femei, promovând egalitatea privind accesul la locurile de muncă și, respectiv, stabilindu-se măsuri care să permită a fi conciliate viața profesională cu viața de familie și cea privată;

– flexisecuritatea cere un climat de încredere și un vast dialog între cei interesați;

– flexisecuritatea cere o atribuire eficientă a resurselor și trebuie să rămână compatibilă cu bugetele publice sănătoase și financiar viabile^[3].

La Summit-ul de la Praga din mai 2009, s-a pus problema diminuării consecințelor sociale și ocupaționale ale crizei economice aflate la acel moment în curs. Astfel, au fost identificate trei direcții care necesită o atenție sporită:

– menținerea ocupării forței de muncă și crearea pe cât posibil de noi locuri de muncă;

– îmbunătățirea competențelor;

– creșterea accesului la locurile de muncă.

^[1] Disponibil on-line la adresa <https://www.consilium.europa.eu>. A se vedea și L. DIMA, *Relații de muncă și industriale în Uniunea Europeană*, Ed. C.H. Beck, București, 2012, pp. 17-20.

^[2] A se vedea: A. POPESCU, *Drept internațional și european al muncii*, ed. a 2-a, Ed. C.H. Beck, București, 2008; R. BLANPAIN, *European Labour Law*, 14th ed., Kluwer Law International, 2014, p. 21.

^[3] A se vedea, pe larg, I.T. ȘTEFĂNESCU, *op. cit.*, 2014, pp. 50-54.

Ulterior, în iunie 2009, la Summit-ul european de la Brussels s-a stabilit că lupta împotriva somajului este o prioritate majoră și că „flexisecuritatea reprezintă un mijloc important în vederea modernizării și a stimulării adaptabilității piețelor forței de muncă. Ar trebui să se acorde prioritate activității de pregătire a piețelor forței de muncă în vederea redresării viitoare: crearea unui mediu favorabil spiritului antreprenorial și creării de locuri de muncă, realizarea de investiții în forța de muncă de calitate, calificată, adaptabilă și motivată, și transformarea Europei într-o economie competitivă, bazată pe cunoaștere, care respectă principiul incluziunii, inovatoare și eficientă din punct de vedere ecologic. Sistemele de protecție socială și politicile de incluziune socială își joacă rolul de stabilizatori economici automați și de mecanisme eficace de atenuare a impactului social al încetării creșterii economice și pentru sprijinirea revenirii persoanelor pe piața muncii. De asemenea, o atenție deosebită trebuie să fie acordată persoanelor cele mai vulnerabile și noilor riscuri de excluziune”^[1].

La Consiliul European de la Bruxelles din decembrie 2009, a fost propusă elaborarea unei noi strategii, *UE 2020*, deoarece venise momentul evaluării impactului Strategiei de la Lisabona^[2].

Astfel, „Europa 2020: O strategie europeană pentru creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii”^[3] a fost analizată de Consiliul European de la Bruxelles din martie 2010. Cu această ocazie, s-a stabilit ca noua strategie să se axeze asupra unor domenii-cheie, respectiv: cunoaștere și inovare, o economie viabilă, un nivel mai ridicat de ocupare a forței de muncă și incluziune socială.

La Summit-ul din iunie 2010 a fost adoptată „Europa 2020: O strategie europeană pentru creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii”^[4]. Conform acestei strategii, Uniunea Europeană avea cinci obiective principale: promovarea și ocuparea forței de muncă; îmbunătățirea condițiilor pentru inovare, cercetare și dezvoltare; îndeplinirea obiectivelor referitoare la schimbările climatice și de energie; îmbunătățirea nivelului de educație și, în cele din urmă, promovarea incluziunii sociale, în special prin reducerea sărăciei.

Consiliul European din martie 2011 a adoptat o serie de măsuri destinate menținerii stabilității financiare a Uniunii Europene și a pus bazele unei creșteri inteligente, favorabile incluziunii sociale și creșterii locurilor de muncă. Astfel, Consiliul a adoptat „Pactul Euro Plus – o coordonare mai strânsă a politicii economice pentru competitivitate și convergență”^[5]. Se remarcă faptul că unul dintre obiectivele principale ale acestui pact îl reprezintă politica de ocupare a forței de muncă, prin reformele pieței muncii, pentru a promova flexisecuritatea și pentru a reduce munca nedeclarată.

Deși inițial, în 2007, Statul român afirmase (în fața Comisiei) că nu își poate asuma, pe termen scurt, strategia vizând implementarea conceptului de flexisecuritate, din rațiuni de

^[1] Pentru mai multe detalii, a se vedea Concluziile Consiliului la adresa https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/108622.pdf.

^[2] Pentru mai multe detalii, a se vedea concluziile Consiliului la adresa <https://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%206%202009%20INIT>. A se vedea L. DIMA, *op. cit.*, p. 20.

^[3] Pentru mai multe detalii, a se vedea concluziile Consiliului la adresa https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/113591.pdf.

^[4] Pentru mai multe detalii, a se vedea concluziile Consiliului la adresa https://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/115346.pdf.

^[5] Pentru mai multe detalii, a se vedea concluziile Consiliului la adresa https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/120296.pdf.

ordin economic, în anul 2011, cu scopul declarat al flexibilizării pieței muncii, legiuitorul român a modificat substanțial, ca viziune, întreaga legislație a muncii, prin adoptarea Legii nr. 40/2011^[1] de modificare a Codului muncii și a Legii dialogului social nr. 62/2011^[2]. Astfel, această modificare de perspectivă în legislația muncii a urmărit:

- acordarea de prioritate considerentelor economice în detrimentul celor sociale;
- precaritatea unor raporturi de muncă s-a accentuat, în loc să fie atenuată conform prevederilor din directivele UE în materie;
- conceptul de flexisecuritate a fost aplicat doar în ceea ce privește prima teză, respectiv *flexibilizarea raporturilor de muncă*, măsură în favoarea angajatorilor, fără a urmări și securizarea raporturilor de muncă, prin măsuri de protecție socială dispuse pentru salariați;
- s-a extins dreptul angajatorilor de a dispune prin act unilateral în sfera executării raporturilor de muncă;
- drepturile salariaților/organizațiilor sindicale au fost restrânse în ceea ce privește negocierile colective.

Considerăm că legiuitorul român a procedat corect în ceea ce privește flexibilizarea raportului de muncă, în contextul actual al dinamicii pieței muncii și al raportării la reglementările existente la nivel european (în materie), dar a greșit în momentul în care nu a avut în vedere menținerea unui relativ echilibru prin dispunerea unor măsuri de protecție socială.

Evoluția pieței muncii, neacceptarea de către partenerii sociali din cadrul UE a strategiei vizând flexisecuritatea, imposibilitatea implementării ei, în totalitate, în anumite state, au făcut ca în cadrul Comisiei Europene să se contureze o nouă strategie, în perspectiva anilor 2020-2030, care să pună accent pe mobilitatea forței de muncă și, în același timp, pe formarea profesională (educarea) a lucrătorilor pe termen lung la un nivel mult mai ridicat. Acest nou concept poartă denumirea de *mobication* (mobilitate și educare a lucrătorilor).

Acest nou concept urmărește atingerea a cel puțin trei aspecte:

- combaterea situațiilor în care lucrătorul rămâne fără un loc de muncă, prin continuarea educării și formării sale profesionale, și, în același timp, prin sprijinul oferit în vederea găsirii unui nou loc de muncă, compatibil cu gradul său de formare, în cel mai scurt timp posibil;
- atenția trebuie îndreptată spre ceea ce înseamnă acele măsuri menite a sprijini abilitatea lucrătorilor de a se adapta, din mers, dinamicii pieței muncii; această strategie de politică socială are la bază ceea ce se numește *investiție în viitor*;
- dezvoltarea competențelor prin educație și formare trebuie să fie văzută ca un instrument-cheie în promovarea lucrătorilor.

Termenul *mobication* sugerează faptul că securitatea în muncă trebuie să provină, în principal, din educație și formare profesională continuă, ceea ce înseamnă că lucrătorii vor avea acces la mai multe programe de formare profesională și/sau de recalificare în toate etapele vieții profesionale.

Această strategie reprezintă un pas înainte în perfecționarea modelului danez al flexisecurității, prin schimbarea perspectivei, astfel:

- pe de o parte, în prezent, șomajul este văzut ca fiind o eroare sistemică și persoana aflată în șomaj ar trebui să fie compensată în consecință; în noua viziune, este, într-o măsură

^[1] Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 225 din 31 martie 2011).

^[2] Publicată în M. Of. nr. 322 din 10 mai 2011, republicată în M. Of. nr. 625 din 31 august 2012.

mult mai mare, în sarcina lucrătorului să nu își piardă locul de muncă; deci, accentul se va pune mai puțin pe compensarea șomajului cât, mai ales, pe prevenirea acestuia, prin educație și formare continuă;

– pe de altă parte, în mod tradițional, se pune accent pe ceea ce se întâmplă în următoarele luni de la disponibilizarea lucrătorului, în timp ce în noua strategie se pune accent pe ceea ce urmează să se întâmple în următorii 5-10 ani;

– nu în ultimul rând, în prezent, cea mai des întâlnită metodă de a evita pierderea locului de muncă este legată de politica salarială (în sensul diminuării acestuia), iar noua strategie are în vedere abilitățile lucrătorului și nevoia unei dezvoltări flexibile care să se adapteze cerințelor pieței muncii.

În concluzie, această nouă strategie subliniază faptul că o coordonare între politicile de educație și piața forței de muncă este esențială pentru competitivitatea întreprinderilor^[1].

Indiferent de conceptele și de strategiile de politică socială care sunt adoptate la nivel internațional sau național, legislația muncii (socială) trebuie să rămână o legislație de protecție pentru salariat, bineînțeles, cu respectarea intereselor celeilalte părți, respectiv ale angajatorului.

În acest sens, Comisia Europeană a apreciat că, în materia raporturilor de muncă, încheierea contractului individual de muncă pe durată nedeterminată trebuie să constituie regula (ca măsură de protecție a salariaților), iar contractele individuale de muncă cu durată determinată să poată fi încheiate numai în anumite cazuri, expres prevăzute de lege.

Secțiunea a 4-a. Formele raporturilor juridice de muncă

Există două categorii de raporturi juridice de muncă: pe de o parte, cele care au la bază contractul individual de muncă, iar pe de altă parte, cele care au ca izvor un alt contract numit sau nenumit, după caz, diferit de contractul individual de muncă^[2].

În literatura de specialitate^[3], s-a apreciat că raporturile juridice de muncă comportă două forme:

– *cele tipice*, fundamentate pe contractul individual de muncă, dar și raportul de muncă (de serviciu) al funcționarilor publici, al militarilor, al membrilor cooperatori;

– *cele atipice*, respectiv raporturile de muncă ale avocaților salariați în cadrul profesiei^[4].

Din perspectiva obiectului dreptului muncii, munca se poate presta:

^[1] O analiză recentă vizând strategii de politică socială, efectuată în rândul populației active din UE, a evidențiat faptul că există două mari direcții care trebuie urmate și dezvoltate: pe de o parte, măsuri pentru ameliorarea condițiilor de muncă, a perspectivei în muncă, inclusiv prin crearea unor noi modalități de organizare a muncii, iar pe de altă parte, măsuri care să concilieze viața profesională cu cea privată (a se vedea, pe larg, L. DAVOINE, D. MEDA, *Travailler plus pour gagner plus? Les avis partagés des Européens*, în *Revue internationale du Travail* nr. 1-2/2009, vol. CXLVIII).

^[2] A se vedea Ș. BELIGRĂDEANU, *Considerații critice asupra diversității nejustificate a reglementărilor legale privind competența materială a instanțelor judecătorești în domeniul soluționării conflictelor de muncă*, în *Revista română de drept privat* nr. 3/2009, p. 12.

^[3] A se vedea AL. ȚICLEA, *op. cit.*, 2014, p. 22.

^[4] Prin Decizia nr. 46/2008, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat: „prestarea muncii se realizează în cadrul unor raporturi sociale care, odată reglementate prin norme de drept, devin, de regulă, raporturi juridice de muncă”.