



UNIVERSITATEA ECOLOGICĂ DIN BUCUREȘTI
FACULTATEA DE DREPT



**Program de studii universitare de master: DREPT SOCIAL ROMÂN ȘI
EUROPEAN**

Forma de învățământ: învățământ cu frecvență

**Suport de curs pentru disciplina:
DREPT SOCIAL EUROPEAN**

Autori:

Conf. univ. dr. Laura GEORGESCU

Conf. univ. dr. Andreea RÂPEANU

**Titular de disciplină:
CONF. UNIV. DR. ANDREEA RÂPEANU**

București

CUPRINS

Introducere	5
a. Date privind titularul de disciplină	5
b. Date despre disciplină	5
c. Obiectivele disciplinei	5
d. Competențe acumulate după parcurgerea cursului	5
e. Resurse și mijloace de lucru	6
f. Structura cursului	6
g. Evaluarea	6
Capitolul I.	8
ORGANIZAȚII CU ATRIBUȚII ÎN MATERIA DREPTULUI EUROPEAN AL MUNCII ȘI SECURITĂȚI SOCIALE	8
1. Consiliul Europei. Istoric. Obiective.....	8
2. Structura Consiliului Europei.	9
3. Activitatea normativă a Consiliului Europei.	10
4. Enumerarea actelor normative elaborate de Consiliul Europei.	11
5. Convenția pentru protecția drepturilor omului și libertăților fundamentale.....	12
6. Carta socială europeană.	14
7. Codul european de securitate socială.	17
8. Convenția europeană de securitate socială.	18
9. Convenția europeană privind statutul juridic al muncitorului migrant.	19
10. România și Consiliul Europei.	19
Bibliografie.....	21
Capitolul II	22
UNIUNEA EUROPEANĂ ȘI ROLUL SĂU ÎN EVOLUȚIA DREPTULUI INTERNAȚIONAL AL MUNCII	22
1. Dreptul social și Dreptul muncii al Uniunii Europene.	22
2. Instituțiile Uniunii Europene.....	23
Bibliografie.....	24
Capitolul III	26
NORMELE UNIUNII EUROPENE	26
1. Izvoarele dreptului muncii al Uniunii Europene.	26
2. Superioritatea dreptului Uniunii Europene asupra dreptului statelor membre.	

Bibliografie.....	28
Capitolul IV.....	29
LIBERA CIRCULAȚIE A PERSOANELOR ȘI A FORȚEI DE MUNCĂ	29
1. Reglementare	29
2. Condiții de intrare și ședere	30
Bibliografie.....	32
Capitolul V.....	34
CONDIȚIILE DE MUNCĂ ÎN DREPTUL COMUNITAR.....	34
1. Egalitatea de tratament între bărbați și femei în domeniul muncii.	34
2. Timpul de muncă.....	36
3. Munca cu timp parțial și cea pe durată determinată.	37
4. Munca prin agent de muncă temporară.	38
5. Protecția tinerilor la locul de muncă.	39
6. Formarea profesională.	40
7. Obligația de informare.....	44
Bibliografie.....	45
Capitolul VI.....	47
NORMELE COMUNITARE PRIVIND ȘOMAJUL ȘI POLITICA DE OCUPARE ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ	47
1. Diminuarea șomajului și ocuparea forței de muncă.....	47
2. Combaterea muncii nedeclarate.	48
Bibliografie.....	50
Capitolul VII.....	51
COMBATEREA HĂRȚUIRII ȘI A VIOLENȚEI LA LOCUL DE MUNCĂ.....	51
1. Reglementare.	51
2. Obiectivul acordului.....	51
3. Concedierile colective.	53
Bibliografie.....	53
Capitolul VIII.....	55
SECURITATEA SOCIALĂ ÎN DREPTUL COMUNITAR.....	55
1. Reglementare.	55
2. Principii	55
3. Legea aplicabilă raporturilor de muncă.	56
Bibliografie.....	57

Introducere

Cursul este destinat studenților din cadrul programului de studii universitare de master DREPT SOCIAL ROMÂN ȘI EUROPEAN al Facultății de DREPT.

.....

.....

.....

a. Date privind titularul de disciplină

Nume și prenume:	CONF. UNIV. DR. ANDREEA RÂPEANU
E-mail:	

b. Date despre disciplină

Anul de studiu:	I
Semestrul:	I-II

c. Obiectivele disciplinei

Obiectivul general al disciplinei	- prezentarea instituțiilor europene cu atribuții în domeniul muncii și securității sociale; - analiza reglementărilor comunitare în domeniul muncii și securității sociale;
Obiectivele specifice	- prezentarea jurisprudenței Curții europene de justiție în materia ce face obiectul cursului; - analiza gradului de armonizare a legislației românești cu cea comunitară.

d. Competențe acumulate după parcurgerea cursului

Competențe profesionale	• utilizarea conceptelor și principiilor fundamentale specifice dreptului social european al muncii; • acordarea asistenței sau consultanței de specialitate privind rolul organizațiilor europene în relațiile de muncă; • aplicarea normelor Uniunii Europene în dreptul național; • acordarea asistenței sau consultanței în rezolvarea problemelor care privesc aplicarea normelor europene în dreptul național.
Competențe transversale	• acordarea asistenței și consultanței de specialitate în vederea aplicării normelor europene în dreptul național al muncii; • acordarea asistenței și consultanței de specialitate cu privire la beneficiile aplicării normelor privind unele măsuri de stimularea ocupării forței de muncă în normele europene, libera circulație, protecția sănătății lucrătorilor, formarea profesională, timpul de muncă și de odihnă, flexibilitate, egalitate de șanse, nediscriminare.

e. Resurse și mijloace de lucru

Pentru o pregătire temeinică vă sugerăm să consultați bibliografia recomandată.

f. Structura cursului

Cursul de **Drept european al muncii** este alcătuit din 7 capitole:

Capitolul I. ORGANIZAȚII CU ATRIBUȚII ÎN MATERIA DREPTULUI EUROPEAN AL MUNCII ȘI SECURITĂȚI SOCIALE

Capitolul II. UNIUNEA EUROPEANĂ ȘI ROLUL SĂU ÎN EVOLUȚIA DREPTULUI INTERNAȚIONAL AL MUNCII

Capitolul III NORMELE UNIUNII EUROPENE

Capitolul IV LIBERA CIRCULAȚIE ÎN DREPTUL COMUNITAR

Capitolul V CONDIȚIILE DE MUNCĂ ÎN DREPTUL COMUNITAR

Capitolul VI NORMELE COMUNITARE PRIVIND ȘOMAJUL ȘI POLITICA DE OCUPARE ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ

Capitolul VII COMBATEREA HĂRȚUIRII ȘI A VIOLENȚEI LA LOCUL DE MUNCĂ

Capitolul VIII SECURITATEA SOCIALĂ ÎN DREPTUL COMUNITAR

Cursul de **Drept european al muncii** poate fi studiat atât în întregime, potrivit ordinii prestabilite a capitolelor, dar se poate și fragmenta în funcție de interesul propriu mai accentuat pentru anumite teme. Însă, în vederea susținerii examenului este obligatorie parcurgerea tuturor celor 7 capitole.

g. Evaluarea

Înainte de examen este indicat să parcurgeți din nou toată materia, cu atenție, durata estimată pentru această activitate fiind de aproximativ o săptămână.

Tip activitate	Criterii de evaluare	Metode de evaluare	Pondere din nota finală
Curs	Nota finală depinde de prezența la minim 30% la orele desemnate cursului.	Examen scris	50%

Proiect	Nota finală depinde de prezența la minim 50% din întâlnirile desemnate seminarului	Referat	50%
Evaluare finală		Nota finală reprezintă media notelor	Nota finală
Modalitatea de notare (calificativ sau notă): - puncte de la 1 la 10;			
Standard minim de performanță: - examen scris – minim nota 5; referat– minim nota 5.			

Capitolul I.

ORGANIZAȚII CU ATRIBUȚII ÎN MATERIA DREPTULUI EUROPEAN AL MUNCII ȘI SECURITĂȚII SOCIALE

1. Consiliul Europei. Istoric. Obiective.

Consiliul Europei a fost creat la 5 mai 1949, fiind prima organizație vest – europeană de cooperare interguvernamentală și parlamentară. Inițial a avut 10 membri¹; în prezent reunește 46 de state, inclusiv România².

Potrivit art. 1 din Statut, scopul Consiliului Europei este „realizarea unei legături mai strânse între membrii săi în scopul salvagărdării și promovării idealurilor și principiilor care le sunt patrimoniu comun și să favorizeze progresul lor economic și social”.

Principiile aflate la baza sa sunt democrația pluralistă, respectul drepturilor omului și statul de drept. În acest sens, art. 3 din statut prevede că statele membre „recunosc preeminența dreptului și principiului în virtutea căruia orice persoană plasată sub jurisdicția sa trebuie să se bucure de drepturile omului și libertățile fundamentale”.

Normele Consiliului Europei au dat conținut noțiunii statului de drept, care implică:

- principiul legalității;
- dreptul la o bună administrare a justiției;
- accesul la un tribunal;
- garantarea unui proces echitabil și public;
- imparțialitatea judecătorului;
- proporționalitatea pedepselor.

Aceste norme, împreună cu cele comunitare alcătuiesc dreptul european, inclusiv dreptul european al muncii.

¹ Belgia, Danemarca, Franța, Irlanda, Italia, Luxemburg, Olanda, Marea Britanie, Norvegia, Suedia.

² Andrei Popescu, Ion Diaconu, *Organizații europene și euroatlantice*, Editura Universul Juridic, București, 2009, p. 50.

2. Structura Consiliului Europei.

1. Este compusă din: Comitetul Miniștrilor, Adunarea parlamentară și secretariatul Consiliului European.

Activitatea Consiliului este realizată prin Secretariatul european permanent, cu sediul la Strasbourg; el oferă servicii pentru comitetele ministeriale, guvernamentale și parlamentare³.

A. Comitetul Miniștrilor este organul de decizie; în sarcina lui se află stabilirea și urmărirea realizării programului anual de activitate și aprobarea primirii de noi membrii. El se compune, ca regulă, din miniștrii de externe din țările membre; în cazurile obiective aceștia pot fi supliți de alți miniștrii.

Deciziile Comitetului Miniștrilor se fundamentează pe recomandările Adunării Parlamentare, pe propunerile Comitetului de Experți Guvernamentali, ale Conferințelor Specializate ale Miniștrilor, ale Secretariatului General al Consiliului Europei și ale conferințelor miniștrilor din țările membre⁴.

Aceste decizii se materializează, fie în convenții sau acorduri, fie în recomandări.

Comitetul adoptă declarații și rezoluții în probleme politice internaționale, poate decide crearea unor comitete de experți guvernamentali care sunt responsabile pentru un sector determinat. Aceste comitete au ca obiect de activitate drepturile omului, politica socială, securitatea socială, munca și angajarea, migrația și azilul teritorial, cooperarea juridică etc.

B. Adunarea Parlamentară este un organ consultativ alcătuit din reprezentanții statelor membre, într-un număr stabilit în funcție de populația țării respective⁵; compoziția acestora reprezintă raportul de forțe între partidele politice dintr-un stat. Interesant este faptul că parlamentarii se pronunță în nume propriu și nu în numele Parlamentului care i-a desemnat sau al partidului din care provin. Adunarea prezintă rapoarte și recomandări Comitetului Miniștrilor;

³ Andrei Popescu Ion Diaconu, *op. cit.*, p. 56-75.

⁴ Începând cu anul 1959, se desfășoară periodic, conferințele miniștrilor însărcinați cu problemele familiale, precum și ale miniștrilor educației; din anul 1961, ale miniștrilor de justiție; din anul 1972, ale miniștrilor muncii; din anul 1979, ale miniștrilor securității sociale; din anul 1980 ale miniștrilor însărcinați cu problemele egalității dintre femei și bărbați.

⁵ Astfel, Austria are 6 reprezentanți, Belgia 7, Cipru 3, Danemarca 5, Finlanda 5, Franța 18, Germania 18, Grecia 7, Islanda 13, Irlanda 4, România 10.

hotărârile sale se constituie în orientări pentru Guvernele și Parlamentele statelor membre.

Adunarea Parlamentară se reunește, de regulă, de patru ori pe an (ianuarie, aprilie, iunie, septembrie) la sediul organizației din Strasbourg.

Pentru a face cunoscută activitatea Adunării Parlamentare, în fiecare vară are loc o sesiune specială a acestui organ consultativ într-una din țările membre.

C. Secretariatul Consiliului European, organ de asistență acordată Adunării și Comitetului, cuprinde secretarul general, secretarul general adjunct, grefierul Adunării, Secretariatul Comitetului de Miniștrii.

Este desemnat de Adunarea Parlamentară la recomandarea Comitetului Miniștrilor.

Atribuțiile sale reglementate prin actul constitutiv sunt acum mult mai extinse, ele fiind:

- administrative – asigură buna funcționare a serviciilor Consiliului, recrutează personalul, reprezintă consiliul în justiție;
- tehnică – asigurarea legăturii între Comitet și Adunare, stabilirea și respectarea calendarului și a ordinii de zi;
- asistență acordată persoanelor participante la activitatea sa – este prezent la toate ședințele comitetului Ministerial, ale Adunării Parlamentare, și ale Comitetului de experți, având competențe consultative.

3. Activitatea normativă a Consiliului Europei.

Conform Statutului său, acest organism acționează pentru realizarea unității europene, prin apărarea și întărirea democrației pluraliste și a drepturilor omului, prin definirea unor soluții comune problemelor cu care se confruntă societatea contemporană etc.

Activitatea Consiliului Europei s-a materializat, până în prezent, în:

– elaborarea a aproximativ 190 de convenții și acorduri europene, unele din ele susceptibile de a fi ratificate și de statele care nu fac parte din organizație⁶;

– adoptarea a numeroase recomandări adresate statelor membre pentru rezolvarea unor probleme de actualitate cu care se confruntă societatea contemporană;

– instituirea unui sistem de protecție și control al respectării drepturilor omului prin intermediul a două organisme: Comisia Europeană a Drepturilor Omului și Curtea Europeană a Drepturilor Omului; din ianuarie 1998 funcționează o Curte unică și permanentă, care a înlocuit acest dublu mecanism;

– susținerea de campanii publice pentru protecția vieții, a mediului înconjurător, a patrimoniului arheologic și arhitectural⁷.

Convențiile intră în vigoare numai în țările care le semnează și le ratifică sau aderă la acestea.

Recomandările stabilesc orientări adresate statelor membre în diverse probleme.

Actele normative adoptate în cadrul Consiliului Europei aproape toate domeniile dreptului și vizează crearea unei infrastructurii care să favorizeze cooperarea interstatală în Europa, stimularea actualizării sistemelor naționale de drept și înlăturarea, când este cazul, a lacunelor legislative.

4. Enumerarea actelor normative elaborate de Consiliul Europei.

Principalele acte normative, care interesează dreptul internațional al muncii, sunt următoarele: *Convenția pentru protecția drepturilor omului și libertăților fundamentale*; *Carta socială europeană*; *Convenția europeană privind statutul juridic al muncitorului migrant*; alte acte juridice (*rezoluții și recomandări*). În domeniul securității sociale au fost adoptate: *Codul european de securitate socială*; *Convenția europeană de securitate socială*.

⁶ Andrei Popescu, *Dreptul internațional și european al muncii*, p. 265.

⁷ Andrei Popescu, Gheorghe Brehoi, *Influența Convențiilor și acordurilor elaborate în cadrul Consiliului Europei asupra legislației din domeniul muncii și protecției sociale*, în „Dreptul” nr. 3/1993, p. 10-11.

5. Convenția pentru protecția drepturilor omului și libertăților fundamentale.

Constituie instrumentul juridic fundamental al Consiliului Europei; a fost semnată la Roma la 4 noiembrie 1950; a intrat în vigoare la 3 septembrie 1953 și a fost ratificată de majoritatea statelor membre⁸.

Drepturile garantate de Convenție pot fi grupate pe următoarele categorii⁹:

- libertăți ale persoanei fizice: dreptul la viață, interzicerea torturii și a tratamentelor inumane și degradante, interzicerea sclaviei și a muncii forțate sau obligatorii, libertatea de circulație;
- dreptul la respectul vieții private și familiale, al corespondenței și al domiciliului;
- dreptul la procese echitabile; libertatea de expresie și informare, de conștiință și religie; dreptul la instrucție și la respectul convingerilor religioase și filozofice;
- protecția activității sociale și politice: libertatea reuniunilor și dreptului de asociere, dreptul la alegeri libere politice;
- nediscriminarea în exercițiul drepturilor și libertăților recunoscute de Convenție¹⁰.

Cu privire la dreptul fiecărei persoane la libera alegere a muncii ce dorește să o presteze, de a nu i se impune o muncă forțată sau obligatorie, remarcăm că în această convenție au fost preluate anumite prevederi din *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 29 din anul 1930* asupra muncii forțate. Potrivit art. 4 din Convenția europeană, nimeni nu poate fi constrâns să desfășoare o muncă forțată sau obligatorie. Nu se consideră muncă forțată sau obligatorie:

- munca prestată în mod normal de o persoană aflată în detenție sau pe perioada cât este pusă în libertate condiționată;

⁸ Parlamentul României a ratificat Convenția prin Legea nr. 30/1994; pentru țara noastră aceasta a intrat în vigoare la 20 iunie 1994, dată la care reprezentantul României a depus instrumentul de ratificare a acestui tratat internațional la Secretariatul general al Consiliului Europei (a se vedea Valeriu Stoica, Cristina Irinel Stoica, *Convenția europeană și impactul acesteia asupra sistemului juridic român*, în *Dreptul*, nr. 10-11/1994, p. 3-10).

Prin Legea nr. 35/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 238 din 22 martie 2005) a fost ratificat Protocolul nr. 14 cu privire la modificarea sistemului de control al Convenției, adoptat la Strasbourg la 13 mai 2004, iar prin Legea nr. 103/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 375 din 2 mai 2006) a fost ratificat *Protocolul nr. 12* privind interzicerea generală a discriminării.

⁹ A se vedea G. Cohen-Ionathan, *La Convention européenne des droits de l'homme*, Economica, Paris, 1989, p. 278.

¹⁰ A se vedea Corneliu Bîrsan, *Uniunea Europeană și Convenția Europeană a Drepturilor Omului; unitate sau dualitate în protecția europeană a drepturilor omului?*, în „Revista română de drept comunitar” nr. 1/2003, p. 19-20.

- serviciul cu caracter militar sau, în cazul obligației de conștiință în țările în care aceasta este recunoscută, serviciul cerut în locul serviciului militar obligatoriu;
- orice serviciu cerut în caz de criză sau de calamități care amenință viața sau bunăstarea comunității;
- orice muncă sau serviciu făcând parte din obligațiile civile normale.

Tot astfel în legătură cu dreptul de a înființa un sindicat, prevăzut de art. 11 din Convenție, drept grefat pe libertatea de asociere, constatăm că au fost preluate anumite dispoziții din Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 87 din anul 1948.

O examinare de ansamblu a Convenției europene la care ne referim duce la concluzia că dispozițiile sale se regăsesc în prevederile Constituției țării noastre și ale altor acte normative. Așa fiind, se poate aprecia că legislația română este compatibilă cu dispozițiile acestei convenții, care, de altfel a și fost ratificată.

Prin Convenția pentru protecția drepturilor omului și libertăților fundamentale au fost create două organe independente – *Comisia Europeană a Drepturilor Omului și Curtea Europeană a Drepturilor Omului* – însărcinate să asigure respectarea angajamentelor asumate de către statele membre.

Ulterior, prin *Protocolul nr. 11* la această Convenție, încheiat la Strasbourg la 11 mai 1994, ratificat de țara noastră prin Legea nr. 79/1995, cele două organisme sunt înlocuite cu unul singur, denumit *Curtea Europeană a Drepturilor Omului*, Protocolul a intrat în vigoare la 1 noiembrie 1998.

Această Curte se compune dintr-un număr de judecători egal cu acela al părților contractante (adică al țărilor care au semnat și ratificat Convenția)¹¹; ei sunt aleși de Adunarea Parlamentară pentru fiecare parte contractantă, cu majoritatea voturilor exprimate, de pe o listă de 3 candidați prezentați de fiecare parte¹². Durata mandatului este de 6 ani.

Pentru examinarea cauzelor aduse înaintea sa, Curtea își desfășoară activitatea în comitete de trei judecători (care decid în

¹¹ A se vedea Corneliu Bîrsan, *Noul sistem european de protecție a drepturilor omului*, în „Revista română de drept umanitar” nr. 5-6/1998, p. 24-28.

¹² Art. 22 pct. 1 din Protocol.

privința admitterii cererilor), în Camere de șapte judecători (judecata de fond) și în Marea Cameră de șaptesprezece judecători (pentru cauzele privind probleme grave de interpretare a Convențiilor și pentru cauzele interstatuale).

Orice țară membră poate sesiza Curtea asupra oricărei preținse încălcări a prevederilor Convenției și ale Protocoalelor sale de către o altă țară membră (art. 33).

Curtea poate fi sesizată și prin cereri individuale de către orice persoană fizică, organizație neguvernamentală etc., care se pretins victime ale unei încălcări de către una din țările membre a drepturilor recunoscute prin Convenție sau Protocoalele sale (art. 34). În acest sens, sesizarea este posibilă numai după epuizarea căilor de recurs interne (art. 35 pct. 1) și într-un termen de 6 luni de la data deciziei interne definitive.

Curtea nu reține plângerile anonime, cele care au fost anterior examinate de Curte sau deja supuse unei alte instanțe internaționale de anchetă și care nu conțin elemente noi; ea declară inadmisibile cererile incompatibile cu dispozițiile Convenției europene a drepturilor omului sau ale Protocoalelor acesteia sau care sunt în mod evident greșit întemeiate sau abuzive.

Pe parcursul procedurii este posibilă o reglementare amiabilă a cazului¹³.

6. Carta socială europeană.

Acest document a fost semnat la 18 octombrie 1961 la Torino și a intrat în vigoare la 26 februarie 1965. Ea își are originile în Declarația Universală a Drepturilor Omului din 1948.

Carta are două mari părți: prima *declarativă*, enumeră 19 drepturi sociale în tot atâtea articole; a doua, cu caracter *tehnic*, prescrie obligațiile ce revin statelor pentru respectarea acestor drepturi.

Conform Cartei, părțile sunt obligate să garanteze: dreptul la muncă (art. 1), dreptul la condiții de muncă echitabile (art. 2), dreptul la securitate și igiena muncii (art. 3), dreptul la remunerație echitabilă (art. 4), dreptul sindical (art. 5), dreptul la negociere

¹³ Privind unele aspecte ale activității Curții Europene, a se vedea Corneliu Bîrsan, *op. cit.*, p. 21-33.

colectivă (art. 6), dreptul la protecție al copiilor și adolescenților (art. 7), dreptul muncitoarelor la protecție (art. 8), dreptul la orientare profesională (art. 9), dreptul la formare profesională (art. 10), dreptul la protecția sănătății (art. 11), dreptul la securitate socială (art. 12), dreptul la asistență socială și medicală (art. 13), dreptul de a beneficia de serviciile sociale (art. 14), dreptul persoanelor handicapate la formarea profesională, la readaptarea profesională și socială (art. 15), dreptul familiei la protecție socială, juridică și economică (art. 16), dreptul mamei și copilului la protecție socială și economică (art. 18), dreptul muncitorilor migranți și al familiilor lor la protecție și asistență (art. 19).

Prin *Protocolul adițional* la Cartă din 5 mai 1988, au mai fost prevăzute: dreptul la egalitate de șanse și tratament în materie de angajare și profesie, fără discriminare bazată pe sex (art. 1); dreptul salariaților la informare și consultare în cadrul întreprinderii (art. 2); dreptul salariaților de a lua parte la stabilirea și îmbunătățirea condițiilor de muncă și a mediului de lucru (art. 3); dreptul persoanelor în vârstă la protecție socială (art. 4).

Asemănător sistemului reglementat de Organizația Internațională a Muncii, Carta a prevăzut un *mecanism de control*¹⁴ al aplicării dispozițiilor sale, prin obligația statelor de a transmite periodic *rapoarte*, examinate de un *comitet de experți*, ca și de un *comitet guvernamental*; concluziile acestora pot fi aduse la cunoștința, după caz, a Comitetului Miniștrilor sau a Adunării Parlamentare.

La 31 octombrie 1991, la Torino, a fost adoptat Protocolul prin care se amendează Carta socială europeană, aducându-se modificări în funcțiile principalelor organe de control. El clarifică raportul dintre Comitetul de experți independenți și Comitetul Guvernamental și stabilește un nou rol pentru Adunarea Parlamentară, care nu va mai participa la controlul propriu-zis, dar care va discuta, periodic, în ședințe plenare, modul de aplicare a dispozițiilor Cartei.

Controlul asupra angajamentelor asumate de statele părți a fost întărit și prin Protocolul adițional din noiembrie 1995 referitor la instituirea unui sistem de reclamații colective.

¹⁴ Acest mecanism a fost perfecționat prin Protocolul încheiat la 31 octombrie 1991.

La 3 mai 1996 a fost deschisă spre semnare *Carta socială europeană* revizuită, care înlocuiește Carta socială europeană din anul 1961 și Protocolul adițional din 1988, garantând în același timp noi drepturi:

- dreptul la egalitate de șanse și de tratament pentru toți muncitorii, în muncă și în profesie, fără deosebire de sex;
- dreptul la informare și consultare în cadrul întreprinderii;
- dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și de mediu al muncii în întreprindere;
- dreptul de protecție socială al persoanelor vârstnice;
- dreptul la protecție în cazul concedierii;
- dreptul lucrătorilor la protecție a creanțelor în cazul insolvabilității angajatorului;
- dreptul la demnitate în muncă;
- dreptul persoanelor cu responsabilități familiale de a fi nediscriminați în angajare;
- dreptul reprezentanților lucrătorilor de a fi protejați împotriva actelor ce îi pot prejudicia;
- dreptul lucrătorilor de a fi informați și consultați în procedurile de concediere colectivă;
- dreptul la protecție împotriva sărăciei și excluderii sociale;
- dreptul la locuință.

Carta Socială Europeană revizuită a adus și o serie de modificări textului Cartei inițiale¹⁵. Ea a fost denumită „Carta Socială a Secolului XXI”.

Carta socială se aplică numai cetățenilor statelor contractante.

Din analiza comparativă a dispozițiilor Cartei sociale europene cu normele Organizației Internaționale a Muncii, se degajă anumite concluzii. În primul rând, constatăm că sub multe aspecte, Carta reproduce cele mai multe din principiile statuate de-a lungul timpului de către Organizația Internațională a Muncii. Totuși, ea constituie un progres față de normele acesteia organizații: afirmă dreptul la grevă¹⁶ pe care nicio convenție nu l-a prevăzut. Totodată, dispozițiile sale sunt superioare în ceea ce privește unele aspecte ale protecției muncitorilor migranți și a familiilor lor, precum și în ceea ce privește

¹⁵ Pentru detalii, a de vedea, Irina Moroianu Zlătescu, Ion Stoica, *Carta Socială Europeană*, R.D.O., București, 1998.

¹⁶ Nici Carta însă nu face vreo referire la replica patronală în cazul grevei, care este *lock-out-ul*.

egalitatea în remunerație a femeilor și a bărbaților. În schimb, dispozițiile Cartei sunt inferioare normelor Organizației Internaționale a Muncii, în privința duratei de muncă (la care nu face nicio referire), inspecției muncii, controlului medical al tinerilor salariați¹⁷.

Carta socială europeană este apreciată și pentru că, în esența ei, este o sinteză a dreptului internațional al muncii elaborat de Organizația Internațională a Muncii, ținând seama de faptul că ea reunește într-un document unic principii generale regăsite dispartat într-o multitudine de convenții ale acestei organizații¹⁸.

7. Codul european de securitate socială.

A fost adoptat în anul 1964, dar a intrat în vigoare în anul 1968, când a fost ratificat de trei dintre statele membre ale Consiliului Europei. El stabilește valori minime de protecție, pe care statele trebuie să le asigure în 9 domenii de securitate socială și precizează diverse condiții de acordare. Spre deosebire de *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 102 din anul 1951, privind normele minime de securitate socială*, care a fost destinată mai ales țărilor mai puțin dezvoltate, Codul european a fost adoptat cu intenția de a se institui o normă superioară de securitate socială.

Domeniile prevăzute de Cod sunt: îngrijirile medicale; indemnizațiile de boală; prestațiile de șomaj; de bătrânețe; în caz de accidente de muncă și boală profesională; prestațiile acordate familiilor, prestațiile de maternitate, invaliditate și pentru urmași.

Aplicarea Codului european de securitate socială face obiectul unui control internațional; statele care l-au ratificat trebuie să întocmească un raport anual care este supus Comitetului director al securității sociale al Consiliului Europei. Acesta cuprinde informații complete asupra legislației prin care se aplică dispozițiile codului, acceptate prin ratificare, precum și dovezi că statul semnatar a îndeplinit cerințele formulate în diferitele articole (art. 72, pct. 1).

În anul 1990, Codul a fost revizuit și deschis spre semnare statelor membre. Revizuirea a avut ca obiective, atât ameliorarea

¹⁷ Nicolae Voiculescu, *op. cit.*, p. 96.

¹⁸ A se vedea Andrei Popescu, Gheorghe Brehoi, *op. cit.*, p. 16.

normelor (prin extinderea câmpului de aplicare personală, îmbogățirea condițiilor de atribuire a prestațiilor, durata de acordare, suspendare, cumul), cât și introducerea unei flexibilități mai mari în funcționarea Convenției.

8. Convenția europeană de securitate socială.

A fost adoptată în anul 1972 și a intrat în vigoare în anul 1977. Ea completează Codul european de securitate socială și cuprinde prevederi referitoare la străini și migranți.

Principiile fundamentale ale Convenției sunt: egalitatea de tratament, unicitatea legislației aplicabile, menținerea drepturilor dobândite sau în curs de dobândire și efectuarea de prestații în străinătate.

Convenția este aplicabilă tuturor conaționalilor statelor care au ratificat-o (Austria, Belgia, Italia, Luxemburg, Portugalia, Spania etc.), refugiaților și apatrizilor care își au rezidența pe teritoriul acestor state, inclusiv a membrilor familiilor lor și urmașilor acestora.

Ea cuprinde dispoziții privitoare la principalele prestații: de boală și maternitate, invaliditate, de bătrânețe, pentru supraviețuitori în caz de accidente de muncă și boli profesionale, alocații de deces, șomaj și prestații familiale.

Această convenție nu statornicește un sistem de control similar altor convenții.

Art. 71 dispune că orice diferend ce ar apare între două sau mai multe părți contractante privind interpretarea sau aplicarea Convenției va face mai întâi obiectul negocierilor între părțile aflate în litigiu.

Dacă una din părți consideră că este vorba de o problemă ce interesează toate părțile contractante, aceasta sesizează Comitetul Miniștrilor al Consiliului Europei care va emite un aviz asupra problemei în 6 luni.

Dacă diferendul nu a fost rezolvat, acesta face obiectul unei proceduri arbitrale în fața unui arbitru unic, a cărui decizie este obligatorie și definitivă.

Convenția a fost completată cu un Acord complementar.

9. Convenția europeană privind statutul juridic al muncitorului migrant.

A fost adoptată în anul 1977 și se aplică muncitorilor migranți, cetățeni ai statelor membre ale Consiliului Europei.

Convenția prevede egalitatea de tratament a muncitorilor migranți cu cei naționali, eliminând orice discriminare legată de cetățenie sau rezidență.

Printre dispozițiile sale se află și cele ce se referă la măsurile speciale în domeniile pregătirii școlare, profesionale și lingvistice (art. 16), învățământul în limba maternă (art. 15), condițiile de locuit (art. 13) etc.

Regula stabilită de convenție este *aplicarea legii țării pe teritoriul căreia muncitorii își desfășoară activitatea*. Ea consacră menținerea drepturilor cucerite sau în curs de a fi primite și acordarea de prestații în străinătate.

Art. 33 al Convenției prevede o procedură de control a aplicării dispozițiilor sale în sarcina unui Comitet Consultativ, compus din reprezentanți ai statelor membre. Acesta înaintează, periodic, Comitetului Miniștrilor rapoarte privind legislația și reglementările în vigoare pe teritoriul statelor respective¹⁹.

10. România și Consiliul Europei.

Țara noastră a devenit membră a acestui organism în anul 1993, după ce anterior (1991) dobândise statutul de invitat special la Adunarea Parlamentară.

În această calitate, România este reprezentată de ministrul de externe în Consiliul miniștrilor și de o delegație formată din 10 reprezentanți și 10 supleanți în Adunarea Parlamentară. Este, totodată, reprezentată de o delegație similară în cadrul Congresului Puterilor Locale și de un judecător la Curtea Europeană a Drepturilor Omului.

Conform obligațiilor pe care și le-a asumat, România a ratificat numeroase instrumente juridice ale Consiliului Europei, printre care se numără Convenția europeană pentru protecția drepturilor și

¹⁹ Andrei Popescu, *Drept internațional și european al muncii*, p. 289-291.

libertăților fundamentale (inclusiv cele 12 protocoale adiționale), Carta socială europeană (revizuită) etc.

În privința Convenției menționate, se poate aprecia că dreptul nostru intern corespunde pe deplin exigențelor sale.

Printre tratatele și convențiile ratificate de România, se numără:

- Statutul Consiliului Europei (1993);
 - Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (în 1994);
 - Protocolul adițional și protocoalele nr. 3-10 la această convenție (în 1994);
 - Protocolul nr. 11 la convenție (în 1995);
 - Protocolul nr. 12 la convenție (în 2006);
 - Convenția europeană cu privire la echivalarea diplomelor ce permit accesul la instituții universitare (în 1998);
 - Convenția europeană privind echivalarea perioadelor de studii universitare (în 1998);
 - Convenția europeană privind recunoașterea academică a calificativelor universitare (în 1998);
 - Protocolul adițional la Convenția europeană cu privire la echivalarea diplomelor ce permit accesul în instituții universitare (în 1998);
 - Acordul european privind persoanele care participă la procedurile Curții europene a drepturilor omului (în 1999);
 - Carta socială europeană revizuită (în 1999);
 - Convenția privind recunoașterea calificărilor referitoare la învățământul superior în regiunea europeană (în 1994);
 - Acordul european privind formarea infirmierilor (în 2002).
- Au fost semnate de România:
- Carta socială europeană (1994);
 - Codul european de securitate socială (2002).

Bibliografie

1. Constituția
2. Codul muncii
3. Alexandru Țiclea, **Tratat de dreptul muncii**, Editura Universul Juridic, București, 2024;
4. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, **Codul muncii comentat și adnotat**, Editura Universul Juridic, București, 2017;
5. N. Voiculescu, M.B. Berna, **Tratat de drepturile omului**, Ed. Universul Juridic, București, 2023, 280p.;
6. Nicolae Voiculescu, M. B. Berna, **Tratat de Drept social internațional și european**, Editura Universul juridic, București 2019;
7. Andrei Popescu, **Dreptul internațional și european al muncii**, Editura C.H.Beck, Bucuresti, 2008
8. [www. europa.eu](http://www.europa.eu);
9. www.ilo.org;
10. [www. coe.org](http://www.coe.org);
11. Colecția Revistei române de dreptul muncii, Editura Wolters Kluwer.

Capitolul II

UNIUNEA EUROPEANĂ ȘI ROLUL SĂU ÎN EVOLUȚIA DREPTULUI INTERNAȚIONAL AL MUNCII

1. Dreptul social și Dreptul muncii al Uniunii Europene.

Politica socială dezvoltată în Uniunea Europeană a dat conținut noțiunii de *drept social european*²⁰ sau a celei de *drept social al Uniunii Europene*²¹. Acordarea, prin Tratatul de la Lisabona, *Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene* aceluiași statut cu cel al tratatelor, are consecințe directe și pentru dreptul social european, pe care îl configurează și-i acordă o importanță deosebită în arhitectura acestei uniuni.

De altfel, în *Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene* (TFUE) se prevede că „Uniunea ține seama de cerințele privind promovarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă, garantarea unei protecții sociale corespunzătoare, combaterea excluziunii sociale, precum și de cerințele privind un nivel ridicat de educație, de formare profesională și de protecție a personalității umane” (art. 9). Ideea este reluată în termeni asemănători de art. 151 în care este menționat și *dialogul social*.

În conformitate cu art 156, este vorba de domeniile:

- ocuparea forței de muncă;
- dreptul uniunii și condițiile de muncă;
- formarea și perfecționarea profesională;
- protecția împotriva accidentelor și a bolilor profesionale;
- igiena muncii;
- dreptul de asociere și negociere colectivă între angajatori și lucrători;
- securitatea socială.

Observăm din textul de mai sus că domeniile respective, în marea lor majoritate, intră în câmpul de reglementare al dreptului muncii.

²⁰ Nicolae Voiculescu, *Drept social european*, Editura Universul Juridic, București, 2014, p. 19-21.

²¹ Jean-Michel Servais, *Droit social de L'Union Européenne*, Bruylant, Bruxelles, 2008; Pierre Rodière, *Droit social de L'Union Européenne*, L.G.D.J., 2014.

Este motivul pentru care se utilizează și noțiunea de *dreptul muncii al Uniunii Europene*²² sau *dreptul european al muncii*²³.

2 Instituțiile Uniunii Europene.

Potrivit art. 9 din Tratat, aceste instituții sunt: Parlamentul European, Consiliul European, Comisia Europeană, Curtea de Justiție, Banca Centrală Europeană, Curtea de Conturi.

Prin Tratatul de la Lisabona au fost înființate funcția de președinte al Uniunii Europene și cea de șef al diplomației²⁴.

Parlamentul European, Consiliul și Comisia sunt asistate de un Comitet Economic și Social și de un Comitet al Regiunilor care exercită funcții consultative.

Parlamentul European exercită, împreună cu Consiliul, funcțiile legislativă și bugetară. El alege președintele Comisiei.

Parlamentul este compus din reprezentanții cetățenilor Uniunii. Numărul acestora nu poate depăși șapte sute cincizeci, plus președintele. Reprezentarea cetățenilor este asigurată în mod proporțional descrescător, cu un prag minim de șase membrii pentru fiecare stat membru. Niciunui stat nu i se poate atribui mai mult de nouăzeci și șase de locuri.

Membrii Parlamentului European sunt aleși prin vot universal direct, liber și secret, pentru un mandat de cinci ani (art. 9A).

Consiliul European definește orientările și prioritățile politicii generale ale Uniunii.

Este compus din șefii de stat sau de Guvern ai statelor membre, precum și din președintele său și cel al Comisiei.

Președintele ales cu majoritate calificată pentru o durată de 2 ani și jumătate, cu posibilitatea reînnoirii mandatului, o singură dată. El asigură reprezentarea Uniunii în problemele referitoare la politica externă și de securitate comună.

Ca regulă, Consiliul uniunii se pronunță prin consens (art. 9B).

Consiliul exercită, împreună cu Parlamentul European, funcțiile legislativă și bugetară.

²² Mélanie Schmitz, *Droit du Travail de L'Union Européenne*, Larcier, Bruxelles, 2012.

²³ Roger Blanpain, *European Labour Law*, Wolters Kluwer International, 2014.

²⁴ Mircea Dușu, *op. cit.* p. 56-58.

Este compus din câte un reprezentant la nivel ministerial al fiecărui stat membru, împuternicit să angajeze guvernul respectiv.

Consiliul hotărăște, de regulă, cu majoritate calificată. El pregătește regulile Consiliului European și urmărește aducerea la îndeplinire a măsurilor adoptate (art. 9C).

Comisia asigură aplicarea tratatelor, precum și a măsurilor adoptate în temeiul acestora. Ea supraveghează aplicarea dreptului Uniunii, sub controlul Curții de Justiție și se ocupă de reprezentarea externă a acesteia.

Mandatul Comisiei este de cinci ani. Cea numită între data intrării în vigoare a Tratatului de la Lisabona și 31 decembrie 2014 este compusă din câte un resortisant al fiecărui stat membru, inclusiv președintele și Înalțul Reprezentant al Uniunii pentru afaceri externe și politica de securitate, care este unul dintre vicepreședinții acesteia (art. 9D).

Curtea de Justiție a Uniunii Europene cuprinde Curtea de Justiție, Tribunalul și tribunalele specializate. Menirea Curții este aceea de a asigura respectarea dreptului în interpretarea și aplicarea tratatelor.

Este compusă din câte un judecător pentru fiecare stat membru și este asistată de avocați generali.

Curtea de Justiție hotărăște:

- cu privire la acțiunile întreprinse de un stat membru, de o instituție ori de persoane fizice sau juridice;
- cu titlu preliminar, la solicitarea instanțelor judecătorești naționale, cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau validarea actelor adoptate de instituții (art. 9F).

Bibliografie

12. Constituția
13. Codul muncii
14. Alexandru Țiclea, **Tratat de dreptul muncii**, Editura Universul Juridic, București, 2024;
15. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, **Codul muncii comentat și adnotat**, Editura Universul Juridic, București, 2017;

16. N. Voiculescu, M.B. Berna, ***Tratat de drepturile omului***, Ed. Universul Juridic, București, 2023, 280p.;
17. Nicolae Voiculescu, M. B. Berna, ***Tratat de Drept social internațional și european***, Editura Universul juridic, București 2019;
18. Andrei Popescu, ***Dreptul internațional și european al muncii***, Editura C.H.Beck, București, 2008
19. www.europa.eu;
20. www.ilo.org;
21. www.coe.org;
22. Colecția Revistei române de dreptul muncii, Editura Wolters Kluwer.

Capitolul III

NORMELE UNIUNII EUROPENE

1. Izvoarele dreptului muncii al Uniunii Europene.

Acestea²⁵ grupate în două mari categorii: *izvoare originare*, alcătuite din normelele tratatelor și *izvoare derivate*, alcătuite din regulamente, directive, decizii și alte norme emenate de la instituțiile Uniunii Europene pe baza tratatelor. Este motivul pentru care se arată că dreptul *Uniunii Europene* se împarte în *dreptul originar* și *dreptul derivat*²⁶.

Regulamentele adoptate, ca regulă, de Consiliu, uneori și de Comisie sunt cele mai importante acte juridice ale Uniunii Europene, *adevărate legi*. Caracteristica lor fundamentală constă în aceea că se aplică în statele membre fără nicio distincție sau deosebire și fără să fie necesară transpunerea acestora, în prealabil, în dreptul intern. Regulamentele au aceeași forță juridică ca și legile naționale, fiind obligatorii nu numai pentru statele membre, ci și pentru cetățenii, pentru instituțiile, întreprinderile din cadrul fiecărui stat²⁷.

Spre deosebire de regulamente, care produc efecte în mod direct prin ele *însele*, *directivele* produc efecte numai ca urmare a încorporării lor în legislația internă. Ele obligă statele să se conformeze unor obiective, dar acestea au libertatea să aleagă mijloacele care să le asigure realizarea.

Directivele reprezintă, așadar, o formă mai atenuată de intervenție în sistemele juridice naționale; ele permit apropierea legislațiilor țărilor membre, eliminarea contradicțiilor și diferențierilor, armonizarea politicilor economice și sociale ale statelor uniunii.

În materia care ne interesează, rolul esențial îl au, așa cum se va observa în cele ce urmează, *directivele*.

²⁵ Monica Gheorghe, *Uniunea Europeană și raporturile de muncă ale lucrătorilor*, Editura Universul Juridic, București, 2015, p. 74.

²⁶ A se vedea, de exemplu: Luminița Dima, *Relațiile...*, p. 35-41; Nicolae Voiculescu, *op. cit.*, 88-92.

²⁷ Un exemplu îl reprezintă Regulamentul nr. 561/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 15 martie 2006 privind armonizarea unor dispoziții din legislația socială din în domeniul transportului rutier ce a modificat Regulamentele (CEE) nr. 3821/85 și (CE) nr. 2135/98 al Consiliului și de abrogare al Regulamentului (CEE) nr. 3820/85 al Consiliului.

2. Superioritatea dreptului Uniunii Europene asupra dreptului statelor membre.

Într-o Declarație anexă la Tratatul de la Lisabona se face următoarea mențiune: „Conferința amintește că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții de Justiție a Uniunii Europene, tratatele și dreptul adoptat de Uniune pe baza tratatelor primează asupra dreptului statelor membre, în condițiile definite de respectiva jurisprudență”.

În jurisprudența sa, Curtea a făcut mai multe precizări:

- superioritatea operează în privința tuturor surselor dreptului comunitar, dreptul derivat situându-se pe aceeași poziție cu tratatele constitutive; orice act de aplicare internă a unui act comunitar trebuie să fie strict compatibil cu acesta din urmă;

- principiul respectiv se impune tuturor izvoarelor de drept intern, inclusiv dispozițiilor de origine privată, precum contractele; în acest sens s-a considerat că un stat nu poate invoca nici măcar o dispoziție – oricare ar fi ea – a Constituției sale pentru a împiedica aplicarea unei dispoziții a dreptului comunitar în vigoare;

- obligația de conformitate a dreptului național cu dreptul comunitar se analizează ca una de rezultat, ceea ce înseamnă că dreptul intern al statelor membre ale Uniunii Europene să nu cuprindă nicio dispoziție incompatibilă cu prevederile dreptului Uniunii Europene. O situație contrară – de incompatibilitate – generează pentru state starea de neîndeplinire a obligației de transpunere, cu implicațiile aferente²⁸.

Regulile de mai sus sunt avute în vedere și de instanțele naționale. S-a decis astfel că, în situația în care norma comunitară este mai favorabilă, iar cea internă este parțial neconcordanță cu acesta deoarece permite îngrădirea dreptului fundamental la libera circulație a lucrătorilor și în alte cazuri decât cele ce vizează ordinea, siguranța sau securitatea publică, ea urmează să fie aplicată cu prioritate²⁹.

²⁸ Mircea Duțu, *op. cit.* p. 64-65.

²⁹ Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția civilă și de proprietate intelectuală, decizia nr. 5843/2007, în *Dreptul* nr. 7/2008, p. 313.

În speță, conflictul a existat între Directiva nr. 2004/38/CE privind dreptul la libera circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii Europene și Legea nr. 248/2005 privind regimul liberei circulații a cetățenilor români în străinătate (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 682 din 20 iulie 2005) modificată ulterior.

În acest sens este și Decizia nr. 8243/2007, în *„Dreptul”* nr. 10/2008, p. 266.

În concluzie, dreptul Uniunii Europene³⁰:

- are aplicabilitate imediată;
- efectul său este direct;
- are preeminență față de dreptul național.

Bibliografie

Constituția

Codul muncii

Alexandru Țiclea, Tratat de dreptul muncii, Editura Universul Juridic, București, 2024;

Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, Codul muncii comentat și adnotat, Editura Universul Juridic, București, 2017;

N. Voiculescu, M.B. Berna, Tratat de drepturile omului, Ed. Universul Juridic, București, 2023, 280p.;

Nicolae Voiculescu, M. B. Berna, Tratat de Drept social internațional și european, Editura Universul juridic, București 2019;

Andrei Popescu, Dreptul internațional și european al muncii, Editura C.H.Beck, Bucuresti, 2008

[www. europa.eu](http://www.europa.eu);

www.ilo.org;

www. coe.org;

Colecția Revistei române de dreptul muncii, Editura Wolters Kluwer.

³⁰ Nicolae Voiculescu, *op. cit.*, p. 92-95.

Capitolul IV

LIBERA CIRCULAȚIE A PERSOANELOR ȘI A FORȚEI DE MUNCĂ

1. Reglementare

Este una dintre libertățile fundamentale ale cetățenilor Uniunii și unul dintre pilonii pieței interne a acestui organism consacrat în art. 45 din *Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene* (TFUE). „Libera circulație a lucrătorilor este, de asemenea, un element esențial pentru dezvoltarea unei veritabile piețe a muncii în Uniune, care să permită lucrătorilor să se deplaseze în zone în care există un deficit al forței de muncă sau mai multe șanse de angajare, să sprijine mai multe persoane să își găsească locuri de muncă mai bine adaptate competențelor lor și să elimine blocajele apărute pe piața muncii”³¹. Ea „oferă fiecărui cetățean al Uniunii, indiferent de reședința sa, dreptul de a circula liber în alt stat membru pentru a lucra și/sau a locui acolo în interes profesional. Aceasta îi protejează împotriva discriminării pe motiv de cetățenie în ceea ce privește accesul la muncă, condițiile de muncă și de încadrare în muncă, în special cu privire la remunerare, concediere, impozitare și avantaje sociale, asigurându-le un tratament egal în raport cu resortisanții statului membru respectiv, în temeiul dreptului intern, al practicii naționale și al contractelor colective de muncă de la nivel național.”³² Pentru a se constata dacă o persoană are calitatea de lucrător și este beneficiară de dreptul la liberă circulație trebuie observat, în primul rând, dacă acea persoană, în sensul art. 45 par. 1 și 3 din *Tratatul de funcționare a Uniunii Europene* (TFUE), îndeplinește, în favoarea unei alte persoane și sub autoritatea acesteia, prestații în muncă pentru care, în contrapartidă, primește o remunerație. În al doilea rând, trebuie verificat dacă munca nu intră în categoria excepțiilor prevăzute de art. 45 §4 TFUE, conform căruia dispozițiile acestui articol nu se aplică angajaților din administrația publică, care

³¹ Punctul 2 din Preambulul Directivei 2014/54/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 aprilie 2014 privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații. Această directivă trebuie transpusă de statele membre până la data de 21 mai 2016 [art. 8 alin. (1)].

³² Punctul 3 din Preambulul Directivei 2014/54/UE.

presupune participarea lor, direct sau indirect la exercitarea puterii publice și funcțiilor ce au ca obiect salvagardarea intereselor generale ale statului³³.

Art. 54 din TFUE conferă drepturi substanțiale pentru exercitarea liberei circulații – libertate fundamentală - care sunt detaliate de Regulamentul (UE) nr. 49/2011 al Parlamentului și al Consiliului.³⁴

Privind *domeniul de aplicare*, art. 2 alin. (1) al Directivei 2014/54/UE, dispune că aceasta „se aplică următoarelor aspecte care țin de libera circulație a lucrătorilor, menționate la art. 1-10 din Regulamentul (UE) nr. 492/2011:

- a) accesul la locuri de muncă;
- b) condițiile de muncă și de încadrare în muncă, în special în ceea ce privește remunerarea, concedierea, securitatea și sănătatea în muncă și, în cazul în care lucrătorii din Uniune rămân fără un loc de muncă, reintegrarea profesională și reangajarea;
- c) accesul la avantaje financiare și fiscale;
- d) afilierea la organizații sindicale și dreptul de a fi ales în organele reprezentative ale lucrătorilor;
- e) accesul la formare;
- f) accesul la locuințe;
- g) accesul la educație, la cursurile de ucenici și de formare profesională pentru copiii lucrătorilor din Uniune;
- h) asistența acordată de oficiile forțelor de muncă”.

2. Condiții de intrare și ședere

Prin Directiva nr. 2014/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 au fost reglementate condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă a lucrătorilor sezonieri, asigurarea unor condiții decente de muncă și viață a acestora³⁵.

Potrivit Directivei 2004/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind dreptul la liberă circulație și de

³³ Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 10 septembrie 2014, C-270/13, în „Revue du droit du travail” no 4, 10 oct. 2014, 597.

Pentru noțiunea de lucrător în dreptul Uniunii Europene a se vedea și Monica Gheorghe, *op. cit.*, p. 103-104.

³⁴ Punctul 4 din Preambulul Directivei 2014/54/UE.

³⁵ Mitică Prcaru, *Cadru normativ european privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pe teritoriul statelor membre, în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 11/2015, p. 55-56.

ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor lor, aceștia au dreptul:

- de a părăsi teritoriul unui stat membru pentru a călători în alt stat membru [art. 4 alin. (1)], de a intra și de a șede pe teritoriul acestuia (art. 5 pct. 1, art. 6-22);

- de a se angaja sau de a exercita o activitate independentă în statul respectiv (art. 23);

- de a se bucura de tratament egal cu cel al resortisanților (art. 24 pct. 1)³⁶.

În ceea ce privește dreptul de a rămâne pe teritoriul unui stat membru după desfășurarea unei activități salariale în acel stat, art. 2 din Regulamentul nr. 1251/70 dispune că acest drept îl au:

- lucrătorii pensionari, care la data încetării activității, au atins vârsta stabilită de legea acelui stat membru pentru acordarea unei pensii pentru limită de vârstă și care au fost angajați în acel stat cel puțin ultimele 12 luni și au rezidat în mod permanent timp de peste 3 ani;

- lucrătorii care, rezidând permanent pe teritoriul acelui stat timp de peste 2 ani, încetează munca de persoană angajată ca urmare a unei incapacități de muncă permanentă;

- lucrătorii care, după o perioadă de 3 ani de continuă angajare și rezidență pe teritoriul acelui stat, muncesc ca persoane angajate pe teritoriul unui alt stat membru, păstrându-și reședința pe teritoriul primului stat, la care revin, de obicei, zilnic sau cel puțin o dată pe săptămână.

Membrii familiei lucrătorului vor avea dreptul de a rezida în mod permanent în următoarele condiții:

- dacă lucrătorul a obținut el însuși dreptul de a rămâne;

- dacă lucrătorul moare în timpul vieții sale active înainte de a obține dreptul de a rămâne, dar a avut reședința permanent în acel stat cel puțin 2 ani sau dacă moartea a fost rezultatul unui accident de muncă sau boală profesională, ori soțul supraviețuitor este cetățean al acelui stat prin căsătoria cu lucrătorul (art. 3).

³⁶ De tratament egal cu cel al resortisanților se bucură, de exemplu, și un student care a încheiat un contract de muncă pe perioada studiilor într-un alt stat membru (în Danemarca). Pe această perioadă el are dreptul să beneficieze de un ajutor de formare prevăzut pentru lucrătorii naționali (Curtea de Justiție a Uniunii Europene din 21 februarie 2013, cauza C-46/12), în „Revue de droit du Travail”, n° 3-mars 2013, p. 153).

Art. 18 din Tratatul de instituire a Comunității Europene și art. 27 din Directiva nr. 2004/38 nu se opun unei reglementări naționale care să permită restrângerea dreptului resortisantului unui stat membru de a se deplasa pe teritoriul altui stat membru, în special pentru motivul că a fost returnat din acel stat pentru că se afla acolo în situația de „ședere ilegală”, sub condiția că, pe de o parte, conduita acelui resortisant să reprezinte o amenințare reală, prezentă și suficient de gravă la adresa unui interes fundamental al societății, iar, pe de altă parte, măsura restrictivă avută în vedere să fie aptă să garanteze realizarea obiectivului pe care îl urmărește și să nu depășească cadrul a ceea ce este necesar pentru atingerea acestuia.

Îi revine instanței de trimitere sarcina sa verifice dacă acesta este cazul în speța cu a cărei soluționare este sesizată³⁷.

Bibliografie

23. Constituția
24. Codul muncii
25. Alexandru Țiclea, **Tratat de dreptul muncii**, Editura Universul Juridic, București, 2024;
26. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, **Codul muncii comentat și adnotat**, Editura Universul Juridic, București, 2017;
27. N. Voiculescu, M.B. Berna, **Tratat de drepturile omului**, Ed. Universul Juridic, București, 2023, 280p.;
28. Nicolae Voiculescu, M. B. Berna, **Tratat de Drept social internațional și european**, Editura Universul juridic, București 2019;
29. Andrei Popescu, **Dreptul internațional și european al muncii**, Editura C.H.Beck, Bucuresti, 2008
30. www.europa.eu;

³⁷ Curtea Europeană de Justiție, Cauza C33/07, hotărârea preliminară din 10 iulie 2008 pronunțată la solicitarea Tribunalului Dâmbovița, conform art. 234 din Tratatul de instituire a Comunității Europene, în „Dreptul” nr. 2/2009, p. 266-267.

Există o bogată jurisprudență națională privind restrângerea liberei circulații.

A se vedea Gabriel Blaj, *Restrângerea dreptului la libera circulație a cetățenilor români în Uniunea Europeană. Jurisprudență națională și comunitară*, Editura Hamangiu, București, 2009.

31. www.ilo.org;
32. www.coe.org;
33. Colecția Revistei române de dreptul muncii, Editura Wolters Kluwer.

Capitolul V

CONDIȚIILE DE MUNCĂ ÎN DREPTUL COMUNITAR

1. Egalitatea de tratament între bărbați și femei în domeniul muncii.

În aplicarea dispozițiilor cu caracter general cuprinse în Tratatul CEE (art. 117-128), au fost emise mai multe directive care privesc egalitatea de tratament între bărbați și femei în domeniul muncii:

- Directiva 75/117/CEE care prevede plata egală pentru munca de valoare egală;
- Directiva 76/207/CEE privind tratamentul egal pentru bărbați și femei în procesul angajării;
- Directiva 79/7/CEE privind tratamentul egal în materia securității sociale;
- Directiva 86/378/CEE privind tratamentul egal în sistemul pensiilor profesionale;
- Directiva 86/613/CEE privind tratamentul egal în privința liberilor întreprinzători;
- Directiva 92/85/CEE referitoare la necesitatea introducerii măsurilor de încurajare a sănătății și securității în muncă a femeilor gravide și lucrătoarelor care au născut recent sau alăptează;
- Decizia Comisiei 95/420/CE care amendează Decizia Comisiei 82/43/CEE în legătură cu înființarea unui Comitet consultativ privind șansele egale între femei și bărbați;
- Directiva 96/34/CE ce transpune în practică acordul cadru privind concediul paternal;
- Directiva 97/80/CE privind aducerea dovezii în cazurile de discriminare pe bază de sex;
- Directiva 2000/78/CE privind crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în domeniul ocupării și al muncii;
- Directiva 2006/54/CE din 5 iulie a Parlamentului European și Consiliului referitoare la punerea în aplicare a principiului egalității de șanse între bărbați și femei în materia încadrării în muncă și a condițiilor de muncă³⁸.

³⁸ A se vedea Ovidiu Ținca, *O nouă Directivă europeană privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei în materia relațiilor de muncă*, în „Dreptul” nr. 6/2008, p. 55-68.

Prin această Directivă statele membre au fost obligate să adopte măsurile legislative, regulamentare și administrative necesare pentru punerea ei în aplicare la 15 august 2008.

Directiva 2006/54 menține definițiile din Directiva nr. 76/207, modificată prin Directiva 2002/73 în ceea ce privește discriminarea directă, discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală. Ea interzice orice discriminare directă sau indirectă în ceea ce privește toate tipurile și nivelurile de orientare, formare și perfecționare profesională, precum și în ceea ce privește remunerația etc.

Preocupările europene în ceea ce privește combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați, au fost sintetizate în Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor din 18 iulie 2007,³⁹ ce are la bază rezoluția Parlamentului European din 13 martie 2007 privind o foaie de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați⁴⁰.

S-au reținut, printre altele, că deși femeile au procente de reușită superioare celor ale bărbaților și reprezintă majoritatea persoanelor care posedă o diplomă de învățământ superior, totuși diferențele de remunerare persistă. Dacă unele dintre acestea au cauze obiective (determinate de natura profesiei, de specificul întreprinderii etc.) există și discriminări deliberate, deși este vorba de aceeași muncă și de același nivel de experiență.

Diferența de remunerare între femei și bărbați era încă de 15% în anul 2005 în țările Uniunii Europene. De aceea, combaterea acestei diferențe constituie o prioritate pentru Comisia Europeană până în anul 2010.

Printre măsurile prevăzute cu scopul îndeplinirii acestui deziderat se numără:

- transpunerea și aplicarea întocmai a legislației europene în statele membre;
- existența unor organisme naționale responsabile cu egalitatea între femei și bărbați;
- organizatori trebuie conștientizați că ei sunt actori cheie pentru eliminarea inegalităților nejustificate de remunerare.

³⁹ <http://register.consilium.europa.eu/pdf/ro/07/st12/st12169.ro07.pdf>

⁴⁰ Publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene nr. C 301E/56 din 13 decembrie 2007.

Alte măsuri menite să intensifice eforturile pentru egalitatea între femei și bărbați și a Foi de parcurs a Comisiei pentru egalitate între femei și bărbați 2006-2010, precum și să încurajeze Institutul european pentru egalitatea între femei și bărbați și Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene sunt stabilite în Rezoluția Consiliului din 5 decembrie 2007 privind continuarea acțiunilor pe parcursul Anului European al Egalității de Șanse pentru Toți⁴¹.

2. Timpul de muncă.

Este reglementat de Directiva 2003/88 din 4 noiembrie 2003, care a înlocuit Directiva 93/104. Timpul de muncă este definit ca *orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale; perioadele de repaus nu constituie timp de muncă* (art. 2.1). Directiva definește, totodată, *munca de noapte și munca în schimburi*.

Prin urmare, timpul de muncă, pentru a fi calificat astfel, trebuie să cumuleze cele trei elemente: prezența fizică a lucrătorului la locul de muncă, disponibilitatea acestuia în favoarea angajatorului și exercitarea activității.

Conform Curții de Justiție a Uniunii Europene, în cazul lucrătorilor care nu au un loc de muncă fix sau obișnuit, „timpul de deplasare pe care acești lucrători îl consacră deplasărilor zilnice de la domiciliul la locurile în care se află primul, și, respectiv, ultimul client desemnați de angajator constituie timp de lucru” (Cauza C-266/14, Hotărârea din 10 septembrie 2015)⁴².

În Directiva 2003/88 se regăsesc idei fundamentale, directoare ale Uniunii Europene cu privire la politica socială:

- dreptul la repaus zilnic, săptămânal și la concediu anual plătit;
- dreptul la condiții satisfăcătoare de protecție a sănătății și securității muncii;
- limitarea duratei muncii de noapte, ca și a numărului de ore suplimentare;

⁴¹ Publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene nr. C308/1 din 9 decembrie 2007.

⁴² A se vedea Monica Gheorghe, *op. cit.*, p. 164-168.

- persoanelor care lucrează noaptea trebuie să li se recunoască dreptul la o evaluare gratuită a sănătății, atât la angajare, cât și ulterior, la intervale regulate de timp;
- ameliorarea securității, igienei și sănătății lucrătorilor reprezintă un obiectiv prioritar al Uniunii Europene;
- prevederile directivei în ce privește perioada de repaus – zilnic, săptămânal și anual – sunt minimale;
- principiile și instrumentele Organizației Internaționale a Muncii referitoare la organizarea timpului de muncă, inclusiv cele privind munca de noapte, trebuie avute – în egală măsură – în vedere în legislațiile interne ale statelor membre.

Directiva 2003/88 se aplică tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, în sensul dat de art. 2 al Directivei 89/391/CEE, din 12 iunie 1989 privind punerea în practică a unor măsuri care să promoveze în special ameliorarea securității și sănătății lucrătorilor în muncă⁴³.

Pentru unele sectoarele de activitate, există reglementări specifice. De pildă, în domeniul transporturilor rutiere, timpul de muncă și de odihnă sunt statornicite de Regulamentul (CE) nr. 561/2006 al Parlamentului european și al Consiliului din 15 martie 2006 privind armonizarea unor dispoziții ale legislației sociale în domeniul transporturilor rutiere, ce a modificat regulamentele (CEE) nr. 3821/85 și (CE) nr. 2136/98 al Consiliului și a abrogat Regulamentul (CEE) nr. 380/85 al Consiliului.

3. Munca cu timp parțial și cea pe durată determinată.

Directiva 97/81/CE din 15 decembrie 1997 referitoare la Acordul – cadru cu privire la munca cu *fracțiune de normă*, încheiat între Uniunea Confederațiilor din Industrie și a Angajatorilor din Europa (UNICE), Confederația Europeană a Sindicatelor (CES) și Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică (CEEP) are ca obiect principal asigurarea condițiilor vizând suprimarea discriminărilor la care ar putea fi excluși lucrătorii cu timp parțial. De asemenea, urmărește dezvoltarea muncii cu timp parțial pe o bază voluntară, ca și organizarea flexibilă a timpului de lucru într-o

⁴³ A se vedea Andrei Popescu, *op. cit.*, p. 131-132.

manieră care să țină seama de necesitățile angajatorilor și lucrătorilor.

Potrivit acordului-cadru, „lucrătorul cu timp parțial” este salariatul a cărui durată normală de muncă, calculată săptămânal sau ca medie pe o perioadă de lucru ce poate ajunge până la un an, este inferioară celei unui lucrător cu normă întreagă comparabilă.

Deși, la scară mondială, contractele cu durată nedeterminată *sunt și rămân forma generală a relațiilor de muncă între angajatori și lucrători*, se recunoaște că încheierea contractelor cu durată determinată răspunde, în anumite circumstanțe, atât necesităților angajatorilor cât și ale lucrătorilor.

Acordul-cadru, prevăzut în Anexa la Directiva 1999/70/CE enunță principiile generale și prescripțiile minimale privitoare la munca cu durată determinată. Subliniindu-se că aplicarea lor detaliată trebuie să ia în considerare realitățile naționale, sectoriale și sezoniere. El are menirea de a asigura egalitatea de tratament pentru lucrătorii cu durată determinată, protejându-i contra discriminării și circumstanțiind utilizarea contractelor de muncă cu durată determinată pe o bază acceptabilă pentru angajatori și lucrători.

Principiul nediscriminării între cele două categorii de lucrători funcționează și în ceea ce privește, de exemplu, sporul pentru vechime în muncă⁴⁴.

4. Munca prin agent de muncă temporară.

Este reglementată de Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008⁴⁵.

Această directivă se aplică lucrătorilor care au încheiat un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară⁴⁶ și care sunt puși la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare⁴⁷ pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestora (pct. 1).

⁴⁴ Curtea de Justiție, Camera a doua, Hotărârea din 13 septembrie 2007. Cauza C 307/05, Yolanda Del cerro Alonso/Osakidetza – Servicio Vasco de Salud, în „Revista română de drept comunitar” nr. 2/2008, p. 159-162.

⁴⁵ Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 327 din 5 decembrie 2008.

⁴⁶ *Agentul de muncă temporară* „este orice persoană fizică sau juridică ce, în conformitate cu legea națională, încheie contracte de muncă sau raporturi de muncă cu lucrători temporari, pentru a-i pune la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare...” [art. 3 alin. (1) lit. b) din Directivă].

⁴⁷ *Întreprinderea utilizatoare* „este orice persoană fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un lucrător temporar” [art. 3 alin. (1) lit. c) din Directivă].

Directiva 2008/104/CE înscrie la loc de frunte principiul egalității de tratament, statornicind: „condițiile de angajare și de muncă aplicabile lucrătorilor temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare, cel puțin acelea care s-ar aplica lucrătorilor în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de întreprinderea utilizatoare respectivă pentru a ocupa același loc de muncă” (art. 5).

Principiul nediscriminării lucrătorilor este prevăzut nu numai în cazul lucrătorilor temporari, al celor angajați cu timp parțial sau pe durată determinată, ci și în cazul celor detașați în conformitate cu Directiva Parlamentului European și al Consiliului nr. 96/71/CE din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestărilor de servicii⁴⁸.

5. Protecția tinerilor la locul de muncă.

O sinteză a preocupărilor în materie ale Uniunii Europene o reprezintă *Directiva Consiliului 94/33/CE din 24 iunie 1994*⁴⁹.

Potrivit Directivei, prin *copil* se înțelege orice tânăr care nu a împlinit vârsta de 15 ani sau care face încă obiectul școlarizării obligatorii pe bază de program integral, impusă de legislația națională, iar *adolescentul* este orice tânăr în vârstă de cel puțin 15 ani și de cel mult 18 ani, care nu mai face obiectul școlarizării pe bază de program integral [art. 2 lit. b)].

Primele 3 secțiuni ale Directivei privesc fondul problemelor privind protecția muncii tinerilor, iar ultima este rezervată dispozițiilor cu caracter tehnic.

Se afirmă o serie de principii ca:

- interzicerea muncii copiilor;
- activitatea desfășurată de copii și adolescenți trebuie să fie strict reglementată și protejată, iar aceasta trebuie să permită continuarea școlarizării prin limitarea timpului de lucru al tinerilor;
- statul este dator să supravegheze ca fiecare patron să asigure tinerilor condiții de muncă adaptate vârstei lor, fără să compromită educația acestora.

⁴⁸ A se vedea Raluca Dimitriu, *Diversitate versus discriminare în dreptul comunitar la muncii*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2009, p. 28-31.

⁴⁹ Privind această Directivă, a se vedea Ovidiu Ținca, *op. cit.*, p. 288-291; Monica Gheorghe, *op. cit.*, p. 151-158.

6. Formarea profesională.

În aplicarea dispozițiilor art. 128 din Tratatul CEE, Consiliul European a emis *Decizia din 2 aprilie 1963* (63/266/CEE) prin care a stabilit principiile generale în materia formării profesionale. Această decizie prevede dreptul fiecărei persoane de a-și alege în mod liber profesia și instituția în care va fi pregătită, de a primi pregătirea profesională adecvată, de a se perfecționa și readapta profesional ori de câte ori este necesar.

Prin *Regulamentul 75/337* a fost creat *Centrul european de dezvoltare a formării profesionale* cu scopul de a contribui la apropierea nivelurilor de pregătire profesională și formarea în comun a formatorilor. Printr-o *rezoluție din anul 1993*, Consiliul a hotărât instituirea dreptului tinerilor la o perioadă minimală de formare după încheierea școlarizării.

Formării profesionale i s-a acordat o atenție deosebită și prin *Tratatul de la Maastricht*, care cuprinde un capitol destinat acestui domeniu. Art. 127 se referă la aplicarea unei politici de formare profesională, care să sprijine și să completeze acțiunile statelor membre, cu menținerea responsabilității acestora pentru conținutul și organizarea formării profesionale.

Se prevede, de asemenea, că statele membre și Uniunea favorizează cooperarea cu țările terțe și organizațiile internaționale competente în materia formării profesionale.

Consiliul Uniunii Europene a adoptat *Decizia nr. 94/819 din 6 decembrie 1994*, privind implementarea unei politici de formare profesională „Programul Leonardo da Vinci”, care urmărește (art. 127 par. 2):

- adaptarea la mutațiile industriale, în special prin formarea și reconversia profesională;
- ameliorarea formării profesionale inițiale și formarea continuă în scopul îndeplinirii inserției și reinserției profesionale pe piața muncii;
- favorizarea mobilității formatorilor și a persoanelor în formare, în special a tinerilor;
- stimularea cooperării între instituțiile de învățământ sau de formare profesională și întreprinderi;

– dezvoltarea nivelului de informații și de experiență în acest domeniu între statele membre.

Comunicarea Comisiei Europene privind învățarea în rândul adulților din anul 2006⁵⁰, intitulată *Nu este niciodată prea târziu pentru a învăța* pune accentul pe importanța învățăturii în rândul adulților ca element-cheie al formării continue.

Planul de acțiune privind învățarea în rândul adulților, intitulat *Oricând este momentul pentru a învăța*, a făcut obiectul Comunicării Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și către Comitetul Regiunilor din septembrie 2007⁵¹.

Planul, rezultatul unei ample consultări cu statele membre, parteneri sociali și a organizațiilor neguvernamentale din sectorul învățării în rândul adulților, constă în acțiuni în următoarele domenii:

– analizarea efectelor pe care reformele din toate sectoarele educației și formării din statele membre le au asupra învățării în rândul adulților;

– îmbunătățirea calității ofertei din sectorul învățării în rândul adulților;

– sporirea posibilităților pe care le au adulții de a „urca cu o treaptă”, și anume de a obține o calificare superioară cu cel puțin un nivel calificării anterioare;

– accelerarea procesului de evaluare a aptitudinilor și a competențelor sociale și de asigurare a validării și recunoașterii acestora sub forma rezultatelor educaționale;

– îmbunătățirea activității de monitorizare a sectorului învățării în rândul adulților.

Necesitatea furnizării și promovării educației formării inițiale și continue pentru dobândirea unor calificări și competențe de cea mai înaltă calitate, chiar excelentă, pentru a menține și întări capacitatea acestora de inovare și utilizare a cercetării este reafirmată și de *Rezoluția Consiliului din 15 noiembrie 2007* privind noile competențe pentru noi locuri de muncă⁵².

⁵⁰ Comunicarea Comisiei Europene intitulată *Nu este niciodată prea târziu pentru a învăța*, COM(2006) 614, 23.10.2006, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006_0614en01.pdf

⁵¹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0558:FIN:RO:PDF>

⁵² Publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene nr. C/290 din 4 decembrie 2007.

În *Raportul comun pentru 2010 al Consiliului și al Comisiei privind progresele înregistrate referitor la punerea în aplicare a programului de lucru „Educație și formare profesională 2010” – „Învățarea de-a lungul vieții în serviciul cunoștințelor, creativității și inovației”*⁵³ s-a reafirmat necesitatea unei reforme continue în domeniul educației și formării.

Educația și formarea profesională se află în centrul obiectivelor agendei de la Lisabona pentru creștere și locuri de muncă și reprezintă elemente esențiale pentru continuarea aplicării acesteia în perspectiva anului 2020. Crearea unui „triunghi al cunoașterii” format din educație, cercetare și inovare, care să funcționeze corespunzător și să-i ajute pe toți cetățenii să își îmbunătățească competențele, este esențială din punct de vedere al creșterii și al locurilor de muncă, precum și al echității și incluziunii sociale.

Cadrul european privind competențele cheie în procesul de învățare de-a lungul vieții identifică și definește 8 competențe cheie necesare în vederea împlinirii pe plan personal, a cetățeniei active, a incluziunii sociale și a capacității de inserție profesională într-o societate bazată pe cunoaștere: 1) comunicarea în limba maternă; 2) comunicarea în limbi străine; 3) competențele în domeniul matematicii și competențele de bază în știință și tehnologie; 4) competențele informatice; 5) capacitatea de a învăța procesul de învățare; 6) competențele sociale și civice; 7) spiritul de inițiativă și antreprenoriat; 8) conștiința și expresia culturală.

Educația primară și formarea profesională ar trebui să sprijine dezvoltarea acestor competențe cheie până la un nivel care să îi pregătească pe tineri - inclusiv pe cei din categoriile defavorizate - pentru continuarea studiilor și pentru activitatea profesională. Educația și formarea profesională destinate adulților ar trebui să ofere oportunități reale tuturor adulților de a-și dezvolta și de a-și actualiza competențele cheie de-a lungul vieții.

Creșterile vizate cu privire la investițiile în educație și formare profesională sunt esențiale ca soluție pentru ieșirea din criza economică, la nivel național, cât și la nivel european, atât ca parte

⁵³ Publicat în „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2010, p. 243-254.

integrantă a reformelor structurale pe termen lung, cât și pentru a micșora impactul social imediat al acestora.

Mai mult ca niciodată, competitivitatea Europei pe piața mondială depinde de aptitudinile și capacitatea sa de inovare, precum și de tranziția rapidă la o economie cu emisii scăzute de carbon și bazată pe cunoaștere.

Trebuie consolidat rolul educației și formării profesionale în cadrul triumghiului cunoașterii. Inovarea și creșterea ar rămâne la un nivel scăzut în lipsa unei baze solide de cunoaștere, competențe și aptitudini care să promoveze talentul și creativitatea de la o vârstă fragedă și care să fie actualizate de-a lungul vieții adulte.

Învățarea de-a lungul vieții și mobilitatea asigurată prin educația și formarea profesională de înaltă calitate sunt esențiale pentru a permite persoanelor să dobândească aptitudinile care sunt relevante nu numai pentru piața forței de muncă, ci și pentru incluziunea socială și cetățenia activă. Cadrul strategic EF 2020, împreună cu inițiativa „Noi competențe pentru noi locuri de muncă”, va juca un rol cheie în soluționarea priorităților care se află în centrul viitoarei strategii „UE 2020”.

Comisia Europeană acordă o atenție deosebită și îmbunătățirii formării profesorilor. În Comunicarea către Consiliu și Parlamentul European din august 2007⁵⁴ s-a reținut că cei aproximativ 6,25 milioane de profesori (cu normă întreagă) din Europa joacă un rol important în ajutorarea oamenilor pentru a-și dezvolta talentele, de a-și pune în valoare potențialul de nevoi și bunăstarea personală, în a-i sprijini să dobândească o gamă largă de cunoștințe și competențe de care vor avea nevoie ca cetățeni și lucrători. Profesorii școlari au rolul de mijlocitori între lumea în continuă evoluție și elevii care sunt pe cale să pătrundă în această lume.

Schimbările în educație și în societate impun noi exigențe profesorilor⁵⁵. De aceea, ei trebuie să acumuleze noi cunoștințe și competențe, să le dezvolte în mod constant; să-și încheie, într-o primă fază, studiile de pedagogie de înaltă calitate și să se supună unui proces coerent de pregătire profesională continuă, în așa fel

⁵⁴ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0392:FIN:RO:PDF>

⁵⁵ În același sens este și Raportul pentru anul 2010, *cit. supra*.

încât să fie permanent la curent cu competențele cerute în societatea bazată pe cunoaștere.

Alte exigențe în domeniul analizat sunt precizate în Concluziile Consiliului Uniunii Europene și ale reprezentanților guvernelor statelor membre, reuniți la 15 noiembrie 2007 privind îmbunătățirea calității cadrelor didactice⁵⁶.

Directiva Parlamentului European și a Consiliului 2005/36/CE din 7 septembrie 2005 privește recunoașterea calificărilor profesionale. Ea stabilește regulile potrivit cărora un stat membru care supune accesul la o profesie reglementată sau exercitarea acesteia pe teritoriul său deținerii unor calificări profesionale specifice recunoaște, pentru accesul la acea profesie și pentru exercitarea acesteia, calificările profesionale dobândite în unul sau în mai multe state membre și care permit titularului acestei calificări să exercite aceeași profesie (art. 1).

Directiva se aplică oricărui resortisant al unui stat membru, inclusiv membrilor profesiilor libere, care doresc să exercite o profesie reglementată într-un stat membru, altul decât cel în care și-a dobândit calificările profesionale, fie în mod independent, fie, pe bază salarială (art. 2 pct. 1).

Un rol important în politica de formare profesională îl are Curtea Europeană de Justiție, care prin jurisprudența sa a contribuit la definirea conceptului respectiv, precum și la determinarea competențelor în materie.

7. Obligația de informare.

Este prevăzută de Directiva 91/533/CEC, care, stabilește obligația angajatorului de a informa pe fiecare lucrător, în scris, asupra principalelor condiții de angajare și de muncă.

Conform acestei directive, noțiunea de lucrător este cu mult mai largă decât cea de salariat. De altfel, în preambulul acesteia, se precizează că, necesitatea elaborării unui asemenea instrument în materie este justificată și prin faptul că „dezvoltarea, în statele membre, a unor noi forme de muncă a condus la multiplicarea tipurilor de raporturi de muncă”.

⁵⁶ Publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene nr. C 300/6 din 12 decembrie 2007.

Obiectivele urmărite de Directivă sunt:

- necesitatea stabilirii, la nivel Uniunii Europene, a unei obligații generale potrivit căreia fiecare lucrător trebuie să dispună de un document care să cuprindă informații cu privire la elemente esențiale ale contractului sau raportului său de muncă; Evident, din rațiuni de flexibilitate a reglementării, statele membre pot exclude din câmpul de aplicare al Directivei anumite cazuri limitate de raporturi de muncă (art. 1, pct. 2);

- obligația de informare ce trebuie îndeplinită de patron poate fi acoperită prin intermediul unui contract scris, al unei scrisori de angajare al unuia sau mai multor alte documente sau, în lipsa acestora, al unei declarații scrise de patron;

- obligația de informare se referă și la lucrătorii care, în cadrul pieței interne a Uniunii, sunt detașați, în considerarea serviciului, dintr-un stat în altul (art. 4 – „lucrătorul expatriat”);

- obligația statului de a garanta lucrătorilor posibilitatea de a-și valorifica drepturile ce decurg din Directivă.

Art. 3 alin. 2 din acest act normativ prevede că informarea lucrătorului privind elementele esențiale ale contractului sau raportului de muncă se face sub forma:

- a) unui contract de muncă scris sau

- b) unei scrisori de angajare sau

- c) unuia sau mai multor documente scrise, care să conțină cel puțin informațiile esențiale privind: identitatea părților; locul de muncă, inclusiv dacă nu este stabil; titlul, gradul, natura sau categoria activității pentru care este angajat lucrătorul sau o scurtă caracterizare ori descriere a activității; data de la care contractul sau raportul de muncă produce efecte; suma inițială de bază, celelalte elemente componente și frecvența plății remunerației pe care lucrătorul are dreptul să o primească; durata unei zile sau săptămâni normale de lucru.

Bibliografie

- 34. Constituția
- 35. Codul muncii

36. Alexandru Țiclea, ***Tratat de dreptul muncii***, Editura Universul Juridic, București, 2024;
37. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, ***Codul muncii comentat și adnotat***, Editura Universul Juridic, București, 2017;
38. N. Voiculescu, M.B. Berna, ***Tratat de drepturile omului***, Ed. Universul Juridic, București, 2023, 280p.;
39. Nicolae Voiculescu, M. B. Berna, ***Tratat de Drept social internațional și european***, Editura Universul juridic, București 2019;
40. Andrei Popescu, ***Dreptul internațional și european al muncii***, Editura C.H.Beck, Bucuresti, 2008
41. www.europa.eu;
42. www.ilo.org;
43. www.coe.org;
44. Colecția Revistei române de dreptul muncii, Editura Wolters Kluwer.

Capitolul VI

NORMELE COMUNITARE PRIVIND ȘOMAJUL ȘI POLITICA DE OCUPARE ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ

1. Diminuarea șomajului și ocuparea forței de muncă.

Reprezintă unul din cele mai importante obiective ale Uniunii Europene.

Mai multe rezoluții și recomandări au fost adoptate în domeniul respectiv:

- Rezoluția Consiliului, din 12 iulie 1982, privind combaterea șomajului;
- Rezoluția Consiliului, din 7 iunie 1984, privind contribuția inițiativelor locale de creare de locuri de muncă și lupta contra șomajului;
- Recomandarea Consiliului 86/379/CEE din 24 iulie 1986 privind angajarea persoanelor cu handicap.

Regulamentul (CEE) nr. 1888/84 al Consiliului a instituit măsuri specifice de interes comunitar în domeniul ocupării. El impune o serie de condiții generale în spațiul uniunii și anume:

- a) să contribuie la realizarea obiectivelor politicii de ocupare;
- b) să fie compatibile cu alte politici comunitare;
- c) să nu creeze distorsiuni ale concurenței.

Ocuparea forței de muncă vizează îmbunătățirea funcționării pieței muncii, o mai deplină cunoaștere și reconversie profesională. A fost constituit *Fondul Social European*, având misiunea de a sprijini financiar și tehnic creșterea gradului de ocupare și mobilitatea lucrătorilor. Urmare a *Tratatului de la Amsterdam* din 1997 s-a înființat *Comitetul ocupării forței de muncă*, care asigură coordonarea, sprijinul și supravegherea în acest domeniu⁵⁷.

Pentru a ajuta statele membre să-i mobilizeze pe cei apți de muncă și să acorde sprijin celor inapți, Comisia Europeană a propus o strategie globală, denumită *incluziune activă*. Aceasta combină

⁵⁷ Ion Niță, *Integrarea României în Uniunea Europeană*, Editura Lumina Lex, București, 2005, p. 77.

ajutorul pentru venit la un nivel suficient pentru ca persoanele să ducă o viață demnă, cu crearea de legături cu piața forței de muncă prin intermediul oportunităților de angajare sau a formării profesionale, precum și a unui acces mai bun la servicii sociale de abilitare.

A fost elaborată astfel, Recomandarea 2008/867/CE din 3 octombrie 2008 privind incluziunea activă a persoanelor excluse de pe piața muncii, prin care se propune statelor membre, printre altele, să implementeze o strategie globală integrată pentru incluziunea activă a persoanelor excluse de pe piața muncii, combinând sprijinul pe venit adecvat cu piața muncii care favorizează incluziunea și cu accesul la servicii de calitate. Politicile de incluziune activă ar trebui să faciliteze integrarea la un loc de muncă durabil și de calitate a persoanelor care pot munci și să ofere resurse suficiente pentru o viață demnă, alături de un sprijin pentru participare socială, pentru persoanele care nu pot munci⁵⁸.

2. Combaterea muncii nedeclarate.

Comunicarea Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social, Comitetul Regiunilor din octombrie 2007 s-a referit la *accelerarea luptei împotriva muncii nedeclarate*⁵⁹.

Munca nedeclarată este definită ca „orice activitate remunerată, care este legală în ceea ce privește natura ei, dar nu este declarată autorităților publice, luând în calcul diferențele sistemelor de reglementare din statele membre”. Ea este asociată cu fraudă fiscală și/sau fraudă sistemului de securitate socială și acoperă activități diverse, pornind de la servicii de menaj neoficiale până la munca clandestină efectuată de rezidenți ilegali, dar exclude infracțiunile. Munca nedeclarată reprezintă un fenomen complex, influențat de o gamă întreagă de factori economici, sociali, instituționali și culturali, dar este general acceptat faptul că tinde să obstrucționeze politicile economice, bugetare și sociale.

Atât angajatorii (și consumatorii), cât și angajații (și lucrătorii independenți) pot recurge la munca nedeclarată datorită câștigului

⁵⁸ Publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene nr. L 307 din 18 noiembrie 2008.

⁵⁹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0628:FIN:RO:PDF>

potențial – comparat cu riscul de a fi amendat – obținut prin evitarea taxelor și a contribuțiilor la sistemul de securitate socială, a drepturilor sociale (salariu minim, legislația în domeniul protejării forței de muncă, drepturile de concediu) și costul implicat de conformitatea cu legislația (cerințele de înregistrare, normele de sănătate și securitate). În măsura în care munca nedeclarată concurează și chiar elimină alte activități care respectă legea, aceasta reprezintă sursa principală de dumping social. În cazul persoanelor care desfășoară activități nedeclarate și care primesc indemnizații de șomaj, există și o dimensiune de fraudă socială.

În plus, munca nedeclarată tinde să fie asociată cu condiții precare de muncă și cu riscurile pe care acestea le implică pentru sănătatea lucrătorilor, cu șanse puține pentru evoluția carierei și cu un nivel nesatisfăcător de securitate socială.

Posibilitatea de a găsi muncă nedeclarată constituie un factor cheie în încurajarea imigrației ilegale. Rezidenților ilegali, care tind să rămână în afara sistemului de securitate socială, le este deseori oferită muncă nedeclarată, în condiții inacceptabile din punct de vedere social și care încalcă normele de sănătate și securitate.

Factori determinanți ai muncii nedeclarate sunt considerați:

- cererea crescândă de servicii de menaj și de îngrijire la domiciliu care rezultă din schimbările socio-demografice, eventual în combinație cu reducerea timpului de lucru;
- înclinația spre relații profesionale minimale și mai puțin ierarhizate, cu sisteme de plată sau o contabilizare a timpului mai flexibile;
- activitatea independentă (inclusiv activitatea independentă falsă) și subcontractarea și, la un nivel mai general, contractele flexibile și contractele de muncă pe perioadă determinată, când, acestea sunt folosite pentru nedeclararea unei părți a venitului;
- facilitarea crescândă a constituirii grupărilor de întreprinderi transfrontaliere, care necesită cooperare internațională eficientă între organismele și/sau sistemele de monitorizare și de punere în aplicare a legii.

Principala modalitate de combatere a muncii nedeclarate constă în transformarea ei într-o muncă licită. Se poate ajunge la acest deziderat prin:

- scăderea atractivității financiare a muncii nedeclarate care rezultă din modelul sistemelor de impozitare și prestații de securitate socială, și a permisivității sistemului de securitate socială cu privire la efectuarea muncii nedeclarate;
- reformă administrativă și simplificare, în vederea reducerii costului respectării legii;
- consolidarea mecanismelor de supraveghere și sancțiune prin implicarea inspectoratelor teritoriale de muncă, a birourilor fiscale și a partenerilor sociali;
- cooperare transnațională între statele membre, și
- activități de sensibilizare a populației.

Bibliografie

45. Constituția
46. Codul muncii
47. Alexandru Țiclea, **Tratat de dreptul muncii**, Editura Universul Juridic, București, 2024;
48. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, **Codul muncii comentat și adnotat**, Editura Universul Juridic, București, 2017;
49. N. Voiculescu, M.B. Berna, **Tratat de drepturile omului**, Ed. Universul Juridic, București, 2023, 280p.;
50. Nicolae Voiculescu, M. B. Berna, **Tratat de Drept social internațional și european**, Editura Universul juridic, București 2019;
51. Andrei Popescu, **Dreptul internațional și european al muncii**, Editura C.H.Beck, Bucuresti, 2008
52. www.europa.eu;
53. www.ilo.org;
54. www.coe.org;
55. Colecția Revistei române de dreptul muncii, Editura Wolters Kluwer.

Capitolul VII

COMBATEREA HĂRȚUIRII ȘI A VIOLENȚEI LA LOCUL DE MUNCĂ

1. Reglementare.

Constituie o preocupare materializată în Acordul cadru european, semnat la 26 aprilie 2007 de Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), Uniunea Europeană a întreprinderilor meșteșugărești și a întreprinderilor mici și mijlocii (BUSINESSEUROPE, UEAPME) și Centrul european al întreprinderilor mici și mijlocii cu participare publică (CEEP)⁶⁰.

2. Obiectivul acordului

Acesta este prevenirea și, dacă este cazul, gestionarea problemelor referitoare la cazurile de intimidare, hărțuire sexuală și violență fizică la locul de muncă. Acordul condamnă toate formele de hărțuire și violență și confirmă responsabilitatea angajatorului de a proteja lucrătorii împotriva acestora. Companiile din Europa sunt invitate să adopte o politică de toleranță zero față de un astfel de comportament și să definească proceduri pentru rezolvarea eventualelor cazuri de hărțuire și violență.

Acordul urmează să fie pus în aplicare de membrii părților semnatare, precum organizațiile naționale ale partenerilor sociali, în conformitate cu procedurile și practicile specifice administrației, forței de muncă și statelor membre, în acord cu dispozițiile primei alternative de la articolul 139 alineatul (2) din Tratatul CE, în decurs de trei ani de la semnarea acestuia.

Potrivit Acordului, diverse forme de hărțuire și violență la locul de muncă pot fi:

- de natură fizică, psihologică și/sau sexuală,
- să constituie incidente izolate sau tipuri de comportament cu un caracter mai sistematic,

⁶⁰ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:RO:PDF>

- să se manifeste între colegi, între superiori și subordonați sau să fie exercitate de către părți terțe precum clienți, pacienți, elevi etc.,

- să varieze de la cazuri minore de lipsă de respect, la acțiuni mult mai grave, inclusiv fapte penale care necesită intervenția autorităților publice.

Obiectivul acordului este:

- să sporească nivelul de sensibilizare și de înțelegere a angajatorilor, lucrătorilor și a reprezentanților acestora cu privire la hărțuire și la violență la locul de muncă,

- să ofere angajatorilor, lucrătorilor și reprezentanților acestora de la toate nivelele un cadru orientat spre acțiune pentru a identifica, preveni și gestiona problemele legate de hărțuire și de violență la locul de muncă.

Hărțuirea are loc atunci când unul ori mai mulți lucrători ori persoane cu funcții de conducere sunt abuzate, amenințate și/sau umilite în mod repetat și deliberat în situații legate de muncă, iar violența se produce când aceleași persoane sunt agresate în situațiile menționate.

Hărțuirea și violența pot fi exercitate de una sau mai multe persoane cu funcții de conducere sau lucrători în scopul ori având ca efect încălcarea demnității unei persoane cu funcții de conducere sau a unui lucrător, având consecințe dăunătoare asupra sănătății persoanei în cauză și/sau generând un mediu de lucru ostil.

Angajatorii trebuie să conștientizeze că hărțuirea și violența nu sunt tolerate. Ei trebuie să specifice procedurile de urmat atunci când apar astfel de cazuri. Aceste procedurii pot include o etapă informală în care o persoană care se bucură de încredere din partea administrației și a lucrătorilor este disponibilă să ofere consiliere și asistență.

În situația în care se stabilește producerea unui caz de hărțuire și violență, trebuie luate măsurile cuvenite împotriva făptașului/făptașilor, care pot varia de la măsuri disciplinare până la concediere.

3. Concedierile colective.

Directiva Consiliului 98/59/CE din 20 iulie 1998 reglementează armonizarea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective.

Prin concedieri colective, se înțeleg acele concedieri efectuate de un angajator pentru unul sau mai multe motive ce nu țin de persoana lucrătorilor, în cazul în care, numărul celor afectați este:

- cel puțin egal cu 10 în unitățile care angajează în mod obișnuit mai mult de 20 și mai puțin de 100 de lucrători;
- cel puțin egal cu 10% din numărul lucrătorilor din unitățile care angajează în mod obișnuit cel puțin 100, dar nu mai puțin de 300 de lucrători;
- cel puțin egal cu 30 în unitățile care angajează în mod obișnuit cel puțin 300 de lucrători;
- pentru o perioadă de 90 de zile, cel puțin egal cu 20, oricare ar fi numărul lucrătorilor angajați în mod obișnuit în unitățile respective.

Directiva impune obligația angajatorilor de a declanșa, în timp util, consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru analizarea posibilităților de atenuare a consecințelor prin recurgerea la măsuri sociale în scopul redistribuirii și reconversiei lucrătorilor disponibilizați. Angajatorul trebuie să furnizeze reprezentanților lucrătorilor o serie de informații utile privind motivele proiectului de concediere, numărul și categoriile de lucrători care urmează să fie disponibilizați, criteriile preconizate pentru alegerea lucrătorilor care urmează să fie disponibilizați etc.

Bibliografie

56. Constituția
57. Codul muncii
58. Alexandru Țiclea, **Tratat de dreptul muncii**, Editura Universul Juridic, București, 2024;
59. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, **Codul muncii comentat și adnotat**, Editura Universul Juridic, București, 2017;

60. N. Voiculescu, M.B. Berna, ***Tratat de drepturile omului***, Ed. Universul Juridic, București, 2023, 280p.;
61. Nicolae Voiculescu, M. B. Berna, ***Tratat de Drept social internațional și european***, Editura Universul juridic, București 2019;
62. Andrei Popescu, ***Dreptul internațional și european al muncii***, Editura C.H.Beck, Bucuresti, 2008
63. www.europa.eu;
64. www.ilo.org;
65. www.coe.org;
66. Colecția Revistei române de dreptul muncii, Editura Wolters Kluwer.

Capitolul VIII

SECURITATEA SOCIALĂ ÎN DREPTUL COMUNITAR

1. Reglementare.

Sediul materiei se află în art. 51 și art. 235 ale Tratatului CEE. Dispozițiile cu caracter de principiu ale Tratatului au fost dezvoltate printr-o serie de Regulamente, dintre care cele mai importante sunt: 1408/71 și 574/72, amendate ulterior prin alte Regulamente (2001/83, 1305/89, 2332/89, 1247/92, 1945/93; 629/2006).

La rândul său Regulamentul (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială și de stabilire a conținutului anexelor acestuia a fost modificat de Regulamentul (CE) nr. 987/2009 din 16 septembrie 2009.

Regulamentul 987/2009 din 16 septembrie 2009 stabilește procedura de punere în aplicare a Regulamentului nr. 883/2004.

A fost structurat astfel un sistem unitar al securității sociale în vederea desființării pe cât posibil a limitărilor teritoriale în aplicarea schemelor de securitate socială din Uniunea Europeană.

2. Principii

Principiile desprinse din analiza actelor enunțate sunt:

- nediscriminarea bazată pe cetățenie;
- plata prestațiilor sociale indiferent de reședință;
- nesuprapunerea prestațiilor;
- principiul statului unic.

Sub incidența normelor europene intră și membrii de familie ca și persoanele aflate în întreținerea muncitorului sau lucrătorului independent.

Prestațiile avute în vedere sunt cele de boală sau maternitate, invaliditate, bătrânețe, supraviețuire, accident de muncă și boală profesională, șomaj și familie.

Referitor la legea aplicabilă, regula este: se aplică legea statului în care o persoană muncește.

De la această regulă se prevăd o serie de excepții pentru muncitorii detașați, muncitorii care își exercită activitatea pe teritoriul mai multor state și muncitorii frontalieri.

3. Legea aplicabilă raporturilor de muncă.

Legislația muncii din statele membre ale Uniunii Europene nu are caracter omogen; ea diferă de la țară la țară. Prin urmare, poate apărea un conflict de legi, punându-se, de exemplu, problema într-un caz concret, atunci când munca se prestează într-un alt stat membru dacă se aplică legea salariatului sau legea angajatorului.

Soluția este dată de Regulamentul (CE) nr. 593/2008 a Parlamentului European și al Consiliului, din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (cunoscut sub denumirea de „Roma I”), care înlocuiește Convenția de la Roma din 19 iunie 1980 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale.

Regulamentul „Roma I” se aplică raporturilor contractuale încheiate după data de 17 decembrie 2009, în situațiile în care există un conflict de legi⁶¹.

Art. 8 din acest regulament dispune:

„(1) Contractul individual de muncă este reglementat de legea aleasă de părți în conformitate cu articolul 3. Cu toate acestea, o astfel de alegere nu poate priva angajatul de protecția acordată acestuia în temeiul dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă în temeiul alineatelor (2), (3) și (4) din prezentul articol.

(2) În măsura în care legea aplicabilă contractului individual de muncă nu a fost aleasă de părți, contractul este reglementat de legea țării în care sau, în lipsă, din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea în executarea contractului. În cazul în care angajatul este angajat temporar într-o altă țară, nu se consideră că și-a schimbat locul de desfășurare a muncii în mod obișnuit.

(3) În cazul în care legea aplicabilă nu poate fi determinată în temeiul alineatului (2), contractul este reglementat de legea țării în care este situată unitatea angajatoare.

⁶¹ A se vedea și Nadia Cerasela Aniței, *Ce înțelegem prin noțiunea de norme de aplicație imediată sau necesară în dreptul internațional privat român?*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 8/2015, p. 39-46.

(4) În cazul în care reiese din circumstanțele de ansamblu ale cazului că respectivul contract are o legătură mai strânsă cu o altă țară decât cea menționată la alineatul (2) sau (3), se aplică legea acelei alte țări”.

Rezultă din textul de mai sus, că există două posibilități⁶²:

a) *prima - părțile au ales legea aplicabilă*. Această alegere însă, subiectiv aplicabilă, nu poate fi niciodată mai dezavantajoasă pentru salariat decât legea obiectiv aplicabilă;

b) *a doua - părțile nu au ales legea aplicabilă*. În acest caz, legea obiectiv aplicabilă va fi în ordine:

- legea țării unde se desfășoară activitatea;
- legea angajatorului;
- legea țării cu care contractul individual de muncă are cea mai strânsă legătură⁶³.

Este evident că, regulamentul „Roma I” urmărește excluderea posibilității aplicării unui regim mai dezavantajos salariatului provenit dintr-un alt stat, față de cel pe care l-ar fi avut dacă provenea din statul gazdă, unde își desfășoară temporar activitatea.

Ca urmare, în considerarea normelor europene citate, instanțele de drept al muncii din România, vor trebui „să judece, sub aspect substanțial, nu numai potrivit legii române, ci și potrivit legii altui stat membru, ca lege obiectiv aplicabilă sau subiectiv aplicabilă raportului juridic de în discuție”⁶⁴. Totodată, instanțele noastre ar trebui să respecte întocmai jurisprudența Curții Europene de Justiție⁶⁵.

Bibliografie

67. Constituția

68. Codul muncii

69. Alexandru Țiclea, ***Tratat de dreptul muncii***, Editura Universul Juridic, București, 2024;

⁶² Raluca Dimitriu, *Diversitate versus discriminare...*, p. 27.

⁶³ De pildă, Camera socială franceză (hotărârea din 25 ianuarie 2012, n° 11-11374) a decis, în cazul unui salariat având încheiate mai multe contracte de muncă cu diferite întreprinderi ale aceluiași grup, desfășurându-și activitatea în diverse țări, că se aplică legea grupului (societății mamă). Legătura cu această societate constituie un obstacol al aplicării legii din fiecare țară unde a fost angajat acel salariat (în „Revue de droit du Travail” n° 3 - mars 2012, p. 125).

⁶⁴ Raluca Dimitriu, *Diversitate versus discriminare...*, p. 28.

⁶⁵ Curtea Europeană de Justiție a avut ocazia să se pronunțe asupra legii aplicabile în situația lucrătorilor mobili (Cauza Koelzsch din 15 martie 2011 și cauza Voogsgeerd din 15 decembrie 2011).

70. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, **Codul muncii comentat și adnotat**, Editura Universul Juridic, București, 2017;
71. N. Voiculescu, M.B. Berna, **Tratat de drepturile omului**, Ed. Universul Juridic, București, 2023, 280p.;
72. Nicolae Voiculescu, M. B. Berna, **Tratat de Drept social internațional și european**, Editura Universul juridic, București 2019;
73. Andrei Popescu, **Dreptul internațional și european al muncii**, Editura C.H.Beck, București, 2008
74. www.europa.eu;
75. www.ilo.org;
76. www.coe.org;
77. Colecția Revistei române de dreptul muncii, Editura Wolters Kluwer.

