



## DREPTUL FUNDAMENTAL LA MUNCĂ: GARANȚII, RESPONSABILITĂȚI, OBLIGAȚII ȘI CONSECINȚE. DISCRIMINAREA – FACTOR DETERMINANT ÎN ANALIZA DREPTULUI LA MUNCĂ, COMPORTAMENTUL FACTORILOR IMPLICAȚII PRIVIND DEVIANȚA ȘI URMĂRILE DATORATE FACTORILOR PSIHOSOCIALI

Constantin NEGRILĂ,  
 inspector de muncă ITM București,  
 doctorand, Universitatea Liberă Internațională din Moldova

### SUMMARY

The concept of human rights, as developed internationally, serves as an important support to substantiate the idea of human rights existence. The concept of human rights has a far wider meaning than the one of the civil rights because human rights are universal rights valid for all human beings, while civil rights are, according to their name, specific to a particular group of people, namely the citizens of particular state.

**Keywords:** labor law, discrimination, violence, stress, prevention

### REZUMAT

Conceptul drepturilor omului, astfel cum a fost elaborat pe plan internațional, servește drept suport important pentru fundamentarea ideii existenței drepturilor și libertăților cetățenești. Conceptul drepturilor omului are o semnificație mult mai largă decât acela al drepturilor cetățenești, deoarece drepturile omului sînt drepturi universal valabile, aplicabile tuturor ființelor umane, în timp ce drepturile cetățenești sînt, potrivit însăși denumirii lor, specifice unui anumit grup de oameni, și anume cetățenilor unui anumit stat.

**Cuvinte-cheie:** dreptul muncii, discriminare, violență, stres, prevenire

**Introducere. Dreptul la muncă** se consideră unul dintre drepturile fundamentale și inalienabile ale omului, deoarece pentru majoritatea persoanelor munca este unica sau principala sursă de venit și de existență, inclusiv sursa de asigurare cu pensii la bătrînețe, care cel mai des are o legătură nemijlocită cu munca: de regulă, pensiile se stabilesc și sînt calculate în funcție de activitatea de muncă.

Prezentul articol are ca scop principal scoaterea în evidență a necesității respectării de către persoana juridică sau fizică, numită *angajator*, a impunerilor legislative în dreptul muncii, în ceea ce privește partenerul din contractul individual de muncă, numit *angajat*, pornind de la conceptul că dreptul la muncă al cetățeanului este parte integrantă a dreptului la viață al acestuia.

**Materiale și metode aplicate.** Pentru elaborarea studiului de față au fost folosite următoarele metode de cercetare științifică: analiza comparativă, analiza sistematică, analiza logică.

Materialele folosite în lucrare

sînt: legislația în dreptul muncii din România, prevederi legislative internaționale și europene în domeniu, manuale și tratate de dreptul muncii, expertiza profesională proprie.

### Rezultate obținute și discuții.

Conform Constituției României (art. 41 alin. 1), dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă, este liberă.

După cum se menționează în literatura de specialitate, dreptul muncii poate fi definit ca acea ramură a sistemului de drept alcătuită din ansamblul normelor juridice care reglementează relațiile individuale și colective de muncă, atribuțiile organizațiilor sindicale și patronale, conflictele de muncă și controlul aplicării legislației muncii [4, p. 33].

În opinia profesorului universitar dr. Alexandru Țiclea, ca orice ramură de drept, și dreptul muncii reprezintă un ansamblu de norme juridice ca un obiect distinct de reglementare: relațiile sociale de muncă. Aceste relații se stabilesc între cei ce utilizează forța de mun-

că – *angajatorii* (patroni) și cei care prestează munca – *salariații* (angajați) [5, p. 10].

Salariile și veniturile reprezintă un element esențial al condițiilor de muncă de peste tot. Salariul este prețul muncii prestate, exprimat în bani. Atunci cînd munca se desfășoară pentru sine, este muncă *independentă* și produce venit; în situația în care se realizează pentru o terță persoană, este muncă *dependentă* și produce salariu [6, p. 368].

Conform Codului Muncii din România, pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani (Codul muncii – Legea nr. 53/2003 actualizată, art. 154 alin. 2).

Conform art. 10 din Codul muncii, *contractul individual de muncă* este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită „salariat”, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite „salariu”.

Angajații trebuie să fie informați



cu privire la condițiile aplicabile la salariile lor pînă a fi angajați și ar trebui să cunoască detaliile cu privire la cuantumurile salariale pentru plată, metoda de calcul, periodicitatea plăților salariale, locul plății și condițiile conform cărora pot fi efectuate rețineri. În acest sens, art. 17 din Codul muncii stipulează: „Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice”.

De asemenea, plata salariilor ar trebui efectuată direct angajatului în cauză și nu ar trebui să existe limită asupra libertății angajaților de a-și folosi salariile: folosirea salariilor ar trebui să fie lipsită de constrîngeri.

Conform art. 169 alin. 1 din Codul muncii, nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege. Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decît dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărîre judecătorească definitivă și irevocabilă (art. 169 alin. 2 din Codul muncii).

La fel ca și în cazul salariilor,  *timpul de lucru*  are un impact semnificativ asupra vieții de zi cu zi a angajaților. Importanța sa a fost recunoscută de comunitatea internațională prin faptul că prima Convenție a Organizației Internaționale a Muncii (ILO) a trebuit să stabilească o zi de lucru de 8 ore și o săptămîină de 48 de ore, cu un număr limitat de anumite excepții. Obiectivele au fost de a limita orele de lucru, de a garanta o anumită perioadă de odihnă pe săptămîină și de a asigura o vacanță minimă anuală cu plată. Acestea sînt aspectele cantitative ale timpului de lucru, înșă aspectele calitative sînt de asemenea importante. Conform art. 113 alin. 1 din Codul muncii, repartizarea timpului

de muncă în cadrul săptămîinii este, de regulă, uniformă: 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

În ceea ce privește obligațiile angajatului față de angajator, așa cum specifică Alexandru Țiclea în lucrarea sa, desfășurarea activității cu respectarea unui anumit program de lucru reprezintă una din trăsăturile specifice ale raportului juridic de muncă. Salariatul trebuie să fie în această perioadă prezent la locul de muncă, să-și îndeplinească atribuțiile de serviciu sub autoritatea șefilor ierarhici, să nu-și părăsească postul [5, p. 678]. În această perioadă, salariatul nu dispune de libertatea de a se ocupa de problemele sale personale [7, p. 544].

Timpul de lucru este desigur un element central al contractelor de muncă în cîmpul muncii și detaliile ar trebui convenite între angajatori și angajați înainte de începerea lucrului sau prin intermediul organizațiilor sindicale ori cu persoane individuale.

Efectele  *creșterii intensității muncii*  sînt practicile răspîndite de lucru în timpul zilelor de odihnă de la sfîrșit de săptămîină, respectiv sîmbăta și duminica, orele de lucru prelungite cu ore neregulate și mai puțin predictibile și utilizarea atît a orelor limitate (munca involuntară pe jumătate de normă), cît și a orelor excesiv de lungi (munca involuntară peste normă).

Pentru siguranța, sănătatea și buna stare a angajatului, este important de a planifica orele de muncă în așa fel încît să fie asigurate perioade adecvate de destindere: pauze scurte în decursul orelor de lucru, pauze mai lungi pentru mîncare și odihnă săptămînală. În acest sens, dispoziția preluată din dreptul comunitar, respectiv  *art. 4 din Directiva nr. 2003/88/CEE* , prevede pauza de masă în toate cazurile în care durata timpului de muncă este mai mare de 6 ore.

Potrivit art. 132 din Codul muncii, Legea nr. 53/2003 actualizată, repausul săptămînal se acordă în

două zile consecutive, de regulă sîmbăta și duminica. Oricînd este posibil, această perioadă de odihnă ar trebui acordată simultan la tot personalul unei structuri și să fie stabilită în așa fel încît să coincidă cu zilele de odihnă tradiționale sau uzuale. Excepțiile temporare la odihna săptămînală trebuie să fie limitate la strictul necesar. Poate fi necesară inspecția locurilor de muncă pentru a determina orele de lucru peste programul normal, cu scopul de a detecta abuzurile sau neconformarea (de exemplu: vizite de inspecție în timpul nopții pot permite depistarea lucrului nedecarat, în special în ceea ce ține de forța de muncă migrantă, a copiilor, inclusiv munca forțată).

În acest sens, art. 6 alin. 1 lit. a din  *Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 290 din 3 mai 2012* , prevede ca atribuție pentru Inspecția Muncii, prin Inspectoratele Teritoriale de Muncă, aceea de control al aplicării prevederilor legale, generale și speciale, în domeniile relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă și supravegherii pieței muncii.

Timpul de muncă ce depășește programul de lucru normal reprezintă  *orele suplimentare* . Preluînd dispozițiile dreptului comunitar, respectiv Directiva nr. 2003/88 din 4 noiembrie 2003 referitoare la unele aspecte ale organizării timpului de muncă, Codul muncii prin art. 111 prevede că durată maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămîină, inclusiv orele suplimentare.

Orele suplimentare sînt o excepție “temporară” sau “periodică” de la programul normal de lucru. Orele ce depășesc programul normal ar trebui să fie voluntare, excepționale și să nu depășească normele legale, de exemplu: maxim 2 ore pe zi. Nu sînt acceptabile orele suplimentare obligatorii, aceasta fiind o altă condiție pentru efectuarea muncii



suplimentare, alături de limita maximă a acesteia, și anume acceptul salariatului.

Art. 120 alin. 2 din Codul muncii menționează că munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident. Recurgerea la orele suplimentare este autorizată de majoritatea legislațiilor naționale din motive de business și motive economice, de exemplu, o presiune ieșită din normalitate a muncii în anumite sezoane ale anului.

Art. 127 din Codul muncii din România stipulează: „Salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte sînt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic”. De aceea, angajații care muncesc noaptea trebuie să fie compensați prin timpul liber plătit sau cu beneficii similare. Art. 126 Codul muncii stipulează: „Salariații de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru”.

Referitor la concediul de odihnă, prevăzut de art. 39 alin. 1 lit. c din Codul muncii din România, scopul vacanței este de a acorda angajatului o perioadă rezonabilă de timp în afara serviciului care să-i permită să se odihnească, să se recreieze și să se recupereze de la oboseala fizică și mentală acumulată.

Fiind fundamentat pe contractul individual de muncă, dreptul la concediu de odihnă este de natură contractuală [10, p. 21–22]. Acest drept este definit prin legătura indisolubilă a două laturi: a) *nepatrimonială*,

constînd în însăși efectuarea concediului, în folosirea timpului liber, în suspendarea obligației salariatului de a presta munca, și b) *patrimonială*, care constă în dreptul la indemnizația de concediu pentru perioada efectuării lui [5, p. 689].

Pe lângă dreptul la concediul anual, majoritatea țărilor desemnează un număr de zile adăugătoare în fiecare an ca sărbători oficiale, de obicei sînt – în principiu – disponibile pentru toți angajații. Munca pe durata perioadelor de odihnă săptămînală sau în timpul sărbătorilor oficiale ar trebui să fie voluntară, iar sărbătorile oficiale nu ar trebui numărate ca parte din vacanța anuală minimă.

Principiul fundamental al dreptului la muncă este principiul de *libertate a muncii*, esența căruia constă în faptul că doar însuși cetățeanul (indiferent de sex) determină unde să-și realizeze cunoștințele și capacitățile profesionale, să intre sau nu în raporturi de muncă cu angajatorul, să se ocupe de o activitate antreprenorială sau alta, care nu este interzisă de lege, sau în general să nu muncească.

Libertatea muncii este incompatibilă cu *discriminarea* în acest domeniu al activității economice. Doar capacitățile omului, calitățile profesionale ale acestuia, cunoștințele, experiența trebuie să fie examinate în calitate de criterii la încheierea contractului de muncă și în avansarea în serviciu.

Codul muncii din România evidențiază interzicerea discriminării în sfera muncii într-un articol separat, prin aceasta accentuînd însemnătatea deosebită a acestui principiu. Conținutul art. 5 întru-totul corespunde Convenției OIM nr. 111 „Discriminarea în domeniul forței de muncă și exercitării profesiei” din anul 1958 și este orientat spre stabilirea drepturilor și șanselor egale în aplicarea capacităților de muncă, astfel:

„(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității

de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vîrstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă;

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrîngerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decît cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe”.

**Asigurarea legală a accesului egal la muncă și ocupații profesionale: garanții la angajarea în muncă.** Din cîte s-a menționat mai sus, niciun fel de motive discriminatorii nu trebuie să stea la baza refuzului la angajarea în muncă. Într-un șir de cazuri legea prevede garanții suplimentare la angajare pentru unele categorii sociale de cetățeni, care în special necesită o susținere legală.

Articolul 27 alin. 4 al Codului muncii român evidențiază femeile gravide într-o categorie specială de angajați, cărora le este interzis refuzul de angajare din motivul de graviditate, subliniind prin aceasta importanța socială deosebită a acestora. Protecția maternității înseamnă „protecția sănătății și a securității salariațelor gravide sau mamele la locurile lor de muncă”, după cum o definește OUG nr. 96/2003. Conform acestui act normativ, salariațele gravide și mamele, lăuze sau care alăptează, au dreptul la protecție la



serviciu doar dacă anunță angajatorul în scris, printr-o declarație, cu privire la starea sa și să aducă de la medicul de familie o adeverință în acest sens. În cazul în care salariații nu se conformează, angajatorul nu este obligat să îi respecte drepturile speciale pe această perioadă.

Conform standardelor internaționale ale muncii, egalitatea dintre femei și bărbați urmează să se manifeste la remunerarea muncii angajaților prin respectarea principiului de remunerare egală pentru o muncă echivalentă, ceea ce înseamnă că munca trebuie să fie evaluată după criterii obiective, indiferent de faptul cine a îndeplinit-o – bărbatul sau femeia. Acest principiu de bază este legalizat în art. 159(3) al Codului muncii, prin care la stabilirea salariului nu se admite nicio discriminare după criteriul de sex.

O latură care nu este de neglijat se referă la violența și hărțuirea la locul de muncă, care are un potențialul de a provoca suferință care să se extindă în viața privată și în viața de familie a angajatului, nu numai în viața sa profesională. Existența violenței fizice la locul de muncă a fost recunoscută de mult timp, pe când existența violenței psihologice a fost îndelung subestimată și numai acum se bucură de atenție. Deși Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă definește acest tip de hărțuire, în legislația românească nu există o prevedere expresă referitoare la hărțuirea la locul de muncă.

*Art. 8 din Codul muncii statuează că relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe.* De asemenea, pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă. În plus, același document prevede, la art. 39, că salariatul are dreptul la demnitate în muncă și la securitate și sănătate în muncă.

La nivel internațional, Recoman-

darea 19 Generală a Națiunilor Unite la Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor definește hărțuirea sexuală ca fiind „un comportament neadecvat, determinat din punct de vedere sexual, cum este contactul și avansurile sexuale, remarci cu caracter sexual, care demonstrează solicitări cu caracter pornografic sau sexual, prin cuvinte sau acțiuni. Acest comportament poate fi umilitor și poate reprezenta o problemă de sănătate și siguranță; are caracter de discriminare când femeia are motive rezonabile să considere că împotrivirea sa ar dezavantaja-o în legătură cu locul său de muncă, inclusiv recrutarea, promovarea sau atunci când creează un mediu de lucru ostil”.

Un alt act normativ la care ne putem raporta când vine vorba de hărțuire la locul de muncă este *OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*, ce reglementează principiul egalității între cetățeni. Prin urmare, în cazul în care un salariat sau angajatorul tratează într-un mod disproporționat alt salariat, se creează o situație discriminatorie și se poate ajunge chiar la hărțuire, în cazul în care situația persistă.

În ceea ce privește dispozițiile *Codului penal* în vigoare, acestea definesc hărțuirea simplă și varianta asimilată a acesteia. Mai precis, potrivit art. 208 din acest act normativ, hărțuirea presupune fapta celui care, în mod repetat, urmărește, fără drept sau fără un interes legitim, o persoană ori îi supraveghează locuința, locul de muncă sau alte locuri frecventate de către aceasta, cauzându-i astfel o stare de temere.

**Concluzii.** În urma celor expuse, concluzionăm că instituția dreptului muncii obligă toți angajatorii, atât din mediul public, cât și din cel privat, asupra respectării prevederilor legislative interne și internaționale în domeniul muncii, în consecință respectarea drepturilor omului, aici în calitate de angajat.

Enumerăm astfel dreptul la: formare prealabilă, salariu, timp normal de muncă, plata orelor suplimentare și a orelor de noapte, cu sporurile aferente, timp de odihnă suficient cu respectarea timpului de odihnă zilnic, săptămânal și a concediului de odihnă.

Totodată, relaționarea dintre lucrători să se facă pe criterii de egalitate și bun comportament, înlăturând în permanență discriminarea acestora pe criterii de orice natură, evitând în acest fel implicarea laturii penale într-un domeniu atât de răspândit la nivel global, și anume munca la angajator.

#### Referințe bibliografice

1. Constituția României, modificată și completată prin Legea de revizuire a Constituției României nr. 429/2003. În: Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 758 din 29 octombrie 2003.
2. Codul muncii actualizat, 2015 (Legea nr. 53/2003), republicat și renumerotat în Monitorul Oficial al României nr. 345 din 18 mai 2011.
3. Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 290 din 3 mai 2012.
4. Jean Rivero, Jean Savatier. *Droit du travail*. Paris: P.U.F., 1993, p. 33.
5. Ticlea A. *Tratat de dreptul muncii*, ed. II. Universul Juridic, 2007, p. 10.
6. Victor Savulescu. *Curs de economie politică*. Academia Comercială, 1941, p. 368.
7. Ion Traian Ștefănescu. *Tratat de dreptul muncii*. București: Editura Wolters Kluwer, 2007, p. 544.
8. Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 290, din 3 mai 2012.
9. Directiva nr. 2003/88/CEE.
10. Vasile Buia. *Concediul de odihnă*. București: Ed. Științifică, 1969, p. 21-22.
11. OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă. În: Monitorul Oficial al României, nr. 750 din 27.10.2003.
12. OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată în 2014 în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 166 din 7 martie 2014.