

# Cuprins

ABREVIERI.....	5
<b>TITLUL I. NOȚIUNI PRELIMINARE</b> .....	7
CAPITOLUL I. ELEMENTE DE FORMARE ȘI DEZVOLTARE A DREPTULUI MUNCII.....	7
CAPITOLUL II. DEFINIȚIA ȘI OBIECTUL DREPTULUI MUNCII.....	15
1. Munca dependentă (subordonată) .....	16
2. Munca independentă .....	17
3. Diverse forme de raporturi juridice de muncă.....	18
3.1. Raporturile de muncă (de serviciu) ale funcționarilor publici .....	18
3.2. Raporturile de muncă ale membrilor cooperatori .....	19
3.3. Raporturile de muncă ale magistraților.....	20
3.4. Raporturile de muncă ale militarilor .....	21
3.5. Raporturile de muncă ale demnitarilor .....	21
3.6. Raporturile de muncă ale preoților .....	21
CAPITOLUL III. IZVOARELE DREPTULUI MUNCII.....	22
1. Izvoare interne.....	22
2. Izvoare internaționale .....	24
CAPITOLUL IV. PRINCIPIILE DREPTULUI MUNCII .....	26
1. Definirea noțiunii .....	26
2. Principiul libertății muncii și neîngrădirii dreptului la muncă. ....	26
3. Nediscriminarea în raporturile de muncă .....	27
4. Negocierea colectivă și individuală.....	28
5. Dreptul la liberă asociere.....	28
6. Principiul respectării buneii-credințe .....	29
7. Principiul protecției salariaților .....	29
8. Principiul garantării dreptului la grevă.....	30
<b>TITLUL II. DREPTUL INDIVIDUAL AL MUNCII</b> .....	31
CAPITOLUL I. CONTRACTUL INDIVIDUAL AL MUNCII. DEFINIȚIE. TRĂSĂTURI .....	31
<i>I. PRELIMINARII</i> .....	31
1. Definiția contractului individual de muncă.....	31
2. Elemente definitorii ale contractului individual de muncă .....	32
2.1. Prestarea muncii.....	32
2.2. Plata muncii .....	33

2.3. Subordonarea salariatului față de angajatorul său.....	33
2.4. Elementul temporal.....	33
3. Trăsăturile contractului individual de muncă.....	33
3.1. Respectarea principiului libertății de voință.....	33
3.2. Contractul individual de muncă este un contract bilateral.....	34
3.3. Contractul individual de muncă este un contract sinalagmatic.....	34
3.4. Contractul individual de muncă este un act juridic oneros.....	34
3.5. Contractul individual de muncă este un contract comutativ.....	34
3.6. Contractul individual de muncă este un contract cu executare succesivă.....	34
3.7. Contractul individual de muncă este un contract numit.....	35
3.8. Contractul individual de muncă este un contract formal (solemn).....	35
3.9. Contractul individual de muncă este un contract intuitu personae.....	35
3.10. Contractul individual de muncă nu poate fi afectat de o condiție suspensivă.....	35
3.11. Contractul individual de muncă poate fi afectat de un termen extinctiv.....	35
3.12. Contractul individual de muncă este un contract în care angajatul se află în raport de subordonare.....	36
CAPITOLUL II. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.....	37
<i>A. CONDIȚII GENERALE ȘI COMUNE DE VALIDITATE.....</i>	<i>37</i>
1. Capacitatea juridică.....	37
1.1. Capacitatea juridică a persoanei fizice care se angajează.....	37
1.1.1. Incompatibilități.....	39
1.2. Capacitatea juridică a angajatorului.....	41
1.2.1. Capacitatea juridică a angajatorului persoană fizică.....	42
1.2.2. Capacitatea juridică a angajatorului persoană juridică.....	43
2. Consimțământul.....	44
3. Obiectul.....	46
4. Cauza.....	46
<i>B. CONDIȚII SPECIFICE DE VALIDITATE.....</i>	<i>47</i>
1. Examenul medical.....	47
2. Avize, autorizări, atestări.....	49
3. Studii.....	50
4. Vechimea în muncă.....	50
5. Repartizarea în muncă.....	51
6. Stagiul.....	51
7. Obligația de informare.....	51
8. Verificarea aptitudinilor și cunoștințelor profesionale.....	54
8.1. Concursul sau examenul.....	56
8.2. Interviu.....	58
8.3. Proba practică.....	59
8.4. Perioada de probă.....	59
9. Forma contractului individual de muncă.....	64
10. Registrul general de evidență a salariiștilor.....	66
11. Cumulul de funcții.....	67

CAPITOLUL III. CONȚINUTUL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE	
MUNCĂ..... 71	
1. Clauze obligatorii.....	71
1.1. Obiectul contractului individual de muncă.....	72
1.2. Durata contractului individual de muncă.....	72
1.3. Locul muncii.....	72
1.4. Felul muncii.....	75
1.5. Condițiile de muncă.....	77
1.6. Timpul de muncă și timpul de odihnă.....	78
1.7. Salariul.....	78
2. Clauze facultative.....	78
2.1. Clauza cu privire la formarea profesională.....	79
2.2. Clauza de neconcurență.....	80
2.3. Clauza de confidențialitate.....	90
2.4. Clauza de mobilitate.....	92
2.5. Clauza de conștiință.....	93
2.6. Clauza de risc.....	95
2.7. Clauza de restricție a timpului liber.....	95
2.8. Clauza de punere la dispoziție a unor bunuri ale unității.....	96
2.9. Clauza de indemnizație în caz de concediere.....	96
CAPITOLUL IV. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE	
MUNCĂ..... 97	
1. Clasificarea cazurilor de modificare a contractului individual de muncă.....	98
2. Delegarea.....	99
2.1. Trăsăturile caracteristice delegării.....	99
2.2. Efectele juridice ale delegării.....	100
3. Detașarea.....	100
3.1. Trăsăturile caracteristice detașării.....	100
3.2. Efectele juridice ale detașării.....	102
4. Detașarea lucrătorilor în cazul prestării de servicii la nivel transnațional.....	102
5. Trecerea într-o altă muncă.....	104
6. Trecerea definitivă în altă muncă.....	107
6.1. Promovarea.....	107
6.2. Transferul.....	107
CAPITOLUL V. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE	
MUNCĂ..... 109	
1. Noțiune.....	109
2. Suspendarea de drept.....	110
2.1. Concediul de maternitate [art. 50, lit. a)].....	111
2.2. Concediul pentru incapacitate temporară de muncă [art. 50 lit. b)].....	111
2.3. Carantina [art. 50 lit. c)].....	113
2.4. Exercițarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești [art. 50 lit. d)].....	113
2.5. Îndeplinirea unei funcții de conducere salarizată în sindicat [art. 50 lit. e)].....	113

2.6. Forța majoră [art. 50 lit. f)]	113
2.7. Arestarea preventivă a salariatului [art. 50 lit. g)]	114
2.8. Expirarea valabilității avizelor, autorizațiilor și atestărilor [art. 50 lit. h)]	114
2.9. Alte cazuri expres prevăzute de lege [art. 50 lit. i)]	115
3. Suspendarea din inițiativa salariatului	115
3.1. Concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 an [art. 51 lit. a)]	115
3.2. Concediul pentru îngrijirea copilului bolnav [art. 51 lit. b)]	116
3.3. Concediul paternal [art. 51 lit. c)]	116
3.4. Concediul pentru formarea profesională [art. 51 lit. d)]	116
3.5. Exercitarea unor funcții electice în organisme profesionale [art. 51 lit. e)]	117
3.6. Participarea la grevă [art. 51 lit. f)]	117
3.7. Absențele nemotivate [art. 51 alin. (2)]	117
4. Suspendarea din inițiativa angajatorului	117
4.1. Pe durata cercetării disciplinare prealabile [art. 52 lit. a)]	118
4.2. Suspendarea determinată de formularea unei plângeri penale [art. 52 lit. b)]	118
4.3. În cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității [art. 52 lit. c)]	120
4.4. Pe durata detașării [art. 52 lit. d)]	121
4.5. Pe durata suspendării avizelor, autorizațiilor sau atestărilor [art. 52 lit. e)]	121
5. Suspendarea prin acordul părților	121
<b>CAPITOLUL VI. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ</b>	<b>123</b>
1. Încetarea de drept a contractului individual de muncă	124
2. Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților	128
3. Concedierea	129
3.1. Concedierea pentru motive disciplinare	130
3.1.1. Constatarea abaterii disciplinare	133
3.1.2. Cercetarea disciplinară	134
3.1.3. Convocarea salariatului	135
3.1.4. Emiterea deciziei de concediere	137
3.1.5. Comunicarea deciziei de concediere	138
3.2. Concedierea salariatului arestat preventiv mai mult de 30 de zile	138
3.3. Concedierea pentru inaptitudine	140
3.4. Concedierea pentru necorespondere profesională	142
3.5. Concedierea pentru motive ce nu țin de persoana salariatului	144
3.5.1. Luarea deciziei de reducere a posturilor	145
3.5.2. Identificarea posturilor desființate	145
3.5.3. Identificarea salariaților ce urmează a fi concediați	145
3.5.4. Preavizarea concedierii	146
3.5.5. Emiterea deciziei de concediere	146
3.6. Concedierea colectivă	146
3.6.1. Procedura concedierii colective	148
3.7. Interdicții privind concedierea	151
3.8. Revocarea deciziei de concediere	153
3.9. Reintegrarea în muncă	155

4. Demisia .....	159
5. Nulitatea contractului individual de muncă.....	161
<b>CAPITOLUL VII. ALTE FORME CONTRACTUALE DE MUNCĂ .....</b>	<b>163</b>
1. Contractul individual de muncă pe durată determinată.....	163
1.1. Izvoare interne și internaționale.....	163
1.2. Cazuri de încheiere a contractului individual de muncă pe durată determinată .....	164
1.3. Forma contractului individual de muncă pe durată determinată.....	168
1.4. Durata contractului individual de muncă pe durată determinată .....	168
1.5. Egalitatea de tratament.....	170
1.6. Încetarea contractului individual de muncă pe durată determinată.....	172
2. Contractul individual de muncă cu timp parțial .....	172
2.1. Izvoare interne și internaționale.....	173
2.2. Precizări terminologice.....	173
2.3. Încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial .....	174
2.4. Conținutul contractului individual de muncă cu timp parțial .....	174
2.5. Drepturile salariatului angajat cu fracțiune de normă .....	175
2.6. Trecerea salariatului de la normă întregă la fracțiune de normă și invers.....	176
3. Munca la domiciliu .....	177
3.1. Izvoare interne și internaționale.....	177
3.2. Conceptul de muncă la domiciliu .....	177
3.3. Condiții specifice pentru validitatea contractului de muncă la domiciliu.....	178
3.3.1. Forma scrisă a contractului de muncă la domiciliu .....	178
3.3.2. Precizarea expresă a locului de muncă .....	179
3.3.3. Programul de lucru al salariatului cu munca la domiciliu .....	179
3.3.4. Controlul exercitat de angajator .....	180
3.3.5. Asigurarea de către angajator a transportului .....	180
3.3.6. Egalitatea de tratament .....	181
4. Telemunca .....	182
5. Contractul individual de muncă prin agent de muncă temporară.....	185
5.1. Izvoare interne și internaționale.....	185
5.2. Definiții din dreptul intern și dreptul comunitar .....	185
5.3. Încheierea contractului de muncă temporară. ....	188
5.3.1. Agentul de muncă temporară.....	188
5.3.2. Salariatul temporar .....	189
5.3.3. Utilizatorul.....	191
5.3.4. Forma, conținutul și durata contractului de muncă temporară .....	193
5.4. Contractul de punere la dispoziție.....	195
5.4.1. Natura juridică și trăsăturile contractului de punere la dispoziție .....	195
6. Contractul de ucenicie la locul de muncă.....	196
6.1. Reglementări interne și internaționale .....	197
6.2. Definirea contractului de ucenicie și trăsăturile sale specifice .....	198
6.3. Încheierea contractului de ucenicie.....	199
6.3.1. Părțile contractului de ucenicie.....	199
6.3.2. Forma contractului de ucenicie.....	201

6.3.3. Durata contractului de ucenicie .....	202
6.3.4. Calificările pentru care se organizează ucenicia.....	202
6.3.5. Conținutul contractului de ucenicie.....	203
6.3.6. Susținerea financiară a uceniciei la locul de muncă .....	205
6.4. Încetarea contractului de ucenicie la locul de muncă .....	206
<b>CAPITOLUL VIII. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNA.....</b>	<b>207</b>
<i>A. TIMPUL DE MUNCĂ.....</i>	<i>207</i>
1. Izvoare interne și internaționale .....	207
2. Noțiunea de timp de muncă.....	208
3. Durata timpului de muncă.....	209
4. Durata redusă a timpului de muncă.....	212
5. Munca de noapte .....	214
6. Munca suplimentară .....	216
7. Norma de muncă .....	219
8. Programul de lucru.....	220
<i>B. TIMPUL DE ODIHNĂ.....</i>	<i>221</i>
1. Pauza de masă .....	222
2. Repausul zilnic .....	222
3. Repausul săptămânal.....	222
4. Sărbătorile legale.....	223
<b>CAPITOLUL IX. CONCEDIILE.....</b>	<b>224</b>
1. Concediul de odihnă.....	224
1.1. Concediul de odihnă de bază .....	225
1.2. Concediul de odihnă suplimentar.....	228
1.3. Indemnizația pentru concediul de odihnă .....	229
1.4. Întreruperea concediului de odihnă.....	231
1.5. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat .....	232
2. Zile libere plătite .....	232
3. Concediile fără plată .....	234
3.1. Concediul fără plată pentru rezolvarea unor situații personale.....	234
3.2. Concediul fără plată pentru creșterea copilului.....	235
3.3. Alte tipuri de concedii fără plată prevăzute în contractele colective de muncă.....	235
3.4. Concediul de formare profesională fără plată .....	236
4. Concediul de formare profesională plătit .....	236
5. Concediul de maternitate.....	237
6. Concediul de risc maternal.....	239
7. Concediul pentru creșterea/îngrijirea copilului .....	241
7.1. Concediul pentru creșterea copilului .....	241
7.2. Concediul pentru îngrijirea copilului bolnav .....	244
8. Concediul paternal .....	245
9. Concediul medical.....	246
10. Concediul pentru carantină.....	249

CAPITOLUL X. SALARIZAREA .....	251
1. Principiile salarizării .....	252
1.1. Principii comune sectorului public și privat .....	252
1.2. Principii specifice sectorului public .....	253
1.3. Principii specifice sectorului privat .....	253
2. Elementele componente ale salariului .....	253
2.1. Salariul de bază .....	253
2.2. Indemnizațiile .....	254
2.3. Sporurile .....	254
2.4. Adaosurile .....	254
3. Formele de salarizare .....	254
4. Categoriile de salarii .....	255
4.1. Salariul nominal .....	255
4.2. Salariul real .....	255
4.3. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată .....	256
5. Plata salariilor .....	256
6. Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale .....	257
CAPITOLUL XI. SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ .....	258
1. Obligațiile angajatorului .....	259
2. Obligațiile lucrătorilor .....	260
3. Instruirea lucrătorilor .....	261
4. Accidentul de muncă .....	261
5. Boala profesională .....	263
6. Comitetul de securitate și sănătate în muncă .....	264
7. Răspunderea juridică .....	265
CAPITOLUL XII. ELEMENTE ALE RĂSPUNDERII JURIDICE .....	267
<i>A. RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ .....</i>	<i>267</i>
1. Abaterea disciplinară .....	268
1.1. Obiectul abaterii disciplinare .....	269
1.2. Latura obiectivă .....	269
1.3. Subiectul abaterii disciplinare .....	271
1.4. Latura subiectivă .....	271
2. Cauze de nerăspundere disciplinară .....	272
3. Sancțiunile disciplinare .....	272
3.1. Sancțiunile disciplinare generale .....	273
3.2. Regimuri disciplinare speciale .....	273
4. Procedura disciplinară .....	274
4.1. Organele competente să aplice sancțiuni disciplinare .....	275
4.2. Cercetarea disciplinară .....	275
4.3. Individualizarea sancțiunii .....	275
4.4. Termenele de aplicare a sancțiunii disciplinare .....	276
4.5. Decizia de sancționare disciplinară .....	276

4.6. Comunicarea deciziei de concediere.....	277
4.7. Contestarea sancțiunii.....	277
4.8. Radierea disciplinară.....	280
<i>B. RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ</i> .....	281
1. Răspunderea patrimonială a angajatorului față de salariații săi.....	282
2. Răspunderea patrimonială a salariaților față de angajator.....	283
2.1. Calitatea de salariat a autorului pagubei în raport cu angajatorul păgubit.....	283
2.2. Fapta ilicită a salariatului să fie în legătură cu munca sa.....	284
2.3. Existența unui prejudiciu.....	284
2.4. Raportul de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciu.....	285
2.5. Vinovăția.....	285
3. Cauze exoneratoare de răspundere patrimonială.....	285
4. Obligația de restituire.....	286
5. Procedura de recuperare a prejudiciilor suferite.....	287
6. Forme specifice ale răspunderii patrimoniale.....	288
6.1. Răspunderea conjunctă.....	288
6.2. Răspunderea subsidiară.....	289
6.3. Răspunderea solidară.....	290
<b>CAPITOLUL XIII. JURISDICȚIA MUNCII</b> .....	291
1. Sediul materiei.....	291
2. Principiile jurisdicției muncii.....	292
3. Conflictele de muncă.....	293
4. Părțile în conflictele de muncă.....	295
4.1. Părțile conflictului individual de muncă.....	295
4.2. Părțile conflictului colectiv de muncă.....	295
5. Soluționarea conflictelor individuale de muncă.....	296
5.1. Competența instanțelor judecătorești.....	296
5.1.1. Competența materială.....	296
5.1.2. Competența teritorială.....	297
5.2. Compunerea instanței.....	298
5.3. Termene de sesizare a instanței.....	299
5.4. Procedura în fața primei instanțe.....	300
5.4.1. Hotărârile instanței de fond.....	302
5.5. Căi de atac.....	302
5.5.1. Căile ordinare de atac.....	302
5.5.2. Căi extraordinare de atac.....	303
6. Executarea hotărârilor judecătorești.....	303
7. Căi alternative de soluționare a conflictelor individuale de muncă.....	304
7.1. Soluționarea pe cale amiabilă a conflictului individual de muncă.....	304
7.2. Medierea.....	305

<b>TITLUL III. DREPTUL COLECTIV AL MUNCII</b> .....	307
<b>CAPITOLUL I. DIALOGUL SOCIAL</b> .....	307
1. Sindicatele .....	308
1.1. Definiții. Trăsături .....	308
1.2. Persoane care se pot sindicaliza .....	309
1.3. Persoane care nu se pot sindicaliza .....	310
1.4. Constituirea și funcționarea sindicatelor.....	310
1.4.1. Dobândirea personalității juridice a sindicatului.....	311
1.4.2. Dobândirea personalității juridice a federațiilor, confederațiilor sindicale și a uniunilor sindicale teritoriale .....	312
1.5. Atribuțiile sindicatelor .....	313
1.6. Reprezentativitatea sindicatelor .....	314
1.7. Reorganizarea și dizolvarea sindicatelor .....	315
1.8. Protecția și garantarea libertății sindicale .....	315
1.9. Reprezențianții salariaților .....	316
2. Comitetul european de întreprindere.....	318
3. Patronatul .....	319
3.1. Dobândirea personalității juridice.....	321
3.2. Reprezentativitatea organizațiilor patronale .....	322
3.3. Dizolvarea organizațiilor patronale.....	322
<b>CAPITOLUL II. CONTRACTELE COLECTIVE DE MUNCĂ</b> .....	323
1. Considerații generale.....	323
2. Definiții ale contractului colectiv de muncă .....	324
3. Natura juridică.....	324
4. Tipuri de contracte colective de muncă.....	325
5. Încheierea contractelor colective de muncă .....	326
5.1. Părțile contractului colectiv de muncă și reprezentarea acestora.....	326
5.2. Negocierea contractelor colective de muncă .....	328
5.3. Durata contractelor colective de muncă.....	329
5.4. Forma și înregistrarea contractelor colective de muncă.....	330
6. Efectele contractelor colective de muncă.....	330
7. Executarea contractelor colective de muncă .....	331
8. Modificarea contractelor colective de muncă .....	331
9. Suspendarea contractelor colective de muncă.....	332
10. Încetarea contractelor colective de muncă .....	333
11. Acordurile colective .....	334
<b>CAPITOLUL III. CONFLICTELE COLECTIVE DE MUNCĂ</b> .....	335
1. Considerații introductive .....	335
2. Noțiunea de conflict colectiv de muncă. Situații de declanșare .....	336
3. Soluționarea conflictelor colective de muncă .....	338
3.1. Părțile conflictului colectiv de muncă.....	338
3.2. Sesizarea și înregistrarea conflictului colectiv de muncă .....	338
3.3. Concilierea .....	339

---

3.4. Medierea și arbitrajul .....	340
4. Greva .....	341
4.1. Repere istorice generale .....	341
4.2. Apariția și reglementarea grevelor în România .....	343
4.3. Noțiuni generale despre libertatea grevei și dreptul la grevă .....	344
4.4. Exercițarea dreptului la grevă în România .....	348
4.4.1. Interdicții și limitări ale exercitării dreptului la grevă .....	350
4.5. Desfășurarea grevei .....	350
4.6. Încetarea grevei .....	352
4.7. Răspunderea juridică .....	353
4.8. Tipologia grevelor .....	354
4.9. Grevele reglementate de legea română .....	355
5. Lock-out .....	363

**Romulus GIDRO**

# **DREPTUL MUNCII**

**Universul Juridic**

București

-2013-

## ABREVIERI

A.I.	- Analele de istorie
alin.	- alineat/alineatele
art.	- articol/articolele
A.T.O.F.M.	- Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă
C. civ.	- Cod civil
C. fisc.	- Cod fiscal
C. mun.	- Codul muncii
C. pr. civ.	- Cod procesual civil
C.A.E.N.	- Clasificarea Activităților din Economia Națională
C.J.C.E.	- Curtea de Justiție a Comunităților Europene
C.J.U.E.	- Curtea de Justiție a Uniunii Europene
C.O.R.	- Clasificarea Ocupațiilor din România
C.S.J.	- Curtea Supremă de Justiție
Ed.	- Editură
H.G.	- Hotărâre de Guvern
I.T.M.	- Inspectoratul Teritorial de Muncă
I.C.C.J.	- Înalta Curte de Casație și Justiție
J.O.C.E.	- Jurnalul Oficial al Comunităților Europene
lit.	- litera/literele
M. Of.	- Monitorul Oficial
NCPC	- Noul Cod de procedură civilă
n.n.	- nota noastră
O.G.	- Ordonanță a Guvernului
O.I.M.	- Organizația Internațională a Muncii
op. cit.	- opera citată
O.U.G.	- Ordonanța de Urgență a Guvernului
p.	- pagina
pct.	- punctul/punctele
P.F.A.	- Persoană Fizică Autorizată
RDC	- Revista de Drept Comercial
RRD	- Revista Română de Drept
RRDC	- Revista Română de Drept Comercial
RRJ	- Revista Română de Jurisprudență
RRDM	- Revista Română de Dreptul Muncii
RRDP	- Revista Română de Drept Public
S.D.R.	- Studii de Drept Românesc
ș.a.	- și alții/altele
vol.	- volum/volumele
UE	- Uniunea Europeană

# Titlul I

## Noțiuni preliminare

### CAPITOLUL I

#### ELEMENTE DE FORMARE ȘI DEZVOLTARE A DREPTULUI MUNCII

Existența umană este inseparabil legată de muncă atâta vreme cât natura nu poate acoperi în totalitate și fără vreo altă intervenție necesarul crescând al omeniirii. Încă de la începuturile sale omul, în dorința de a nu se supune total forțelor naturii, precum și răspunzând tendinței de a depăși ceea ce îi oferea gratis și cu generozitate natura, prin efortul colectiv sau/și individual a înțeles să-și completeze cele necesare printr-o mare diversitate de activități.

Conceptul de muncă a suferit – de-a lungul etapelor istorice parcurse de omenire – numeroase transformări în raport de condițiile de viață, de normele moral-religioase dominante, de educația însușită, de tradițiile a căror origini se pierd în negura vremurilor.

În mentalitatea anticilor străvechi munca era considerată rușinoasă, mai ales cea fizică, ea fiind destinată celor de la periferia societății. Grecii și romanii făceau însă distincție între munca ignobilă a sclavilor și plebeilor și activitățile libere, nobile, practicate de privilegiații societății atunci când se dedicau politicii, științei sau artelor, inclusiv a artei războiului. Celebrul Hesiod<sup>1</sup> afirma următoarele: „Nu este o rușine a munci, doar lenea este de ocară”.

Din momentul în care oamenii și-au schimbat mentalitatea, iar societatea a privit munca ca o necesitate, s-au pus bazele actualei civilizații umane, ajungându-se la ideea că activitatea lucrativă, manuală sau intelectuală nu face decât să-l înobileze pe individ și să-l păzească, după cum spunea Voltaire, de trei mari rele: de plictiseală, de viciu și de nevoi<sup>2</sup>.

Analizând fenomenul muncii putem constata că el prezintă o sumă de aspecte de naturi diferite (economice, sociale, morale, juridice) care cercetate cu atenție ne dau o imagine veridică a evoluției societății omenești.

O cercetare sumară a noțiunii de muncă ne determină să pornim de la semnificațiile cuvântului latin *labor*:

- într-un prim sens termenul se traduce prin muncă, efort, osteneală. Acest sens are în vedere o activitate manuală sau intelectuală prin care se urmărește acoperirea nevoilor societății umane, munca apărând, așadar, ca o necesitate vitală. În această categorie intră cei ce prestează diverse activități în beneficiul altora valorificându-și, fie forța fizică brută, fie intelectul, în schimbul unei sume de bani denumită salariu. Acest gen de muncă se realizează, de obicei, prin liberul consimțământ al persoanei;

---

<sup>1</sup> Poet grec din sec. VIII î.Cr. considerat părintele poeziei didactice grecești, autor de poeme epice printre care și poemul *Munci și zile*.

<sup>2</sup> E. Cristoforeanu, *Despre contractul individual de muncă (analiză în cadrul legilor în vigoare)*, Ed. Curierul Judiciar, București, 1934, p. 9.

- într-un al doilea sens, munca înseamnă chin, suferință, nenorocire, necaz și vizează, de regulă, o activitate ce nu este intim legată de convingerea persoanei, ci este impusă de factori exteriori care, în cele mai multe cazuri, aduc atingere libertății umane. În Roma antică prestatorul de muncă era intim legat, fie de stăpân, fie de patron, care erau beneficiari, fără a plăti vreo remunerație. Așadar, munca nefiind plătită nu crea obligații reciproce și era lipsită de mijloace juridice de ocrotire. Apariția în viața juridică romană a contractelor consensuale, în care dominante erau voința personală, reciprocitatea, echitatea și buna-credință, au creat premisele remunerării muncii impunându-se și cadrul juridic adecvat sub forma contractului *locatio-conductio operarum* prin care se puteau închiria propria forță de muncă, abilitățile, priceperile unei persoane, în schimbul unei plăți periodice. În cadrul unui astfel de contract munca se desfășura sub directa supraveghere și îndrumare a locatarului muncii (a beneficiarului acestor prestații) care organiza munca, o conducea și o controla putând aplica și sancțiuni. Cu siguranță putem afirma că *locatio-conductio operarum* este antecesorul viitoarelor contracte individuale de muncă<sup>1</sup>.

Până la revoluția franceză activitățile fizice și intelectuale au fost privite ca prestări de servicii și erau reglementate prin norme de drept public. Abia în Codul civil al lui Napoleon se recunoaște natura de drept privat a raporturilor născute între patroni și prestatorii de servicii, dar expresia contract de muncă începe să fie utilizată după alte câteva decenii, spre sfârșitul secolului al XIX-lea.

Trebuie subliniat faptul că Revoluția franceză a promovat principiile libertății muncii și ale dreptului la muncă, ceea ce a însemnat trecerea exclusiv în domeniul trecutului a concepției că munca este rușinoasă și propagatoare a înjosirii și servilismului.

Principiile Marii Revoluții Franceze, Declarația drepturilor naturale și imprescriptibile ale individului nu au dus în mod automat și la o solidaritate între muncă și capital, ci la poziții antagoniste între subiectele raportului juridic de muncă. Conflictul dintre muncă și capital s-a accentuat și datorită faptului că pacea socială numai putea fi realizată apelându-se doar la principala instituție juridică a dreptului privat care este contractul. O analiză sumară a dreptului muncii, de oriunde, ne duce la concluzia că, spre deosebire de dreptul civil sau comercial – unde predomină elementul patrimonial – elementul uman are primordialitate<sup>2</sup>.

În orice producție întâlnim concursul diferitelor categorii de prestatori de muncă: munca omului de știință, a întreprinzătorului, a lucrătorului.

În unele produse intră numai efortul fizic al omului, în altele intră și munca sa intelectuală. Unii lucrează pentru satisfacerea nevoilor proprii, alții își pun munca în serviciul altora. Dacă îi excludem pe cei ce lucrează în folosul propriu, pentru trebuințele lor, toți ceilalți ce prestează servicii în folosul altora primesc o remunerație de pe urma căreia, de regulă, trăiesc<sup>3</sup>.

Dacă în epocile trecute efortul fizic, manual era preponderent, în societatea contemporană efortul intelectual devine dominant, dându-se o apreciere tot mai înaltă muncii calificate creative, în acord cu progresul științific și tehnic, precum și cu direcțiile de dezvoltare a economiei. Munca manuală sau intelectuală este o necesitate, un comandament moral al umanității; ea constituie sursa conștiinței de sine, de mulțumire, de inspirație intelectuală și de contacte sociale, un mijloc pentru afirmarea individului în societate<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> R. Gidro, A. Gidro, V. Nistor, *Instituții juridice romane*, Ed. Galaxia Gutenberg, 2009, pp. 199 și 200.

<sup>2</sup> R. Gidro, *Greva și dreptul la grevă*, Ed. Risoprint, Cluj-Napoca, 1999, pp. 7 și 8.

<sup>3</sup> E. Cristoforeanu, *op. cit.*, p. 11.

<sup>4</sup> E. Cristoforeanu, *Teoria generală a contractului individual de muncă*, Ed. Curierul Judiciar, București, 1937, p. 10; S. Ghimpu, Al. Ticlea, *Dreptul muncii*, ed. a II-a, Ed. All Beck, București, 2001, p. 3.

Din păcate, uneori, munca este resimțită un numai ca o acțiune liberă, creatoare, ci ca o activitate nedemnă, degradantă, ca o obligație disprețuită, penibilă<sup>1</sup>.

Ea poate însemna și înstrăinare, asuprire, luptă pentru existență, cauză de frustrări, de boli fizice și psihice. Este cazul – în special – al muncii forțate, obligatorii, impusă prin constrângere. Cu toate acestea, fără muncă dezvoltarea individului și a societății în ansamblul ei este de neconceput<sup>2</sup>.

Rolul muncii, efortul individual sau colectiv, este privit și analizat în raport de epoca istorică parcursă, fapt ce impune și reglementări legislative diferite în concordanță cu tendințele și mentalitățile epocii.

În limba română principalul sens al termenului muncă este acela de „activitate îndreptată spre un anumit scop, în procesul căreia omul efectuează, reglementează și controlează prin acțiunea sa schimbul de materii dintre el și natură pentru satisfacerea trebuințelor sale, dar și rezultatul acestei activități: folos material, bun agonisit prin lucru, agoniseală, câștig, profit”.

Prin muncă se înțelege și îndeletnicire, ocupație, iar în sens figurat înseamnă colectivitatea muncitorilor; poate însemna și durere sau suferință (fizică sau morală), chiar tortură<sup>3</sup>.

Noțiunea de contract de muncă se naște ca efect al revoluției industriale când se elimină caracterul degradant al activităților lucrative iar problemele muncitorești intră în sfera preocupărilor claselor politice din țările vest-europene pentru că dezechilibrul dintre „muncă” și „capital” începe să devină alarmant cu atât mai mult cu cât reglementările celebrului Cod civil al lui Napoleon (cu toate derivatele sale) s-au dovedit insuficiente în fața multiplelor probleme generate de noile tipuri de raporturi de muncă.

Amploarea dezvoltării industriale și nașterea unei adevărate clase sociale a muncitorilor a determinat intervenția statului pentru reglementarea tot mai precisă a raporturilor juridice de muncă, respectiv a modului de încheiere și derulare a contractelor individuale de muncă. Se impunea, așadar, o legislație distinctă a muncii care să corespundă atât interesului capitalului și a economiei naționale, cât și unor comandamente de politică socială. Acest tip de legislație urma să dea naștere unei ramuri distincte de drept diferită atât de dreptul privat, cât și de cel public, o ramură autonomă cu reglementări specifice ce vizează subiecte speciale.

În România, legislația muncii, ca urmare a întârzierii dezvoltării capitaliste, este mult mai tânără decât legislația similară occidentală, iar înainte de primul război mondial ea a îmbrăcat mai degrabă haina unor legi privind meseriile și munca în ateliere.

Pentru corectitudine istorică și o veridică prezentare a situației legislației muncii pe actualul teritoriu al țării trebuie să semnalăm că legislația muncitorească din România vechiului Regat era întârziată în raport cu legislația adoptată și aplicată în Transilvania, Banat și Bucovina unde activitatea industrială mult mai intensă și existența unui număr mult sporit de lucrători industriali a impus reglementări juridice mai timpurii și cu un conținut tot mai distinct de reglementările specifice raporturilor de drept civil.

Alipirea Transilvaniei, Banatului și Bucovinei la România a impus unificarea reglementărilor în domeniul raporturilor de muncă și adoptarea unor acte normative decisive pentru formarea unui viitor drept al muncii.

Din punct de vedere istoric legislația muncii din România s-a format și dezvoltat pe parcursul mai multor etape:

<sup>1</sup> G. L-Caen, J. Pelissier, A. Supiot, *Droit du travail*, 19 edition, Dalloz, Paris, 1998, p. 1.

<sup>2</sup> S. Ghimpu, Al. Ticlea, *op. cit.*, p. 4.

<sup>3</sup> *Dicționarul explicativ al limbii române*, ed. a II-a Universul Enciclopedic, București, 1998, p. 661.

### **Etapă situată între a doua jumătate a secolului al XIX-lea și anul 1918**

La începutul secolului XX, Sydney Webb afirma că „dintre toate invențiile secolului al XIX-lea în materie de organizare socială legislația muncii este cea mai răspândită”<sup>1</sup>.

Acest lucru este valabil și astăzi, după circa 100 de ani, mișcarea legislativă îndrumând popoarele civilizate spre un nou ideal social de necombătut. Obiectivul tradițional al dreptului muncii, se susține în doctrina franceză, este acela de a-l proteja pe lucrător de afectarea personalității sale, de periclitarea sănătății lui, fiind, așadar, un drept de protecție a salariaților<sup>2</sup>.

Formarea legislației muncii iar apoi constituirea ca ramură distinctă a dreptului muncii este rezultatul unui proces evolutiv ce este determinat de evoluția în ansamblu a societății. Apariția și extinderea muncii salariate au determinat adoptarea unei legislații corespunzătoare; diversificarea și amploarea relațiilor sociale de muncă au condus la perfecționarea continuă a acestei legislații, la constituirea autonomă a noii ramuri de drept<sup>3</sup>.

Legislația muncii a cunoscut modificări substanțiale și ca rezultat al dezvoltării forțelor de producție de tip capitalist, ceea ce a determinat și o creștere semnificativă a numărului proletarilor<sup>4</sup>.

Apariția unei legislații a muncii, în toate țările care au pășit pe calea dezvoltării capitaliste, a fost o necesitate obiectivă deoarece la începuturile dezvoltării capitalismului, în epoca mașinistă, forța de muncă angajată era neprotejată în fața abuzurilor patronale. Exploatarea rațională a forței de muncă, reglementarea raporturilor dintre muncă și capital s-a dovedit a fi nu un fenomen conjunctural, ci chiar unul imperativ pentru societatea capitalistă. Absolut toate țările, în funcție de specificul fiecăreia și în raport de nivelul de dezvoltare a industriei, au adoptat acte normative de reglementare a raporturilor angajatori – angajați. În țările cu o dezvoltare industrială accentuată – Anglia, Franța, Germania, Olanda ș.a. – s-a reușit crearea mult mai timpurie și mai evoluată a unei legislații muncitorești ce a putut fi model pentru alte societăți mai lente în evoluția lor industrială.

În România legislația muncii s-a născut și a evoluat mult mai dificil decât în vestul european datorită supraviețuirii rămășițelor feudale, a nivelului tehnic înapoiat și a lipsei conștiinței de apartenență la o clasă muncitorească.

Legislația muncii dinainte de 1918 are mai mult caracterul unei legislații a meseriilor, a reglementării și ocrotirii muncii lucrătorului din atelier. Până la înfăptuirea Unirii, România nu cunoaște o dezvoltare industrială semnificativă, viața socială și politică a țării nefiind confruntată cu problemele specifice țărilor industrializate.

Reglementările sanitare au fost primele acte legislative din România vechiului Regat ce aveau în conținut prevederi referitoare la situația lucrătorilor din industrie. În anul 1867 este promulgat primul Regulament pentru industriile insalubre (aplicabil doar în capitală), pentru ca în 1874 să se emită prima lege pentru organizarea serviciului sanitar care făcea expres referire la necesitatea apărării sănătății lucrătorilor din industrie.

Legea sanitară din 1885 și Regulamentul industriilor insalubre din 20 septembrie 1894 reprezintă bazele legislației muncitorești din România<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> M.I. Barasch, *Legislația muncii în cadrul politicii sociale*, Ed. Tiparnița, București, 1936, p. 7.

<sup>2</sup> G. Lyon-Caen, *Droit social*, 5 edition par J. Tilhet-Pretnar, LGDJ, Paris, 1995, p. 8; J. Pelissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, 21 edition, Dalloz, Paris, 2002, p. 25.

<sup>3</sup> S. Ghimpu, Al. Ticlea, *op. cit.*, pp. 7-15.

<sup>4</sup> V.I. Câmpianu, *Scurtă privire asupra legislației capitaliste a muncii în România*, în rev. Studia Universitatis Babeș-Bolyai, seriae Iurisprudentia, 1958, fasc. 2, pp. 39-74.

<sup>5</sup> G. Tașcă, *Politica socială a României (legislația muncitorească)*, București, 1940, p. 353.

În anul 1902 este adoptată Legea meseriilor (supranumită legea Misir, după numele inițiatorului) care organiza corporațiile de meseriași și reglementa raporturile dintre patroni, lucrători și ucenici (această lege excludea însă lucrătorii din fabrici).

Ministrul Domeniilor, Lahovary, promovează, în anul 1906, Legea asupra muncii minorilor și femeilor în așezămintele industriale și exploatarea miniere. Această lege – ca și Regulamentul din 1894 – a fixat la 12 ani vârsta minimă a angajaților în industrie. Pentru lucrările insalubre și primejdioase, ca și pentru munca de noapte, vârsta minimă a fost fixată la 15 ani pentru băieți și 17 ani pentru fete.

În teritoriile românești aflate sub stăpânirea habsburgică s-au aplicat legile imperiului austro-ungar. Datorită dezvoltării mai rapide a capitalismului din Imperiu, legile aplicabile în Transilvania, Banat și Bucovina aveau un conținut mai înaintat, reglementând multe aspecte ale asigurărilor sociale și altele.

Începând cu Legea Lahovary, dar mai ales cu reformele sociale înfăptuite în cursul anului 1909 de ministrul Mihai Orleanu, avem un început de legislație industrială, consecința mișcărilor meșteșugarilor și lucrătorilor din fabrici, cât și ecoul unor reforme sociale din occident. Sunt adoptate Legea repausului duminical, Legea măsurilor de siguranță pentru cazane, mașini, precum și măsuri igienice în stabilimentele industriale, Legea sanitară, toate în anul 1910<sup>1</sup>.

Anul 1909 marchează apariția primului proiect al Legii contractelor de muncă ce va fi adoptat în anul 1929. Îmbunătățirea și reglementarea raporturilor dintre patroni și ucenici, precum și asigurarea împotriva accidentelor de muncă s-a realizat, în parte, prin Legea pentru asigurările muncitorești elaborată în 1912.

Declanșarea primului război mondial, în iulie 1914, a influențat puternic viața internă a României creând o situație excepțională care își va pune amprenta definitiv și asupra activității legislative până la finele uriașei conflagrații. Deși incomplete, având serioase lacune și limite, legile privind relațiile de muncă adoptate până la primul război mondial au constituit o bază de plecare pentru noi legi și măsuri privind reglementarea raporturilor dintre muncă și capital.

### **Etapa 1919-1945**

După înființarea, în 1919, a Organizației Internaționale a Muncii (O.I.M.) activitatea legislativă intră într-o nouă etapă influențată fiind de două elemente determinante: viața industrială a provinciilor alipite și mișcarea internațională de reglementare și ocrotire a muncii.

Dacă înainte de primul război mondial bogăția principală a României era agricultura, după acest moment țara noastră consemnează un tot mai însemnat caracter industrial.

Provinciile alipite, Transilvania, Banatul și Bucovina, au adus – odată cu industria lor – și un mare număr de lucrători cu experiență în domeniul activității de îmbunătățire a legislației de ocrotire și organizare a muncii. Între legislația acestor provincii și cea a vechiului Regat existau multe deosebiri, iar această stare nu putea dăinui multă vreme. Era necesară o unificare a legislației muncii în raport cu noile nevoi economice, sociale și în armonie cu mișcarea internațională de organizare și ocrotire a muncii, izvorâtă și influențată de cele cuprinse în Partea a XIII-a a Tratatului de la Versailles. Aceste două considerații au deschis căi noi în legislația noastră<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> D.V. Firoiu, *Legislația privind conflictele de muncă în anii regimului burghezo-moșieresc*, în AI, XII, 1966, nr. 4, pp. 39-60.

<sup>2</sup> V.D. Viespescu, *Legislația muncii*, București, 1937, pp. 13 și 14.

Dintre cele mai importante acte normative ale acestei etape amintim: Decretul nr. XII din 21 mai 1919 – adoptat de Consiliul Dirigent al Transilvaniei – care introducea ziua legală de opt ore de muncă și reafirma repausul duminical; Legea reglementării conflictelor de muncă din 1920; Legea sindicatelor profesionale din 26 mai 1921; Legea pentru persoanele juridice din 6 februarie 1924; Legea pentru organizarea serviciului de inspecția muncii din 13 aprilie 1927; Legea pentru ocrotirea femeilor, copiilor și durata muncii din anul 1928; Legea pentru înființarea jurisdicției muncii din 1933 ș.a.

Trebuie subliniat că în Constituția României din anul 1923 s-au inserat reglementări referitoare la lucrători și raporturile acestora cu patronatul, afirmându-se principiul după care statul apără principiul libertății muncii.

Cel mai important act normativ din această perioadă și „care constituie încoronarea legilor de protecție muncitorească” este apreciat a fi Legea asupra contractelor de muncă din aprilie 1929<sup>1</sup>. Ea a suferit modificări importante în anul 1932 și a avut un foarte bogat conținut în ceea ce privește reglementarea mai multor categorii de contracte de muncă. Așa cum se subliniază în doctrina de specialitate această lege a înlăturat vechile dispoziții ale art. 1472 C. civ. care consacrau crasa inegalitate dintre lucrător și patron, permițând angajatului să-și valorifice munca, fiind egal cu angajatorul său în fața legii<sup>2</sup>.

Sunt cât se poate de elocvente două citate din epocă pe care le reproducem și noi. Primul citat vizează direct Legea asupra contractelor de muncă evidențiindu-se că „s-a creat un spirit nou în domeniul dreptului muncii, un spirit de înțelegere reciprocă, grație căreia muncitorul are simțământul siguranței în ocrotirea legii, iar patronul simte în salariatul său un colaborator, în locul proletarului frământat de ură”<sup>3</sup>. Al doilea citat se referă la munca de elaborare a legislației muncii din perioada de dinainte de al doilea război mondial apreciindu-se că s-a săvârșit „o măreață operă de politică socială și de ocrotire a muncitorilor. Aceasta nu este opera unui om politic ori a unui partid politic. Nu este opera unui regim politic sau a unei epoci. Este rezultatul efortului neîntrerupt al colectivității noastre naționale, în decurs de 50 de ani. Niciun partid politic, niciun regim, niciun om nu se poate lăuda cu ea. Este o minunată sfortare națională și constituie patrimoniul națiunii”<sup>4</sup>.

Regretul pe care ni-l exprimăm noi astăzi se referă la faptul că, după șase decenii, într-o Europă cu adevărat democratică, în România se practică acerbe dispute privind paternitatea unor idei și acte normative, cu scopul însușirii lor pentru preamărirea unor persoane, partide politice sau grupuri conjuncturale ajunse la guvernare.

Instaurarea dictaturii regale a lui Carol al II-lea, iar apoi intrarea României în cel de-al doilea război mondial, a determinat o îngrădire și limitare a drepturilor și libertăților fundamentale, legislația muncii fiind cuprinsă de un proces de restructurare și modificare.

În privința relațiilor de muncă are loc o înăsprire continuă a acesteia datorită stării excepționale în care se afla națiunea. O bună parte a legislației muncii a fost abrogată, Confederația Generală a Muncii și sindicatele afiliate au fost desființate, urmând apoi militarizarea întreprinderilor și instituțiilor de stat.

---

<sup>1</sup> G. Tașcă, *op. cit.*, p. 355.

<sup>2</sup> E. Cristoforeanu, *op. cit.*, pp.15 și 16; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a IV-a, Ed. Universul Juridic, București, 2010, pp. 68 și 69.

<sup>3</sup> C. Xeni, în J. Moscovici, *Legea asupra contractelor de muncă*, 1929, București, p. 7.

<sup>4</sup> G. Tașcă, *op. cit.*, p. 357.

### **Etapa 23 august 1944 - decembrie 1989**

Actul de la 23 august 1944, în al cărui prim plan s-a situat regele Mihai I-ul, a însemnat începutul unei noi epoci pentru România, cu speranța reinstaurării democrației parlamentare și a unui parcurs de dezvoltare economică ce ar fi trebuit să situeze țara noastră în rând cu țările din vestul european. Din păcate cursul istoriei noastre s-a înscris pe un alt făgaș, efect al înțelegerii dintre marile puteri învingătoare în cel de-al doilea război mondial, România fiind înscrisă în sfera de interese a fostei Uniuni Sovietice. Tendințele de restaurare a democrației parlamentare vor fi treptat înlăturate de așa-zisele forțe politice de stânga, care vor duce – în cele din urmă – la instaurarea unui regim politic după model bolșevic<sup>1</sup>.

Din punct de vedere al dreptului muncii, sub presiunea factorului politic, tot mai mult implicat, a început adoptarea de noi acte normative ce trebuiau să se încadreze specificității noii orânduiri social-politice de inspirație sovietică.

Proclamarea Republicii Populare Române, la 30 decembrie 1947, a marcat trecerea țării într-o nouă etapă, a „democrației populare”, iar naționalizarea principalelor mijloace de producție – prin Legea nr. 119 din 11 iunie 1948 – a dus la lichidarea capitalului privat industrial și financiar.

Promulgarea Constituției din 1948 a determinat, pentru prima oară, recunoașterea și garantarea dreptului la muncă, statul obligându-se să asigure acest drept prin organizarea și dezvoltarea planificată a economiei naționale<sup>2</sup>.

Anul 1950 a adus adoptarea primului Cod al muncii din România (Legea nr. 3/1950) care s-a dovedit a fi un Cod cadru ce impunea adoptarea de multe alte legi care să concretizeze, prin reglementări specifice, principiile enunțate în această lege mult prea generală. Codul a fost caracterizat ca fiind marcat de o viziune restrictivă, rigidă, excluzând posibilitatea negocierilor colective sau individuale<sup>3</sup>.

Cel de-al doilea Cod al muncii a fost adoptat în anul 1972 (Legea nr. 10/1972) și a intrat în vigoare la 1 martie 1973, fiind tot un Cod cadru ce cuprinde principiile și normele de bază ale raporturilor juridice de muncă, dar ignoră, în continuare, rolul sindicatelor, a negocierilor colective și a dreptului la grevă. Fiind un act normativ cu un caracter foarte general a necesitat adoptarea de o serie de legi care să reglementeze modalitățile concrete de creare, derulare, modificare a raporturilor de muncă. Faptul deosebit de grav, în opinia noastră, a fost consacrarea legislativă a muncii forțate prin adoptarea Legii nr. 25/1976 privind încadrarea într-o muncă utilă a persoanelor apte de muncă.

Specific acestei etape de dezvoltare a României este implicarea totală a statului în reglementarea raporturilor de muncă nepermițând nicio derogare de la dispozițiile impuse de forurile diriguitoare centrale controlate de unicul partid atotputernic existent în societate.

### **Etapa de după decembrie 1989**

Puternica revoltă populară din decembrie 1989, în contextul degringoladei sistemelor socialiste din Europa centrală și de est, a pus capăt unui regim politic totalitar, discreționar care, în mod propagandistic, se proclama a fi democratic, dar, în realitate, îngrădea elementare drepturi și libertăți individuale supunând represiunii crunte orice tentativă de „deviere” de la programul ideologic impus de partidul comunist.

---

<sup>1</sup> N. Baci, *Agonia României, 1944-1948*, Cluj-Napoca, Ed. Dacia, 1990; V. Georgescu, *Istoria românilor de la origini pînă în zilele noastre*, Ed. Humanitas, București, 1992, pp. 244-253.

<sup>2</sup> Al. Țiclea, *op. cit.*, p. 69.

<sup>3</sup> I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 8.