

Capitolul I

IZVOARELE DREPTULUI MUNCII

1. Noțiunea de izvor de drept

Prin *izvoare ale dreptului muncii* se înțeleg acele forme de exprimare a normelor juridice care reglementează relațiile sociale de muncă, constituite în temeiul unui contract individual de muncă, precum și alte relații sociale indisolubil legate de acestea (cele privind pregătirea profesională, protecția muncii, jurisdicția muncii ș.a.)¹.

Izvoarele dreptului muncii sunt de două categorii: *izvoare comune* cu ale celorlalte ramuri de drept (Constituția, legile, ordonanțele guvernului, hotărârile de guvern, ordinile și alte acte normative emise de miniștri) și *izvoare specifice* dreptului muncii (convențiile colective de muncă, contractele colective de muncă, regulamentele interne ale unităților, statutele și regulamentele disciplinare).

În cadrul izvoarelor specifice dreptului muncii trebuie incluse și izvoarele internaționale și europene de drept al muncii.

Legislația muncii, formată din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și Legea nr. 62/2011 a dialogului social, ca acte normative cadru, dar și dintr-o serie de alte acte normative, reglementează diverse instituții juridice din sfera raporturilor de muncă și detaliază diverse aspecte concrete ale raporturilor de muncă.

2. Izvoare comune cu ale celorlalte ramuri de drept

a) Constituția României

Constituția reprezintă izvorul primar al oricărei ramuri de drept, inclusiv al dreptului muncii. În cuprinsul acesteia sunt menționate o serie de principii fundamentale și drepturi cu caracter social legate nemijlocit de raporturile de muncă, precum:

- munca și protecția socială a muncii (art. 41)
- libera alegere a profesiei și corelativul sau interzicerea muncii forțate (art. 42)
- dreptul la măsuri de protecția socială, la securitate și sănătate în muncă
- dreptul la protecție în cazul prestării muncii în condiții deosebite sau speciale
- dreptul la repaus zilnic și săptămânal
- dreptul la concediu de odihnă
- dreptul la un salariu minim brut pe țară
- dreptul la formare profesională
- dreptul la protecție în muncă a femeilor și a tinerilor
- dreptul la grevă (art. 43)
- dreptul la negocieri colective [art. 41 alin. (5)].

¹ E. Boișteanu, N. Romandaș, *Unele reflecții teoretice privind izvoarele dreptului muncii*, în RRDM nr. 5/2012, https://sintact.ro/#/publication/151005201?keyword=izvoarele%20de%20drept%20al%20muncii&unitId=passage_1208 (accesat: 22.04.2025, 15:58).

3. Izvoare specifice dreptului muncii

Izvoarele specifice dreptului muncii pot avea natură convențională (contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă) sau natură unilaterală (Regulamentul de organizare și funcționare, Regulamentul intern, Statutele profesionale și disciplinare, Normele de protecție a muncii).

a) Contractul colectiv de muncă

Potrivit art. 229 C. mun., contractul colectiv de muncă este definit ca fiind convenția încheiată în formă scrisă între angajator/organizația patronală, pe de o parte, și angajați/lucrători reprezentați prin organizații sindicale sau reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă. Contractele colective de muncă încheiate în condițiile legale reprezintă legea părților, producând efecte atât timp cât sunt în vigoare.

De asemenea, textul normativ consacră expres că la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere. În prezent, contractele colective de muncă se pot încheia la nivel de unitate, grup de unități, sector și la nivel național și produc efecte față de toți salariații din sfera lor de cuprindere.

b) Regulamentul de organizare și funcționare

Regulamentul de organizare și funcționare (ROF) reprezintă un act unilateral al angajatorului și izvor specific dreptului muncii. De regulă, în cuprinsul ROF se stabilesc structura generală a întreprinderii, departamentele și atribuțiile lor, relațiile funcționale dintre acestea, dar și cu privire la relațiile cu privire la structurile ierarhice superioare din cadrul unității, coordonarea și subordonarea între funcții². O astfel de definiție nu este oferită de Codul muncii, care nu face nicio referire la conținutul ROF, ci se găsește exprimată în doctrină³.

Trebuie spus că, potrivit legislației interne, ROF nu este expres prevăzut ca obligație generală pentru angajatori, ci ca un drept al acestora, respectiv de a stabili organizarea și funcționarea societății, conform art. 40 alin. (1) lit. a) C. mun.

Ca natură juridică, ROF vizează doar aspecte care țin de organizarea activității și nu drepturi și obligații individuale ale salariaților (care sunt de regulă reglementate în Regulamentul intern și în contractele individuale/colective de muncă); are caracter obligatoriu pentru salariați, în ceea ce privește aplicarea organizării interne⁴; nu necesită, în mod obligatoriu, negociere cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, dar în practică este recomandabil consultarea lor pentru prevenirea conflictelor de muncă⁵.

² În jurisprudență, s-a reținut că lipsa ROF sau aplicarea unor dispoziții organizatorice arbitrare poate atrage anularea măsurilor luate în temeiul său (C. Ap. București, dec. civ. nr. 215/2020).

³ Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, 2022, p. 509.

⁴ De exemplu, în practică, s-a decis că nerespectarea ROF poate constitui abatere disciplinară (Trib. București, s. a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, sent. nr. 5438/2019).

⁵ Asta nu înseamnă că la elaborarea conținutului ROF se pot stabili dispoziții contrare prevederilor Codului muncii sau contractelor colective aplicabile (C. Ap. Cluj, dec. civ. nr. 1585/2018).

Sub aspectul procedurii de adoptare, Codul muncii nu prevede o procedură strictă pentru adoptarea Regulamentului de organizare și funcționare, însă, potrivit principiilor generale, acesta trebuie emis prin **decizie internă** a angajatorului, urmând ca salariații să fie informați despre conținutul acestuia prin afișare, distribuire sau altă formă de aducere la cunoștință. Tot astfel modificarea ulterioară a ROF trebuie să respecte aceleași cerințe de informare.

c) Contractul individual de muncă

Are caracter juridic *sinalagmatic*, dar și de **izvor derivat** al dreptului muncii, prin stabilirea clauzelor specifice pentru fiecare raport de muncă.

d) Regulamentul intern

În prezent, *Regulamentul intern* este reglementat în Cap. XI, denumit *Regulamentul intern* – art. 242-246 C. mun. Conform acestor reglementări, Regulamentul intern este un act juridic al angajatorului, elaborat cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, prin care se stabilesc o serie de reguli, în principal disciplinare, aplicabile la locul de muncă.

Astfel, Regulamentul intern trebuie să conțină următoarele categorii de dispoziții⁶:

- a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- d) procedura de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă, a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
- h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;
- i) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților;
- j) reguli referitoare la preaviz;
- k) informații cu privire la politica generală de formare a salariaților, dacă există.

Calitatea sa de izvor de drept a Regulamentului intern derivă din faptul că este emis în baza prevederilor legale și cuprinde norme de conduită obligatorie în cadrul unității, a căror respectare este garantată prin măsuri de constrângere⁷.

*Regulamentul intern*⁸ este un document obligatoriu, specific activității companiei, care conține normele și procedurile ce trebuie respectate atât de angajați, cât și de

⁶ Art. 242 C. mun.

⁷ S. Ghimpu, Al. Țiclea, *Dreptul muncii*, ed. a III-a, Casa de Editură și Presă „Șansa” SRL, București, 1997, p. 48.

⁸ În doctrină, s-a menționat că apariția *regulamentului intern* în drept se datorează nevoilor de instaurare a disciplinei la locul de muncă resimțite de angajatori, fiind conceput ca un set de reguli izvorât din experiența concretă a patronilor, aplicate punctual (D. Moțiu, *Regulamentul intern – între tradiție și modernitate*, Universul Juridic Premium 8 din 2021, https://sintact.ro/#/publication/151021825?keyword=continutul%20regulamentului%20intern&unitId=passage_238, accesat: 26.04.2025, 11:06).

angajator. Din această perspectivă, una dintre obligațiile principale ale salariatului, prevăzute în art. 39 alin. (2) C. mun., este aceea de a respecta prevederile cuprinse în Regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă.

Potrivit art. 241 C. mun. *Regulamentul intern* se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, după caz. Din interpretarea acestor dispoziții, reiese că întocmirea *Regulamentului intern* este în apanajul exclusiv al angajatorului, acesta având libertatea de a stabili, cu respectarea dispozițiilor imperative ale legii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, în concret, *conținutul Regulamentului intern*.

Sub aspectul consultării cu sindicatul sau cu reprezentanții salariaților, această obligație poate să fie exercitată de către angajator fie în elaborarea Regulamentului intern, fie după ce Regulamentul intern a fost elaborat, angajatorul are obligația de **informare** a salariaților cu privire la conținutul acestuia. Mai mult, ori de câte ori un nou salariat este angajat, angajatorul are obligația de a-i aduce la cunoștință prevederile Regulamentului intern aplicabil.

În plus, potrivit art. 243 C. mun., astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 283/2022, publicată în M. Of. nr. 1.013 din 19 octombrie 2022, angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința fiecărui salariat prevederile Regulamentului intern, în prima zi de lucru, și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații. Regulamentul intern își produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință a acestuia.

Ca o măsură cu caracter protectiv pentru salariat, Codul muncii prevede în art. 245 că orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile Regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său. Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în Regulamentul intern este de competența instanțelor judecătorești, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate de către salariat.

Precizăm că, în ceea ce îi privește pe salariați, dacă ulterior aducerii la cunoștință lor a *conținutului Regulamentului intern* aceștia nu îl contestă în fața instanței de judecată, în tot sau în parte, această ipoteză dă naștere prezumției relative de acceptare tacită a *Regulamentului intern*⁹.

e) Statutele profesionale

În dreptul muncii, conceptul de **statut profesional** desemnează ansamblul regulilor speciale care guvernează raporturile de muncă ale anumitor categorii de salariați, reguli ce completează sau derogă de la regimul general stabilit de Codul muncii¹⁰. Aceste statute pot avea la bază legi speciale, ordonanțe, hotărâri de guvern sau alte acte normative.

⁹ D. Moțiu, *Regulamentul intern – între tradiție și modernitate*, Universul Juridic Premium 8 din 2021, https://sintact.ro/#/publication/151021825?keyword=continutul%20regulamentului%20intern&unitId=passage_238 (accesat: 26.04.2025, 11:34).

¹⁰ Astfel, un statut profesional poate să cuprindă: condițiile de încadrare; drepturi și obligații specifice; condițiile speciale de muncă; regimul disciplinar și sancționator; modalitățile de încetare a raporturilor de muncă.

Codul muncii, în mod implicit, recunoaște existența unor astfel de regimuri derogatorii sau speciale atunci când, în art. 278 alin. (2), prevede că dispozițiile sale se completează cu legislația specifică altor domenii. În categoria legislației specifice menționăm cu titlu de exemplu *Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății pentru personalul medical*; *Legea nr. 1/2011 a educației naționale pentru personalul didactic*; *Statutul funcționarilor publici (Legea nr. 188/1999, abrogată și înlocuită de Codul administrativ – O.U.G. nr. 57/2019)* pentru funcționarii publici, deși aceștia nu sunt considerați salariați în sensul Codului muncii.

4. Izvoare normative externe (internaționale și europene)

În rândul izvoarelor dreptului muncii, o importanță aparte o au și izvoarele normative de sorginte internațională și europeană, respectiv convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii, precum și normele dreptului european al muncii adoptate la nivelul Consiliului Europei, respectiv la nivelul Uniunii Europene. De altfel, importanța acestora este recunoscută expres atât în Constituția României, care, inclusiv în privința raporturilor de muncă, acordă prioritate în aplicare tratatelor și convențiilor internaționale din domeniul drepturilor omului ratificate de România, în măsura în care sunt mai favorabile decât legislația internă¹¹, cât și în conținutul Codului muncii, care în art. 276 statuează că, potrivit obligațiilor internaționale asumate de România, legislația muncii va fi armonizată permanent cu normele Uniunii Europene, cu convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii, cu normele dreptului internațional al muncii.

În cele ce urmează ne vom referi la câteva dintre ele.

4.1. Convențiile Organizației Internaționale a Muncii

Cât privește procesul de elaborare și aplicare a normelor adoptate de OIM – ca principal și esențial cadru în care se elaborează dreptul internațional al muncii –, se face distincția între convenții și recomandări. Date fiind specificitatea și natura juridică a dreptului internațional al muncii –, convențiile ca instrumente juridice elaborate de OIM devin obligatorii atunci când sunt ratificate de statele membre. Ratificarea convențiilor ca fapt juridic depinde de voința părților, o voință care rămâne suverană în ceea ce înseamnă oportunitatea acestora, susținându-se totodată în literatura de specialitate „caracterul lor contractual”¹². Cu alte cuvinte, statele care ratifică convențiile OIM sunt obligate să le respecte prin adoptarea de măsuri necesare care să asigure transpunerea și aplicarea în practica națională a dispozițiilor acestora prin instrumente juridice care să țină cont de specificul sistemului lor juridic.

¹¹ Art. 20 alin. (2) din Constituție.

¹² A se vedea N. Valticos, *Un système de controle internationale: la mise en oeuvre des conventions internationales du travail*, RCADI, vol. 123, 1968, 1, pp. 145-146.

Un aspect important de precizat este faptul că în cazul convențiilor OIM procedura de ratificare a acestora nu presupune, în niciun caz, și posibilitatea ratificării cu rezerve, din această perspectivă fiind considerate surse inflexibile¹³.

Fără a insista pe diferența de regim juridic, menționăm că nu aceeași este situația în cazul Recomandărilor al căror conținut este apreciat în mod diferit. Astfel, sub aspectul substanței, Recomandarea constituie doar o „propunere legislativă” sau „reper legislativ” pentru statele semnatare OIM, încurajându-le astfel să își bazeze politica, legislația și practicile interne în domeniul muncii și protecției sociale a muncii¹⁴.

Dincolo însă de problematica elaborării și aplicării convențiilor și recomandărilor Organizației Internaționale a Muncii, principiile reglementate în conținutul acestora, precum și drepturile și obligațiile stabilite în sarcina statelor semnatare trebuie preluate și puse în aplicare la nivel intern, devenind astfel un reper minimal în planul protecției consacrat în legislația specifică națională. Din abundența de convenții și recomandări adoptate de Organizația Internațională a Muncii¹⁵, amintim cu titlu de exemplu: Convenția nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical; Convenția nr. 98/1949 privind dreptul de organizare și negociere colectivă; Convenția nr. 111/1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei; Convenția nr. 138/1973 privind vârsta minimă; Convenția nr. 158/1982 privind încetarea raporturilor de muncă la inițiativa angajatorului (concedierea) și Recomandarea corespondentă nr. 166/1982; Convenția nr. 103/1952 asupra maternității și Convenția nr. 183/2000 de revizuire a actului menționat anterior.

România a ratificat o mare parte dintre aceste convenții considerate extrem de importante pentru respectarea drepturilor fundamentale din domeniul relațiilor de muncă. Însă, din perspectiva care ne interesează, ne vom opri, în cele ce urmează, asupra acelorora cu incidență în relația juridică de muncă, respectiv *Convenția nr. 158/1982 privind încetarea raporturilor de muncă la inițiativa angajatorului* și *Recomandarea nr. 166/1982*.

4.2. Dreptul european al muncii

Protecția lucrătorului ca parte a raportului de muncă reprezintă unul dintre elementele care dau consistență și pun în aplicare efectivă și dreptul european al muncii, un domeniu protejat și promovat la nivelul ambelor organizații europene, atât la nivelul Consiliului Europei, cât și la nivelul Uniunii Europene.

¹³ Totuși, în cazul convențiilor OIM este posibilă ratificarea condiționată, care presupune însă o condiționare referitoare la data intrării în vigoare pentru statul respectiv și nu la conținutul și ansamblul convenției (pentru detalii în acest sens, a se vedea A. Popescu, *Dreptul internațional și european al muncii*, ed. a 2-a, Ed. C.H. Beck, 2008, p. 126).

¹⁴ A se vedea M.T. Carinci, *ILO Convention 158. Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)*, p. 1151, în „International and European Labour Law – Article by Article Commentary”, editată de E. Ales, M. Bell, O. Deinert, S. Robin-Olivier, Ed. Verlag, C.H. Beck, 2018, pp. 1149-1165.

¹⁵ Pentru detalii, în acest sens, a se vedea N. Voiculescu, M.B. Berna, *Tratat de drept social internațional și european*, Ed. Universul Juridic, 2019, pp. 72-91.

4.2.1. Reglementări ale Consiliului Europei

Ca izvoare de drept la nivel european sunt avute în vedere instrumentele juridice adoptate de Consiliul Europei¹⁶, o organizație internațională, interguvernamentală și regională înființată în anul 1949, având în prezent 46 de state membre¹⁷, dintre care 27 fac parte din Uniunea Europeană. Cu o mare parte din atribuții extinse în domeniul drepturilor omului, Consiliul are ca principal obiectiv „crearea pe continentul european a unui spațiu comun al democrației și dreptului în scopul respectării valorilor fundamentale: drepturile omului, democrația pluralistă și statul de drept”¹⁸.

Sub aspectul activității normative, Consiliul Europei a adoptat peste 200 de convenții și acorduri cu un potențial relevant în ceea ce privește legislația muncii, dar ne vom referi doar la conținutul unor instrumente juridice cu semnificație în acest sens și care, de altfel, sunt și cele mai cunoscute instrumente juridice adoptate de Consiliul Europei: *Carta Socială Europeană*; *Codul European de Securitate Socială*; *Convenția Europeană de securitate socială*; *Convenția europeană a drepturilor omului*.

A) *Carta Socială Europeană (revizuită)*

În forma revizuită, *Carta Socială Europeană* stabilește câteva repere importante pentru statele sale membre și cuprinde totodată o serie de drepturi sociale fundamentale menite să atingă obiectivele sociale ale UE (de la politica socială, politica de ocupare a forței de muncă, politicile împotriva discriminării, libera circulație a lucrătorilor până la politica securității și sănătății lucrătorilor). Sub aspectul structurii, *Carta Socială Europeană*¹⁹ are 5 părți. Primele 2 părți sunt dedicate recunoașterii unor drepturi fundamentale grupate în sfere precum locul de muncă, formare profesională, securitate și protecție socială, lucrători migranți.

Cu alte cuvinte, o serie de drepturi sociale și-au găsit adăpost în *Carta Socială Europeană*, care le afirmă și le reglementează: dreptul la muncă²⁰, dreptul la condiții de muncă echitabile²¹, dreptul la Securitate și igiena muncii²², dreptul la remunerație echitabilă (art. 4), dreptul sindical (art. 5), dreptul la negociere colectivă, dreptul la protecție al copiilor și al adolescenților (art. 7), dreptul la protecția maternității (art. 8), dreptul la orientarea profesională, dreptul la pregătire profesională, dreptul la ocrotirea sănătății, dreptul la securitate socială, dreptul la asistență socială și medicală, dreptul de a beneficia de servicii sociale, dreptul persoanelor cu o capacitate fizică sau intelectuală diminuată de a beneficia de formare profesională și readaptare profesională și socială,

¹⁶ Pentru detalii, a se vedea N. Voiculescu, M.B. Berna, *Tratat de drept social internațional și european*, Ed. Universul Juridic, București, 2019, pp. 92-141.

¹⁷ În condițiile retragerii Rusiei din organizație.

¹⁸ Pentru detalii în acest sens, a se vedea R.H. Radu, *Convenția Europeană a Drepturilor Omului*, Ed. Universul Juridic, București, 2023, p. 9.

¹⁹ Pentru o analiză exhaustivă în plan intern a acestui instrument juridic a Consiliului Europei, a se vedea A. Popescu, *Dreptul internațional și european al muncii*, ed. a 2-a, Ed. C.H. Beck, 2008, pp. 270-288.

²⁰ Art. 1 din *Carta Socială Europeană*.

²¹ Reglementat în art. 2 din *Carta Socială Europeană*, instituind o garanție esențială a relației de angajare prin protecția sănătății și securității lucrătorilor prin recunoașterea unor condiții minime de muncă.

²² Art. 3 din *Cartă*, care în acest sens reproduce un principiu fundamental al drepturilor omului, și anume dreptul la integritatea personală.

dreptul familiei la o protecție socială, juridică și economică, dreptul mamei și al copilului la o protecție socială și economică, dreptul de a exercita o activitate lucrativă pe teritoriul celorlalte state contractante și dreptul muncitorilor migranți și al familiilor lor la protecție și asistență socială, dreptul la egalitate de șanse și tratament, fără discriminare fundamentat pe criteriul sexului (art. 20); salariații au dreptul la protecție în caz de concediere (art. 24); salariații au dreptul la demnitate în muncă (art. 26).

B) Convenția Europeană a Drepturilor Omului

*Convenția Europeană pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale*²³ sau Convenția Europeană este considerată în literatura de specialitate „cel mai important tratat multilateral de protecție în materia drepturilor omului încheiat la nivelul Consiliului Europei”²⁴. Având ca punct de inspirație Declarația Universală a Drepturilor Omului, Convenția Europeană este, în primul rând, un izvor de drept predilect pentru materia drepturilor omului, dar acoperă normativ și o serie de drepturi cu relevanță și pentru domeniul dreptului muncii.

Abordarea în conținutul Convenției Europene, fie tangențial, fie direct, a unor drepturi cu relevanță pentru relația de muncă este extrem de utilă din perspectiva regimului juridic de protecție conferit în dreptul internațional. Ceea ce este particular în privința acestui instrument juridic existent la nivelul Consiliului Europei în raport cu alte instrumente juridice care consacră protecția acestor drepturi fundamentale este mecanismul de control jurisdicțional ce poate fi activat prin inițiativă individuală²⁵. Mai exact, acest mecanism de protecție se traduce prin posibilitatea oferită direct particularilor de a se adresa Curții Europene a Drepturilor Omului (CEDO). S-a urmărit astfel stabilirea unui mecanism supranațional de control asupra acțiunilor statale în privința recunoașterii și a punerii în aplicare a drepturilor omului în conformitate cu sensul impus de Convenția Europeană.

C) Codul European de Securitate Socială

La nivelul Consiliului Europei au existat în mod constant preocupări și în domeniul politicilor sociale și de securitate socială. Unul dintre documentele care statuează un cadru general privind politicile de urmat la nivelul statelor membre de încurajare a dezvoltării sistemelor de securitate socială este *Codul European de Securitate Socială*²⁶.

Într-o abordare succintă, Codul European de Securitate Socială cuprinde o serie de norme privitoare la securitatea socială și asistență socială astfel: dreptul salariaților la îngrijiri medicale (art. 7); indemnizații pentru perioadele de boală (art. 13); indemnizații de șomaj (art. 19); pensii (art. 25); indemnizații în caz de accidente de muncă sau boli profesionale (art. 31); indemnizații de maternitate (art. 46); indemnizații de invaliditate (art. 53).

²³ Convenția pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale a fost adoptată la Roma, la data de 4 noiembrie 1950, și a intrat în vigoare la 3 septembrie 1953.

²⁴ R.H. Radu, *Convenția Europeană a Drepturilor Omului*, Ed. Universul Juridic, 2023, p. 9.

²⁵ R.H. Radu, *Convenția Europeană a Drepturilor Omului*, Ed. Universul Juridic, 2023, p. 9.

²⁶ Codul European de Securitate Socială a fost adoptat la Strasbourg la data de 16 noiembrie 1964, dar a intrat în vigoare abia în anul 1968.

D) Convenția Europeană de securitate socială

*Convenția Europeană de securitate socială*²⁷ completează la rândul său Codul European de Securitate, consacrand ca element fundamental principiul egalității de tratament în materie de securitate socială între naționali și străini și menținerea drepturilor câștigate în străinătate. Convenția Europeană de securitate socială identifică anumite soluții la unele dintre vulnerabilitățile salariaților legate de prestațiile de securitate socială: boală și maternitate, invaliditate, bătrânețe și prestații de urmaș, accidente de muncă și boli profesionale, alocații de deces, șomaj și prestații familiale.

Sub aspectul conținutului, documentul european reafirmă drepturile care rezultă din obligațiile internaționale comune statelor membre în domeniul securității sociale prin raportare la Carta Socială Europeană, precum și prin raportare la instrumentele Organizației Internaționale a Muncii, în special Convenția nr. 118/1962 asupra egalității de tratament în domeniul securității sociale.

4.2.2. Reglementări de sorginte europeană

A) Tratatetele

*Tratatetele sau izvoarele primare*²⁸ adoptate la nivelul Uniunii Europene, în principal Tratatul privind Uniunea Europeană și Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, nu sunt direct aplicabile în legislația internă a statelor membre, în sensul în care prevederile lor nu pot fi invocate în mod direct între particulari, cu excepția efectului direct al egalității de remunerație dintre femei și bărbați pentru o muncă egală sau de valoare egală²⁹ sau cea privind libertatea de stabilire. În sensul izvoarelor de drept, statele membre trebuie însă să țină cont de prevederile tratatelor la momentul adoptării propriei legislații.

B) Regulamentele

Regulamentele sunt izvoare de drept, direct aplicabile în dreptul intern și obligatorii în toate elementele lor și față de toate subiectele de drept. Din această perspectivă, prevederile regulamentelor pot fi invocate în mod direct în fața instanțelor naționale fără a fi nevoie ca statele membre să adopte măsuri de transpunere în dreptul național. Deși sunt mai puțin frecvente în dreptul muncii, există exemple semnificative în materia dreptului social, precum:

- Regulamentul (UE) nr. 492/2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii;
- Regulamentul (UE) nr. 593/2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale;
- Regulamentul (UE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială.

²⁷ Convenția Europeană de securitate socială a fost adoptată la Paris la data de 12 decembrie 1972, dar a intrat în vigoare în 1977.

²⁸ Pentru detalii în acest sens, a se vedea F. Roșioru, *Dreptul individual al muncii. Curs universitar*, Ed. Universul Juridic, 2017, pp. 153-154.

²⁹ Art. 157 alin. (1) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene.

C) Directivele

Directivele sunt instrumente-cheie în dreptul muncii, stabilind obiective obligatorii pentru statele membre, acestea din urmă având libertatea în privința formei și a mijloacelor de implementare în plan intern. Astfel, potrivit art. 288 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, *„dacă Regulamentul este un izvor de drept cu aplicabilitate generală, obligatoriu în toate elementele sale, dar și de aplicabilitate directă în fiecare stat membru, Directiva este obligatorie pentru fiecare membru destinat cu privire la rezultatul care trebuie atins, lăsând autorităților naționale competența în ceea ce privește forma și mijloacele”*. Cu alte cuvinte, statele membre trebuie să asigure în procesul de transpunere în plan intern atingerea obiectivelor impuse de respectiva directivă, armonizarea legislației interne făcându-se într-un anumit termen. Câteva exemple de directive pot fi relevante pentru legislația muncii astfel: Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru; Directiva 89/391/CEE privind securitatea și sănătatea lucrătorilor; Directiva 2008/104/CE privind munca prin agenții de muncă temporară; Directiva 2019/1152 privind condițiile de muncă transparente și previzibile etc.

D) Deciziile

Ca instrumente juridice europene, deciziile sunt de regulă adresate anumitor destinatari (state membre, întreprinderi, persoane fizice), cu efecte obligatorii. Cu referire la aceleași prevederi din art. 288 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, *decizia este obligatorie în toate elementele sale. În cazul în care se indică destinatarii, decizia este obligatorie numai pentru aceștia*.

E) Recomandările și avizele

Sub aspectul izvoarelor de drept, Recomandările și avizele nu sunt obligatorii pentru statele membre, dar pot constitui un instrument de orientare pentru acestea în dezvoltările legislative ulterioare și pot influența interpretările instanțelor.

4.3. Jurisprudența

Prin jurisprudență se înțelege ansamblul deciziilor pronunțate de instanțele de judecată în soluționarea litigiilor.

În dreptul român, jurisprudența **nu constituie un izvor de drept în sens formal**, deoarece instanțele nu creează norme juridice general obligatorii, excepție făcând hotărârile instanțelor – mai ales cele ale Înaltei Curți de Casație și Justiție și ale Curții Constituționale care se bucură de un efect obligatoriu recunoscut de lege.

La acestea se adaugă și interpretările Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE), în aplicarea dreptului Uniunii Europene care sunt obligatorii pentru instanțele naționale, inclusiv în domeniul dreptului muncii³⁰.

³⁰ Cu titlu de exemplu, Hotărârea CJUE în cauza C-55/18 (*Federación de Servicios de Comisiones Obreras – CCOO*) a stabilit că angajatorii trebuie să instituie un sistem obiectiv pentru înregistrarea timpului

Astfel, potrivit art. 126 alin. (3) din Constituția României și dispozițiilor Codului de procedură civilă, Înalta Curte de Casație și Justiție poate pronunța, pe de o parte, **Recursuri în interesul legii (RIL)** – destinate să asigure interpretarea și aplicarea unitară a normelor de drept, dar și **decizii pronunțate în cadrul mecanismului de dezlegare a unor chestiuni de drept** – pentru soluționarea unor probleme de drept esențiale asupra cărora există divergențe. Aceste decizii sunt obligatorii pentru instanțe de la momentul publicării în Monitorul Oficial și, implicit, reprezintă izvoare de drept în sens material.

De asemenea, **Deciziile Curții Constituționale** care constată neconstituționalitatea unor prevederi legale sunt obligatorii *erga omnes* și determină o modificare a cadrului normativ aplicabil și, prin urmare, au calitatea de izvor de drept.

În concluzie, în anumite situații, jurisprudența dobândește o **forță normativă indirectă**, prin influența pe care soluțiile judiciare o exercită asupra interpretării și aplicării dreptului.

de muncă zilnic efectuat de fiecare salariat. Această interpretare a CJUE este obligatorie și pentru instanțele naționale.