

Universitatea *Danubius* Galați

Conf.univ.dr. **Valerică Nistor**

DREPT SOCIAL EUROPEAN

EDITURA FUNDAȚIEI ACADEMICE **DANUBIUS GALAȚI**
2004

Conf. univ. dr. Valerică Nistor

DREPT SOCIAL EUROPEAN

Referenți științifici:

- **Prof.univ.dr. Benone Pușcă** - Rectorul Universității “Danubius” Galați;
- **Prof.univ.dr. Ioan Humă** - Decanul Facultății de Drept - Universitatea “Danubius” Galați;

Consultanți științifici:

- **Dr. Gheorghe Bobâna** - Director I.F.S.D. Chișinău, Academia de Științe a Republicii Moldova;
- **Prof.univ.dr. Gheorghe Tăbăcaru** - Institutul de Filozofie, Sociologie și Drept Chișinău, din cadrul Academiei Republicii Moldova;
- **Judecător Lina Nistor** - Președinte secție la Curtea de Apel Galați.

2004-Editura Fundației Academice “Danubius” Galați
DREPT SOCIAL EUROPEAN
ISBN 973-8409-39-X

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

NISTOR, VALERICĂ

Drept social european / Valerică Nistor . – Galați:
Editura Fundației Academice „Danubius”, 2004
Bibliografie selectivă la p. 455-457
ISBN: 973-8409-39-X
349.3(4)

**Nici o parte din această lucrare nu poate fi copiată fără
permisiunea scrisă a Fundației Academice “Danubius”
Galați.**

Traducători:

- **Prof.univ.dr. Constantin Frosin;**
- **Ing. Maria Jugănar**

Redactor:

- **Coriolan Păunescu**

Tehnoredactor:

- **Ing. Maria Jugănar**
- **Liviu-Iulian Dediu (versiunea electronică)**

Documentariști:

- **Asistent univ.drd. Alina Cheșcă**
- **Av. Irina-Carmen Crăniciuc**
- **Jurist: Viorel-Paul Nistor**

CUPRINS

PREFATĂ [vers. în lb. franceză]

Prof.univ.dr. Benone Pușcă

- rectorul Universității ”Danubius” Galați

ABREVIERI

CAPITOLUL I. DREPTUL SOCIAL EUROPEAN

Secțiunea I. Considerații generale

1. Notiunea de drept social european
2. Obiectul și cauza dreptului social european
3. Fundamentele, autonomia și conținutul dreptului social european

Secțiunea a II-a. Instituții și organizații internaționale

1. Organizația.. Internațională.. a.. Muncii (O.I.M.)
2. Consiliul Europei (C.E.)
3. Comunitățile Europene
4. Tratatul de la Roma
5. Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale

Secțiunea a III-a. Uniunea.. Europeană (U.E.)

1. Actul Unic European
2. Consiliul Uniunii Europene
3. Parlamentul European
4. Curtea de Justiție

5. [Curtea de Conturi](#)
6. [Comitetul Economic și Social](#)
7. [Acordul European](#)
8. [Tratatul de la Amsterdam](#)
9. [Reuniunea de la Nisa](#)

Secțiunea a IV-a. Carta O.N.U. și Declarația Universală a Drepturilor Omului

1. [Norme de drept social în Carta O.N.U.](#)
2. [Drepturi prevăzute de Adunarea Generală a O.N.U.](#)

Note la Capitolul I.

CAPITOLUL II. NORME JURIDICE DE DREPT SOCIAL EUROPEAN

1. [Noțiuni introductive](#)
2. [Evoluția normelor juridice care reglementează dreptul social european](#)

- a. Norme juridice conținute de reglementările O.I.M.
- b. Normele juridice elaborate de Consiliul Europei și U.E.
- c. Norme juridice privitoare la protecția și securitatea socială a lucrătorilor

Note la Capitolul al II-lea.

CAPITOLUL III. OPINII ALE DOCTRINARILOR ROMÂNI ȘI STRĂINI DESPRE EVOLUȚIA NORMELOR JURIDICE

CARE REGLEMENTEAZĂ RELAȚIILE SOCIALE DE MUNCĂ

1. Considerații generale
2. Studii anterioare înființării comunităților europene
3. Studii ulterioare înființării O.I.M.
4. Studii cu referire la dreptul social european

Note la Capitolul al III-lea.

CAPITOLUL IV. IZVOARELE DREPTULUI SOCIAL EUROPEAN

1. Noțiuni generale
2. Clasificarea izvoarelor dreptului social european
 - a. Izvoarele principale
 - b. Izvoarele secundare
 - c. Izvoarele comune
 - d. Izvoarele specifice
3. Doctrina și jurisprudența europeană

Note la Capitolul al IV-lea.

CAPITOLUL V. PRINCIPIILE FUNDAMENTALE ALE DREPTULUI SOCIAL EUROPEAN

Secțiunea I. Considerații generale

1. Noțiuni de principiu ale dreptului social european
2. Principii fundamentale generale și specifice

Secțiunea a II-a. Principii specifice dreptului social european

1. Libera circulație a persoanelor în cadrul U.E.
2. Principiul egalității de tratament „La muncă egală salariu egal“
3. Neîngrădirea dreptului la muncă și interzicerea muncii forțate în sistemul comunitar
4. Libertatea de asociere în sindicate și în alte asociații cu caracter profesional
5. Dialogul social și recunoașterea reciprocă a legislației țărilor membre ale UE
6. Apărarea drepturilor și libertăților lucrătorilor

Note la Capitolul al V-lea.

CAPITOLUL VI. RELAȚIILE INDIVIDUALE DE MUNCĂ

Secțiunea I. Considerații generale

1. Procesul de muncă
2. Relații sociale individuale de muncă în U.E.
3. Cererea și oferta de locuri de muncă în U.E.

Secțiunea a II-a. Încadrarea în muncă și desfășurarea unei activități utile în țările U.E.

1. Încheierea contractului individual de muncă
2. Condițiile generale obligatorii la încheierea contractului individual de muncă în sfera comunitară
 - a. Capacitatea juridică a părților contractante

- b. Consimțământul - manifestarea hotărârii de a încheia un contract de muncă
- c. Obiectul și cauza licită a contractului de muncă
- d. Durata contractului de muncă și durata efectivă a muncii
- e. Condiții de acordare a timpului de odihnă și concediilor
- f. Încetarea contractului individual de muncă
- g. Condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia
- h. Condițiile de muncă ale salariatului, prevăzute în contractul colectiv

3. Condiții speciale obligatorii privind încheierea și validitatea contractului de muncă în țările membre ale UE

- a. Condițiile de pregătire și stagiu
- b. Verificarea aptitudinilor și pregătirii profesionale
- c. Examenul medical la încadrare
- d. Îndeplinirea unei limite de vârstă superioare celei generale de 16 ani
- e. Lipsa antecedentelor penale
- f. Acordul (avizul) organului competent din statul care recrutează forța de muncă și din țara în care încheie contractul individual
- g. Caracterizare asupra activității profesionale și asupra comportamentului în colectivul de muncă din

partea unității în care a lucrat ultima dată

h. Cumulul de funcții

Secțiunea a III-a. Conținutul contractului individual de muncă

1. Clauze contractuale
2. Conținutul părții legale a contractului individual de muncă încheiat cu lucrătorii din UE
 - a. Drepturile lucrătorilor
 - b. Obligațiile lucrătorilor din UE
 - c. Drepturile angajatorului
 - d. Obligații ce-i revin angajatorului
3. Conținutul părții convenționale
4. Actele prezentate de cel ce se angajează la încheierea contractului individual de muncă

Secțiunea a IV-a. Suspendarea contractului individual de muncă în dreptul social european

1. Suspendarea de drept
2. Suspendarea prin acordul părților
3. Suspendarea prin actul unilateral al salariatului
4. Suspendarea prin actul unilateral al unității
5. Efectele suspendării contractului de muncă
6. Încetarea suspendării contractului de muncă

Secțiunea a V-a. Modificarea contractului individual de muncă

1. Noțiune, natură juridică
2. Cazurile de trecere a salariatului în alt loc de muncă sau în altă activitate
3. Criterii de clasificare a modificărilor contractului de muncă.....

Secțiunea a VI-a. Încetarea contractului individual de muncă (a relației de muncă)

1. Încetarea contractului individual de muncă (a relației de muncă)
2. Concedierea

Note la Capitolul al VI-lea.

CAPITOLUL VII. RELAȚIILE COLECTIVE DE MUNCĂ

1. Consideratii generale
 - Libertatea de asociere
2. Natură juridică
3. Încheierea convențiilor. Conținut
4. Negocierea colectivă
5. Reprezentarea partenerilor sociali la încheierea convențiilor colective de muncă
6. Durata pentru care sunt încheiate convențiile colective
7. Forma scrisă a convențiilor colective

Note la Capitolul al VII-lea.

CAPITOLUL VIII. RELAȚIILE DE PROTECȚIE ȘI

SECURITATE SOCIALĂ

1. Considerații generale

2. Prestațiile de protecție socială în muncă

a. Prestațiile pentru boală și maternitate

b. Prestațiile de protecție socială în caz de invaliditate

c. Prestațiile în caz de accidente de muncă și boli profesionale

d. Prestațiile de bătrânețe

e. Prestațiile de urmaș

f. Alocațiile de deces

g. Prestațiile de șomaj

h. Prestațiile familiale

3. Securitatea socială și igiena în muncă

Note la Capitolul al VIII-lea.

CAPITOLUL IX. JURISDICȚIA EUROPEANĂ

Secțiunea I. Considerații generale

Secțiunea a II-a. Competențele Curții EDO și ale CJCE în domeniul dreptului social european

Secțiunea a III-a. Proceduri în fața Înalțelor Curți Europene

Secțiunea IV. Hotărârile Curții EDO și ale CJCE date în domeniul dreptului social european

Note la Capitolul al IX-lea.

CAPITOLUL X. PROPUNERI. CONCLUZII

1. Propuneri de competența instituțiilor europene relative la dreptul social-european

2. Concluzii

1. Propositions de la compétence des institutions européennes concernant le droit social européen

2. Conclusions

3. Note la Capitolul al X-lea.

CAPITOLUL XI. ADDENDA

1. Carta Socială Europeană Revizuită

2. Convenția Europeană referitoare la statutul juridic al lucrătorului migrant

3. Convenția nr.181/1997 privind agențiile private de ocupare a forței de muncă

4. Codul European de Securitate Socială

VOCABULAR SECUNDAR CU ABREVIERI

BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ

PREFAȚĂ

În lucrarea „Drept social european“, autorul încorporează o cercetare îndelungată, aprofundată, pertinentă, privitoare la relațiile sociale de muncă, securitatea/protecția socială și la jurisdicția europeană, realizând o sistematizare a unei discipline științifice de drept, o examinare a normelor juridice adoptate de comunitățile europene, de Uniunea Europeană și o joncțiune cu convențiile și recomandările elaborate de O.I.M.

Forma în care este redactată lucrarea se caracterizează prin exactitatea termenilor, claritatea și cursivitatea stilului, autorul sprijinindu-se în elaborare pe un bogat material informativ și aducând în discuție o problematică de un real interes teoretic și practic, cu aplicabilitate în actuala conjunctură când forța de muncă migrează tot mai mult dintr-un stat în altul, de la un angajator la altul și când progresul tehnologic și informațional impun practicarea unor activități din ce în ce mai complexe, diversificate.

Propunându-și o amplă dezbateră teoretică și practică a reglementărilor europene în domeniul relațiilor sociale de muncă și al securității sociale, autorul reușește să realizeze un instrument de lucru de maximă utilitate pentru teoreticienii și practicienii acestui domeniu.

Accentuăm faptul că propunerile din lucrare sunt rodul unei activități de cercetare pe care autorul le-a făcut în această incitantă disciplină - dreptul social european.

Propunerile autorului în domeniul dreptului social european precum cele privitoare la includerea în Constituția europeană a unor noi principii de ordin social, adoptarea unui Cod european al muncii, înființarea unor instanțe europene specializate în soluționarea litigiilor de muncă, adoptarea unui cod european de procedură a muncii, elaborarea unui flux informațional european conținând reguli minime ale ofertelor

de serviciu, contractelor de muncă, actelor adiționale etc., pot face obiectul continuării cercetărilor și pot intra în câmpul de interes al Consiliului Europei și Parlamentului European.

Deși, până în prezent, au fost elaborate multe lucrări în domeniul dreptului comunitar, nici într-una nu s-a realizat o cercetare ca-n prezenta, cu un pronunțat caracter aplicativ, privitoare la dreptul social european.

În diviziunile ce alcătuiesc lucrarea, sunt tratate detaliat: izvoarele dreptului social european, raporturile juridice de muncă izvorâte din contractele individuale încheiate între angajatori și salariați-resortisanți, rezidenți, persoane fizice - sau derivate dintr-o relație de muncă interimară.

Jurisdicția europeană face obiectul unor dezvoltări privitoare la activitatea Inaltelor Curți de Justiție Europene.

În întregul ei, lucrarea ce face referiri detaliate la relațiile sociale individuale și colective de muncă, relațiile de securitate-protecție socială și la jurisdicția europeană într-un domeniu atât de vast, poate fi instrument de lucru pentru cercetători, doctrinari, specialiști studenți, și nu în ultimul rând, pentru cei ce își propun să presteze o activitate utilă în spațiul european.

Profesor univ. dr. Benone Pușcă
Rectorul Universității “Danubius” Galați

[Cuprins](#)

[Pagina de titlu](#)

PREFACE

Dans l'ouvrage "Droit social européen", l'auteur englobe une recherche de longue durée, approfondie, pertinente, concernant les relations sociales de travail, la sécurité/ la protection sociale et la juridiction européenne, en réalisant une systématisation d'une discipline scientifique de droit, une analyse des normes juridiques adoptées par les communautés européennes et l'Union Européenne et aussi une jonction aux conventions et aux recommandations élaborées par l'Organisation Internationale du Travail.

La forme dans laquelle l'œuvre est rédigée se caractérise par l'exactitude des termes, la clarté et l'aisance du style. L'auteur se base sur un matériel informatif très riche et prend en discussion une problématique de réel intérêt théorique et pratique, dans les conditions actuelles, quand la force de travail migre de plus en plus d'un pays à l'autre, d'un employeur à l'autre, et quand le progrès technologique et informationnel impose pratiquer des activités de plus en plus complexes et diversifiées.

L'auteur se propose un ample débat théorique et pratique des réglementations européennes concernant les relations sociales de travail et la sécurité sociale. Il a réussi ainsi à réaliser un instrument de utilité maximale pour les théoriciens et les praticiens du domaine recherché.

Nous soulignons que les propositions faites dans l'ouvrage sont le résultat d'une activité de recherche que l'auteur a déployée dans cette incitante discipline - le droit social européen.

Les propositions de l'auteur dans le domaine du droit social européen, comme celles concernant l'inclusion dans la Constitution européenne des nouveaux principes d'ordre social, l'adoption d'un code européen de procédure du travail,

l'élaboration d'un flux informationnel européen contenant des règles minimales pour les offres d'emploi, les contrats individuels de travail, les actes additionnels, peuvent faire l'objet de la continuation des recherches et peuvent entrer dans l'aire d'intérêt du Conseil de l'Europe et du Parlement Européen.

Il y a beaucoup d'ouvrages de droit communautaire, mais jusqu'à présent, on n'a pas réalisé une recherche comme la présente, avec un caractère si pratique.

Les divisions de l'ouvrage traitent en détail les sources du droit social européen, et aussi les rapports juridiques de travail résultés des contrats individuels conclus entre les employeurs et les salariés-ressortissants, résidents, ou dérivés d'une relation de travail intérimaire.

La juridiction européenne fait l'objet d'un développement concernant l'activité des Hautes Cours de Justice Européenne.

L'entier ouvrage, fait des références détaillées aux relations sociales individuelles et collectives de travail, aux relations de sécurité – protection sociale et la juridiction européenne dans un domaine si vaste, et pour cela il peut représenter un instrument de travail pour les chercheurs, doctrinaires, spécialistes, étudiants et aussi pour ceux qui se proposent de déployer une activité utile dans l'espace européen.

Professeur univ. dr. Benone Pușcă
Président de l'Université « Danubius » Galați

ABREVIERI

A.U.E.	Actul Unic European
Art.	Articol
C urmat de un număr	Cauză soluționată de C.J.C.E.
C.C.D.F.L.	Carta Comunitară a Drepturilor Fundamentale ale Lucrătorilor
C.E.C.	<u>La Confédération européenne des cadres,</u> organizație profesională pentru salariați
C.E.C.O.	Comunitatea Europeană a Cărbunelui și Oțelului
C.E.D.F.	Carta Europeană a Drepturilor Fundamentale
C.E.D.O.	Convenția Europeană a Drepturilor Omului
C.E.D.O.	Curtea Europeană a Drepturilor Omului
C.E.E.	Comunitatea Economică Europeană
C.E.E.P.	Centre européen des entreprises publiques (Centrul european al întreprinderilor cu participare publică)
C.E.F.P.	Centrul European pentru Formare Profesională

C.E.S.	Confédération Européenne des Syndicats (Confederația Europeană a Sindicatelor)
C.E.S.M.	Convenția Europeană referitoare la Statutul juridic al lucrătorului migrant
C.E.S.P.E.	Comitetul Economic și Social al Parlamentului European
C.E.S.S.	Codul European de Securitate Socială
C.E.S.S.A.C.	Convenția Europeană a Securității Sociale și Acordul Complementar
C.J.C.E.	Curtea de Justiție a Comunităților Europene
C.L.F.	Convenția referitoare la lucrătorii frontalieri
C.P.C.C.I.	<u>La Conférence permanente des chambres de commerce et d'industrie</u>
C.S.E.	Carta Socială Europeană
C.U.E., Consiliul	Consiliul Uniunii Europene
Carta O.N.U.	Carta Organizației Națiunilor Unite
Com E	Comunitatea Europeană
Comisia	Comisia Uniunii Europene

D, Dir	Directivă, directive
D.S.C.	Drept Social Comunitar
D.S.E.	Dreptul Social European
D.U.D.O.	Declarația Universală a Drepturilor Omului
E.C.A.	Asociația europeană a personalului navigant tehnic
E.C.H.O.	Biroul Comunitar al Comunității Europene (European Community Humanitarian Office)
E.R.A.	Asociația europeană a companiilor regionale de aviație din Europa
E.T.F.	Federația europeană a lucrătorilor din transporturi
Hot.	Hotărâre
J.O.C.E.	Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (Journal Officiel des Communautés Européennes)
O.I.M.	Organizația Internațională a Muncii
O.N.U.	Organizația Națiunilor Unite
O.P.O.C.E.	Oficiul pentru Publicații Oficiale ale

	Comunităților Europene
P.E.	Parlamentul European
Paragr.,par.	Paragraf
Prev.	prevederi, prevederilor
S.T.E.	Seria tratate europene
Subl.ns.N.V.	Sublinierea noastră Nistor Valerică
T.P.I.	Tribunalul de primă instanță
U.E.	Uniunea Europeană
U.N.I.C.E.	Union des Industries et des Confederations d'employeurs d'Europe (Uniunea Confederațiilor din Industrie și a angajatorilor din Europa)

[Cuprins](#)

[Pagina de titlu](#)

CAPITOLUL I

DREPTUL SOCIAL EUROPEAN

Secțiunea I. Considerații generale

1. Noțiunea de drept social european

Conceptul prevalent al dreptului social european privește pe de o parte ansamblul de reguli adoptate de organismele europene¹ referitoare la relațiile individuale și colective de muncă și la securitatea socială, iar pe de altă parte cercetările doctrinarilor străini² și români³ care au fundamentat această ramură a dreptului și au găsit soluții relativ la edictarea și aplicarea convențiilor, tratatelor, recomandărilor adoptate și ratificate de statele membre.

În literatura de specialitate normele de drept social european sunt studiate în cadrul unor discipline autonome precum « dreptul social comunitar »⁴, « dreptul muncii comunitar », « dreptul internațional al muncii »⁵, « dreptul comunitar individual al muncii », « drept comunitar colectiv al muncii »⁶ iar mai nou « dreptul Uniunii Europene ».

Adviene que pourra⁷, dreptul social european reprezintă totalitatea normelor juridice adoptate de OIM, CE, CECO, CEEA și UE care reglementează raporturile juridice individuale și colective de muncă, securitatea socială precum și mijloacele juridice instituționalizate de protecție și integrare socială a lucrătorilor din Europa.

Încă din 1919, anul înființării Organizației Internaționale a Muncii, a fost consacrat principiul fundamental al dialogului social⁸ potrivit căruia prin asocierea

reprezentanților salariaților, patronatului și reprezentanților guvernelor țărilor membre se promovează binele comun.

Prin adoptarea unor reglementări internaționale după 1919 și realizarea unei justiții sociale s-au pus bazele făuririi dreptului social european⁹.

Dreptul social european s-a înfăptuit etapizat de la înființarea O.I.M. în anul 1919, adoptarea Proiectului de Statut al Uniunii Politice Europene pe 2 noiembrie 1961, elaborarea Declarației solemne asupra Uniunii Europene¹⁰ în iunie 1983, emiterea Actului Unic European în 14 septembrie 1984¹¹, și până la proclamarea de către Consiliu, Parlamentul European și Comisie, pe 7 decembrie 2000 a Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene¹².

Aceste reglementări și toate celelalte adoptate până și după 2000 conturează obiectul, conținutul, cauza, locul și definiția acestei discipline constituită din relațiile sociale convertite prin intermediul normelor juridice în raporturi juridice de drept social european, formând un tip de drept deosebit, inconfundabil cu dreptul național și nici cu sistemul juridic internațional¹³, un drept propriu statelor membre ale Comunităților Europene¹⁴ și unor state nemembre.

Dreptul social european are ca obiectiv înființarea, existența și funcționarea instituțiilor sociale internaționale și se constituie în principal din reglementări în materie adoptate în principal de către Organizația Internațională a Muncii, Consiliul Europei, Comunitățile Europene și Uniunea Europeană.

Organizația Internațională a Muncii (O.I.M.), Consiliul Europei (C.E.), Comunitatea Europeană a Cărbunelui și Oțelului (C.E.C.A.), Comunitatea Economică Europeană (C.E.E.) sau Piața Comună, Comunitatea Europeană a Energiei Atomice (C.E.E.A. sau EURATOM), Uniunea Europeană

(U.E.), precum și Organizația Națiunilor Unite (O.N.U.), au adoptat documente internaționale care conțin norme juridice de drept social european de o importanță covârșitoare pentru atingerea idealului fiecărei ființe umane „eliberarea de teamă și mizerie prin crearea condițiilor care să permită fiecăruia să se bucure de drepturile sale economice, sociale și culturale.”¹⁵

2. Obiectul și cauza dreptului social european

Dreptul social european include în sfera sa de reglementare relațiile sociale de muncă și celelalte raporturi sociale indisolubil legate de acestea, ale lucrătorilor (salariaților) care prestează o muncă utilă în folosul societăților, instituțiilor, fundațiilor, întreprinderilor și în general pentru unitățile economice și agenții de muncă din statele europene precum și jurisdicția comunitară.

Obiectul dreptului social european rezultă din reglementările juridice individuale și colective de muncă ale statelor din cadrul Comunităților Europene și ale statelor care au aderat la sistemul juridic al unei Europe Unite.¹⁶

Obiectul dreptului social european privește raporturile juridice de muncă, înglobând atât reglementările referitoare la prestarea muncii, salarizare, securitate socială, negocieri colective, pregătire profesională, asigurarea condițiilor de muncă etc. cât și pe acelea ce se referă la competențele instituțiilor europene, în domeniul jurisdicțional.

Examinând obiectul și cauza dreptului social european constatăm că această disciplină include și raporturi juridice aparținând dreptului securității sociale, referitoare la protecția socială și la protecția persoanelor împotriva unor riscuri

sociale.

Aceste raporturi juridice aparținând dreptului securității sociale « au suficiente legături pentru a fi înglobate în cadrul dreptului social. »¹⁷

Raporturile juridice individuale și colective de muncă impun pentru a se forma « voință și capacitate », materializate prin încheierea unui contract individual¹⁸ sau colectiv¹⁹ de muncă .

Obiectul în general al dreptului social european, respectiv obiectul raportului juridic de muncă variază și cu felul dreptului în vederea căruia se încheie și trebuie să întrunească condițiile :să fie licit, adică să nu fie în contradicție cu dispozițiile imperative ale normelor juridice interne și internaționale și să fie posibil.

Cauza dreptului social comunitar pe care atât legea română cât și reglementările adoptate de Uniunea Europeană o consideră necesară trebuie să țină seama de scopul sau de motivul încheierii raportului juridic individual sau colectiv de muncă.

Ramura dreptului constituită în principal de normele juridice care reglementează relațiile sociale în cadrul statelor europene alcătuiește obiectul dreptului social european.

Relațiile sociale de muncă includ în conținutul lor noțiunea de muncă prestată și remunerație, retribuție sau salariu, reprezentând ceea ce obișnuit numim raporturi de muncă sau raporturi juridice de muncă.

În general, raporturile juridice de muncă au așadar ca obiect totalitatea relațiilor care se formează între oameni pe baza aplicării directe a forței de muncă la mijloacele de producție.

Altfel spus relațiile care se stabilesc între oameni în legătură directă cu aplicarea forței de muncă asupra

mijloacelor de producție, în scopul realizării procesului de muncă, poartă denumirea de raporturi sociale de muncă.

Raporturile sociale de muncă se stabilesc pe baza forței de muncă, conținutul lor nemijlocit fiind munca.

Munca este inseparabilă de existența omului iar atunci când este prestată în folosul altuia și sub autoritatea acestuia i se aplică în principiu, raporturi juridice de drept social.

Așadar, obiectul de reglementare al dreptului social european îl constituie raporturile juridice de muncă, relații ce iau naștere ca urmare a încheierii contractului individual de muncă și a contractului colectiv de muncă, în sfera statelor membre ale Comunităților Europene și ale Uniunii Europene.

Ca și în situația aplicării dreptului național, potrivit reglementărilor comunitare, persoanele care prestează o muncă în baza unui contract individual, pentru care primesc un salariu, dobândesc calitatea de salariați cel ce angajează fiind denumit patron, unitate sau angajator.

Prin încheierea contractului individual de muncă persoana încadrată se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații, unui salariu.

Prestarea muncii și remunerația, elemente esențiale și clauze ale contractului individual de muncă, reprezintă obiectul și cauza acestui contract.

Salariul este obiect deoarece constituie contraprestația pentru munca efectuată de cel angajat și este cauză a contractului individual pentru că în vederea obținerii acestuia persoana s-a angajat în muncă.

Munca prestată este o muncă dependentă ce completează obiectul contractului individual de muncă și produce salariu. Este cauză a contractului individual, ca și salariul, pentru că angajatorul încadrează în muncă persoane

fizice, în vederea obținerii unui folos, pentru realizarea obiectelor de activitate stabilite la înființare.

Potrivit prevederilor Convenției nr.29/1930 adoptată de O.I.M.²⁰, munca forțată este interzisă, angajatul având dreptul să-și aleagă liber munca ce o va presta într-o unitate.

În conformitate cu prevederile Convenției nr.138/1973 adoptată de O.I.M.²¹, pot presta o muncă utilă prin încheierea unui contract individual de muncă și persoanele care au 16 ani împliniți. Acești salariați au aceleași drepturi și obligații ca și celelalte persoane majore în ceea ce privește încheierea și executarea unui contract de muncă.

Spre deosebire de celelalte drepturi prevăzute în Constituțiile țărilor Comunităților Europene care se pot exercita numai de la majorat, dreptul la muncă se poate exercita și de la etatea de 16 ani, iar în anumite condiții speciale și de la 15 ani împliniți. Sexul, rasa, naționalitatea, gradul de cultură sau originea nu constituie un impediment la încadrarea unei persoane în vederea prestării unei munci și salarizării.

Prestarea muncii și salarizarea cu consecințele ce decurg din acestea – sunt reciproce și interdependente: angajatul se obligă să presteze o muncă determinată care nu va putea fi schimbată fără consimțământul părților contractante, decât în mod excepțional și temporar iar cel ce angajează se obligă să salarizeze persoana încadrată potrivit cantității și calității muncii prestate și în conformitate cu prevederile actelor normative în materie adoptate de U.E. și de țările membre cu înțelegerea părților.

Obiectul și cauza dreptului social comunitar se realizează în timp, prin voința juridică a părților și constituie motivația asumării obligațiilor reciproce rezultate din raporturile juridice individuale și colective de muncă.

Interdependența dintre cele două prestații (munca și salarizarea) în cazul încheierii unui contract individual de muncă, obligă patronul să remunereze munca, angajatul neputând refuza plata salariului pentru munca depusă și neputând pretinde salariu pentru perioada în care n-a muncit.

Instituționalizarea dialogului social prin încheierea contractului colectiv de muncă obligă pe cei doi parteneri sociali (patronul și sindicatele –reprezentanții salariaților-) să-și stabilească obligații reciproce privitoare la prestarea muncii și salarizare.

Obiectul și cauza raportului juridic de drept social comunitar nu pot fi fantasmagorice, imorale și ilegale, ceea ce înseamnă că un contract de muncă ce ar avea drept obiect prestarea unei munci prohibite de lege, cum ar fi prestarea uneia care atinge morala, ordinea publică- va fi lovit de nulitate absolută și nu va putea produce nici un efect.

Pentru salariul primit angajatul depune o muncă în întregime ea, utilizând întreaga capacitate de lucru și cunoștințele pe care le are în procesul muncii cunoștințe și deprinderi strâns legate de funcția sau profesia ce o îndeplinește și pentru care a fost încadrat.

Salariul²² – element esențial al obiectului contractului individual de muncă, remunerație în bani pentru munca prestată de angajat, conturează una din trăsăturile raportului juridic de drept social european și îl caracterizează ca fiind oneros : atât unitatea cât și salariatul urmăresc să obțină un folos, o contraprestație în schimbul obligației ce și-o asumă.

Odată inserate în contractul individual de muncă, (activitatea prestată și salarizarea) devin obligatorii. Corelația dintre prestarea muncii și salarizarea ei este perfect compatibilă cu principiul echivalenței prestațiilor în contracte sinalagmatice « do ut des » -« înțeleg să efectuez această lucrare și să-ți fac acest serviciu (spune una din părți), dacă și tu îmi achiți

contravaloarea lui, așa cum te-ai obligat.²³

Principiul din dreptul roman « serviciu contra serviciu » are aplicabilitate și în dreptul social european în sensul că oricine poate pretinde acordarea unui drept numai în măsura în care și-a îndeplinit obligațiile asumate prin încheierea unui contract (convenție, etc.) Contractul de muncă în care lucrătorul (sindicatul –pentru angajați prin încheierea contractului colectiv) poate pretinde patronului salariu dacă a prestat o activitate utilă pentru o unitate dintr-un stat membru sau nemembru al U.E, este principalul instrument juridic prin care subiectele raporturilor juridice de muncă realizează obiectul dreptului social european.

3. Fundamentele, autonomia și conținutul dreptului social european

1).S-a demonstrat cu argumente științifice că dreptul social european este o disciplină care, ca regulă generală se bucură de autonomie fiind legată cu necesitate de reglementările comunitare privitoare la relațiile sociale individuale și colective de muncă, la protecția socială etc.

Bazele ideii de drept social european au fost puse prin reglementările adoptate de cele trei Comunități (C.E.E.,C.E.C.O., C.E.E.A.) și U.E. în domeniul raporturilor juridice de muncă și ale securității (protecției) sociale.

Reglementările adoptate în domeniul de activitate al dreptului social european, urmăresc :

- armonizarea legislației U.E. prin Tratatate, directive, convenții, protocoale, acorduri, recomandări, impunându-se statelor membre obligații privitoare la includerea normelor juridice de drept social european în reglementările naționale:

- protejarea salariaților în relațiile cu cei ce angajează forță de muncă, prin aplicarea normelor juridice de drept social incluse în legislația națională a statelor membre sau candidate;
- exercitarea unui control jurisdicțional asupra modului cum sunt implementate și respectate reglementările dreptului social european al muncii prin « justiția comunitară »²⁴

Dreptul social european, realizând prin reglementări specifice o unificare a regimului juridic al muncii și al protecției sociale și aplicarea acestuia tuturor categoriilor de angajați și angajatori din țările U.E., este recunoscut tot mai mult în literatura de specialitate ca o ramură de drept de sine stătătoare.

Dreptul social european poate fi caracterizat ca o ramură autonomă de drept deoarece este alcătuit din norme juridice a căror aplicare nu depinde în general de alte reglementări mai ales în cazurile privitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale și colective de muncă și la alte raporturi juridice strâns legate de acestea.

Conținutul dreptului social european este constituit din totalitatea normelor juridice adoptate de O.I.M., C.E., U.E., prin convenții, tratate, protocoale, recomandări etc. în care se încorporează drepturile și obligațiile subiecților în raporturile juridice de muncă și în acelea care sunt strâns legate de relațiile de muncă.

Reglementările elaborate de O.I.M., C.E., U.E., instituționalizează dreptul social european, alcătuit din ansamblul raporturilor juridice care reglementează relațiile individuale și colective de muncă din țările membre ale Comunităților europene²⁵ precum și securitatea socială.

Pentru a nu se confunda noțiunea de obiect al dreptului social european cu cea de conținut, menționăm că în timp ce obiectul dreptului social european privește conduita participanților într-un raport juridic de drept social constând în acțiunea la care este îndreptățită o parte și de care este ținută cealaltă parte, conținutul dreptului social european se referă la drepturile și obligațiile statelor membre, patronilor, salariaților, sindicatelor în raporturile sociale de muncă.

Altfel spus, dreptul social european are în conținut norme de drept ce formează raporturile sociale de muncă, din tratatele, directivele, convențiile protocelele, recomandările Uniunii Europene, concretizate în clauzele contractelor individuale și colective de muncă și în relațiile din domeniul securității și protecției sociale;

Secțiunea a II-a. Instituții și organizații internaționale

1. Organizația Internațională a Muncii (O.I.M.)

O.I.M. (International Labour Organization-I.L.O) are sediul în Geneva, a fost creată în 1919 și a primit statut de instituție specializată în 1946. România a fost membră a O.I.M. în perioada 1919-1940 și a revenit în 1956.

O.I.M. a acționat ca instituție autonomă în cadrul Societății Națiunilor²⁶ între cele două războaie mondiale, urmărind, în principal, generalizarea zilei de muncă de 8 ore, reducerea șomajului, înființarea sistemului de protecție socială și a maternității, îmbunătățirea condițiilor de muncă a femeilor și tinerilor.

Conferința Internațională a Muncii din 1944, ținută la Philadelphia a completat Constituția O.I.M. prin așa-zisa

„Declarație de la Philadelphia”, care a definit scopurile și obiectivele organizației pe baza principiilor care privesc munca, libertatea de expresie, lupta contra mizeriei²⁷.

Prin Declarația de la Philadelphia s-au stabilit unele obligații ale O.I.M. față de națiunile lumii privitoare la elaborarea de programe proprii. Obligațiile O.I.M. priveau îmbunătățirea nivelului vieții, formarea profesională, salarizarea, durata muncii, condițiile de muncă, angajarea pe posturi corespunzătoare pregătirii și aptitudinilor profesionale, negocierea colectivă și cooperarea patronilor cu salariații lor, protecția sănătății salariaților și a femeilor, asigurarea mijloacelor de resurse, organizarea de cursuri profesionale cu participare internațională, de simpozioane și de congrese internaționale, elaborarea de studii și cercetări, respectarea convențiilor și pactelor internaționale ce conțin drepturile omului în domeniul muncii etc.

2. Consiliul Europei (C.E.) este prima organizație vest-europeană de cooperare interguvernamentală și parlamentară, creată la 5 mai 1949.

Scopul Consiliului Europei: de a *„realiza legături mai strânse între membrii săi în scopul salvagădării și promovării idealurilor și principiilor care le sunt patrimoniu comun și favorizează progresul lor economic și social.”*²⁸

Potrivit aceluiași statut, democrația pluralistă, respectul drepturilor omului și statul de drept, sunt principii ale Consiliului Europei.

Statele membre ale acestui Consiliu *recunosc preeminența dreptului și principiul în virtutea căruia orice persoană plasată sub jurisdicția sa trebuie să se bucure de drepturile și libertățile fundamentale.*

CE a elaborat, până în prezent, peste 150 de convenții, directive și acorduri europene²⁹, a adoptat numeroase recomandări, a instituit un sistem de protecție și control al

respectării drepturilor omului și a susținut campanii publice pentru protecția vieții, mediului înconjurător, patrimoniului arheologic și arhitectural etc.

CE are în structura sa:

-*Comitetul Miniștrilor* care, în principal, stabilește și urmărește realizarea programului anual de activitate;

-*Adunarea Parlamentară* care, ca organ consultativ, adoptă hotărâri ce se constituie în orientări pentru guvernele și parlamentele statelor membre.

Prezintă interes deosebit pentru disciplina de care ne ocupăm următoarele acte normative care sunt elaborate de Consiliul Europei;

-*Carta socială europeană*³⁰;

-*Convenția pentru protecția drepturilor omului și libertăților fundamentale*;

-*Convenția europeană privind statutul juridic al muncitorului emigrant*³¹,

-*alte rezoluții și recomandări.*

3. Comunitățile Europene:

a. Comunitatea europeană a Cărbunelui și Oțelului (C.E.C.O.), care a luat ființă prin Tratatul de la Paris din 18 aprilie 1951;

b. Comunitatea Economică Europeană (C.E.E. sau Piața Comună), înființată prin Tratatul de la Roma la 25 martie 1957;

c. Comunitatea Europeană a Energiei Atomice (C.E.E.A. sau EURATOM), înființată prin Tratatul de la Roma din anul 1957).

Obiectul de bază al celor trei comunități privește realizarea unei „Europe organizate”, a ”uniunii tot mai strânse între popoarele europene”, în scopul bunăstării lor.

Comunitatea Economică Europeană are următoarele instituții :

- Consiliul Europei, organul legislativ principal;
- Comisia Comunităților Europene-organul executiv;
- Parlamentul Europei-organul consultativ;
- Curtea de Justiție-organul care asigură respectarea dreptului în interpretarea și aplicarea tratatelor precum și a actelor normative adoptate de instituțiile comunitare;
- Curtea de Conturi – organul care are atribuții în domeniul controlului bugetar;
- Comitetul economic și social-organ care este consultat în mai multe cazuri, cu sunt: libera circulație a muncitorilor și libertatea lor de stabilire, securitatea socială a migranților, stabilirea unor principii comune în politica formării profesionale, etc.

În cadrul Comunităților Europene, tratatele³² prevăd următoarea ierarhie a actelor normative care se constituie ca izvoare de drept: regulamentele, directivele, deciziile, recomandările și avizele.

Regulamentele sunt adevărate legi comunitare care se aplică în statele membre, fără nici o distincție sau deosebire și fără să fie necesară transpunerea lor, în prealabil, în dreptul intern. Având forță juridică, ca și legile naționale, regulamentele sunt obligatorii nu numai pentru statele membre, ci și pentru cetățenii acestora, pentru instituțiile și întreprinderile din cadrul fiecărui stat comunitar.

Directivele produc efecte numai ca urmare a încorporării lor în legislația internă, având o formă mai atenuată de intervenție în sistemele juridice naționale.

Deciziile au un caracter individual, obligatoriu și direct aplicabil.

Recomandările au rolul să armonizeze legislația statelor membre în diferite domenii. Au o forță juridică asemănătoare cu cea a recomandărilor elaborate de O.I.M.

Avizele sunt atributul comisiei, ca și recomandările, având cea mai scăzută forță juridică în ierarhia izvoarelor dreptului comunitar.³³ Acestea, considerate ca fiind elementele auxiliare ale procesului legislativ în cadrul Comunității, nu lezează cu nimic statele cărora li se adresează.

Prin semnarea, în mod liber, a Tratatului Comunității Economice Europene de către statele membre, au devenit guvernante în raportul dintre dreptul comunitar și dreptul național, două principii fundamentale, și anume:

- principiul aplicabilității directe a dreptului comunitar;
- principiul supremației dreptului comunitar.

4. Tratatul de la Roma din 25 martie 1957, prin art. 48-49 stabilește dreptul la libera circulație a muncitorilor, precizându-se că muncitorii au dreptul de a se deplasa pe teritoriile statelor membre și de a rămâne pe teritoriile acestora în scopul desfășurării unei anumite activități, precum și după încetarea acestei activități. Totodată se cere statelor abrogarea oricărei discriminări bazate pe naționalitate, referitoare la angajare, remunerare și celelalte condiții de muncă.

Reglementările ulterioare adoptării Tratatului de la Roma, completează regulile privitoare la libera circulație a lucrătorilor (muncitorilor).

Potrivit regulamentului nr.1612/1968 a CEE privind dreptul de a rămâne pe teritoriul unui alt stat membru după angajare, se stabilește liberul acces la angajare prin faptul că orice cetățean al unui stat membru are dreptul să desfășoare o activitate, ca angajat, pe teritoriul unui alt stat membru, în aceleași condiții ca și cetățenii aceluia stat ; statele membre sunt

obligate să le ofere solicitanților străini aceeași asistență în căutarea locurilor de muncă pe care o acordă cetățenilor proprii.

Membrii familiei muncitorului (celălalt soț, ascendenții și descendenții) au dreptul la rezidență, la angajare și la pregătire profesională.

Potrivit Directivei nr.68/360/15.oct.1968 a CEE privind drepturile de intrare și rezidență, muncitorii migranți au dreptul de a părăsi statul de reședință pentru a defășura o activitate ca angajat într-un alt stat membru; de a intra în alt stat pe bază de pașaport.; de a obține permisul de rezidență pe baza confirmării angajării sale.

În vederea aplicării Tratatului de la Roma cu privire la egalitatea de tratament în domeniul muncii între bărbați și femei, au fost adoptate mai multe directive.

Astfel, pornind de la prevederile art.119 din tratat, prin care se consacră principiul salariului egal pentru munca egală între bărbați și femei., prin Directiva 75/117/10.02.1975 a CEE se stabilește că egalitatea de remunerație se aplică pentru aceeași muncă de valoare egală, eliminându-se discriminările bazate pe sex.

-Directiva nr.68/360/1968- privind drepturile de a intra pe teritoriul altui stat și de a obține permisul de rezidență; Regulamentul nr.1612/15.02.1968 - privind liberul acces la angajare și egalitatea de tratament; Regulamentul nr.1215/70 privind dreptul de a rămâne pe teritoriul unui stat membru după angajarea în acel stat; Directiva nr.64/221/25.02.1964 a CEE privind dreptul statelor membre de a deroga de la prevederile liberei circulații pe motiv de ordine, securitate și sănătate publică; Directiva nr.76/207/9.02.1976- privitoare la tratamentul egal în procesul angajării; Directiva nr.75/117/10.02.1975 - privitoare la principiul plății egale pentru munca egală; Directiva nr.86/613/11.12.1986 –

privitoare la tratamentul egal al micilor întreprinzători, dezvoltă prevederile Tratatului de la Roma.

Alte acte emise în aplicarea dispozițiilor cu caracter general cuprinse în Tratatul de la Roma adoptat de CEE, privesc egalitatea de tratament între bărbați și femei în domeniul muncii.³⁴

Reglementări referitoare la pregătirea profesională au fost adoptate prin: Decizia din 2 aprilie 1963- privind stabilirea principiilor generale în materia formării profesionale în comunitate; Regulamentul nr.75/335- privind crearea Centrului European de dezvoltare a formării profesionale; Rezoluția din anul 1993.

5. Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, din 9 decembrie 1989, definește drepturile sociale fundamentale ale cetățenilor din CEE și confirmă drepturile înscrise în Tratatul CEE și Carta socială europeană sau în Convențiile Organizației Internaționale a Muncii.

Carta privind drepturile fundamentale ale muncitorilor stabilește următoarele drepturi sociale ale cetățenilor comunității: dreptul la libera circulație; dreptul la angajare; dreptul la salariu; dreptul la ameliorarea condițiilor de viață și muncă; dreptul la pregătirea profesională; dreptul la egalitate de tratament între femei și bărbați; dreptul la protecția vieții și sănătății la locul de muncă ; dreptul la protecția copiilor și adolescenților; dreptul la pensie al persoanelor în vârstă; dreptul la formare, integrare și readaptare profesională a persoanelor handicapate.

Secțiunea a III-a. Uniunea Europeană (U.E.)

1. Actul Unic European (A.U.E.)

În activitățile UE un moment important l-a constituit semnarea de către cele 12 state membre, în anul 1986, a **Actului Unic European (AUE)** al cărui scop a fost eliminarea ultimelor bariere în calea creării pieței unice până la sfârșitul anului 1992. De asemenea, la 7 februarie 1992 a fost semnat Tratatul de la Maastricht din Olanda, **Tratatul privind Uniunea Europeană** menit să permită realizarea în etape a uniunii politice economice și monetare a țărilor respective. După ratificarea sa de către statele membre uneori după îndelungate discuții și destule rezerve, el a intrat în vigoare la data de 1 noiembrie 1993.

Principalele obiective ale tratatului pot fi sintetizate astfel:

- Inițierea Băncii Centrale Europene care la 1 ianuarie 1999 emite o monedă unică-euro;
- locuitorii comunității sunt cetățeni ai Uniunii ceea ce implică libertatea de mișcare și dreptul de rezidență în țările membre;
- Uniunea Europeană deține puteri sporite în domeniile: educație, sănătate, industrie, cercetare, protecția consumatorului, protecția mediului înconjurător;
- toate țările membre cu excepția Marii Britanii, se vor folosi de cadrul Uniunii pentru implementarea măsurilor în domeniul asigurării condițiilor de muncă și protecția muncitorilor.

Funcționalitatea UE este asigurată de instituțiile :Consiliul, Comisia Comunităților Europene, Parlamentul European, Curtea de Justiție și Curtea de Conturi.

Un rol important în activitatea comunității îl are Comitetul Economic și Social (CES).

2. Consiliul Uniunii Europene (CUE) este organul legislativ principal; el este compus din câte un reprezentant al fiecăruia dintre Guvernele statelor membre. Reprezentant este considerat ministrul de externe. Alți miniștri: ai economiei, ai mediului, de finanțe, ai muncii etc. se reunesc frecvent în consilii specializate; în unele cazuri ei participă la ședințe împreună cu miniștrii de externe.

Consiliul este asistat de un **Comitet** de reprezentanți permanenți format din ambasadori, reprezentanți permanenți ai statelor membre pe lângă **Uniune**; principala sarcină a sa este de a pregăti dezbaterile diverselor **Consilii**.

Consiliul adoptă reglementările **Uniunii** sub formă de regulamente și directive. Regulamentele sunt obligatorii pentru toate statele membre și devin parte a legislațiilor naționale.

Comisia Uniunii Europene este organul executiv al UE ; se compune din 19 membri (Germania, Franța, Anglia și Spania au câte doi membri, celelalte state câte unul), numiți de comun acord de către Guvernele statelor membre pentru un mandat de 5 ani. Ei acționează independent de Guvernele statelor din care provin.

Comisia are rolul de a iniția propunerile pentru legislația UE de a asigura aplicarea legislației adoptate și poate sesiza Curtea de Justiție atunci când constată că un stat membru nu se conformează dreptului comunitar.

3. Parlamentul European este un organ consultativ al UE, alcătuit așa cum prevede art.137 al Tratatului Comunității Economice Europene, din « reprezentanți ai popoarelor din statele ce formează împreună Comunitatea. »

În general, puterile legislative ale **Parlamentului** sunt limitate; ele privesc formularea de avize asupra anumitor propuneri ale Comisiei.

Prin Tratatul de la Maastricht **Parlamentul** a fost investit însă cu competența de a adopta pe picior de egalitate cu Consiliul, ordonanțe, directive, decizii sau recomandări, precum și cu dreptul de inițiativă legislativă.

Parlamentul are deasemenea posibilitatea să constituie o comisie temporară de anchetă pentru a examina eventualele deficiențe în aplicarea dreptului comunitar. Alte atribuții ale sale constau în aprobarea bugetului și controlarea activității Comisiei Comunității Europene.

4. Curtea de Justiție (CJ) are ca sarcină principală să asigure respectarea dreptului în interpretarea și aplicarea tratatelor, precum și a actelor normative adoptate de instituțiile UE.

Curtea de justiție urmărește ca statele membre să stabilească pe cale normativă dreptul angajaților de a se plânge instanțelor judecătorești în cazul încălcării acestui principiu, iar egalitatea dintre sexe să-și găsească concretizarea în contracte le individuale de muncă cât și în cele colective de muncă.

Prin actul Unic European s-a creat pe lângă **Curte** un **Tribunal** care are împuternicirea să se pronunțe în cazul unor categorii bine definite de recursuri.

5. Curtea de Conturi are atribuții în domeniul controlului bugetar. Ea poate efectua investigații în statele membre pentru operațiile pe care acestea le efectuează în controlul Uniunii precum și în statele terțe care beneficiază de ajutoarele financiare din partea Uniunii. Are dreptul să adreseze observații instituțiilor comunitare și să dea avize la cererea acestora.

6. Comitetul Economic și Social (CES) este un organ consultativ, care are reprezentare tripartită.

Este compus din 222 de membri (consilieri) proveniți din organizațiile naționale cele mai reprezentative și desemnați cu titlu personal de către **Consiliu**, cu avizul Comisiei, pentru o perioadă de 4 ani.

Comitetul este consultat în mod obligatoriu de **Consiliu** la propunerea **Comisiei**, în mai multe cazuri cum sunt : libera circulație a muncitorilor și libertatea de stabilire, securitatea socială a migranților etc. El poate elabora avize și din proprie inițiativă. S-a afirmat că avizele **Comitetului** sunt mai influente decât opiniile **Parlamentului**.

Tării noastre i s-a acordat statutul de membru asociat al U.E.

7. Acordul european din 1993 a instituit o asociere între România, pe de o parte și Comunitățile europene și statele membre ale acestora, pe de altă parte³⁵

Prin acordul de asociere a României se prevede obligația României de apropiere a legislației prezente și viitoare de cea a UE, în domeniile: organizarea pieței muncii; modernizarea serviciilor de plasare și consultanță profesională ; protecția muncii, securitate socială etc.

Acordul de asociere a României la Comunitatea Europeană, semnat la Bruxelles la 1 februarie 1993 și intrat în vigoare la 1 octombrie 1993, dată de la care România are calitatea de stat asociat la comunitățile europene, conține dispoziții comunitare referitoare la circulația muncitorilor care se aplică și muncitorilor români, asigurându-li-se, dacă sunt angajați legal în străinătate, aceleași condiții de muncă, salarizare, protecție socială, securitate socială etc. ca și muncitorilor proprii.

Totodată, muncitorilor români angajați legal pe teritoriul statelor membre, cât și familiilor lor rezidente, li se recunosc perioadele de asigurare, angajare sau rezidență în vederea acordării pensiilor pentru limita de vârstă și munca depusă, invaliditate sau deces.

Pentru realizarea Acordului de asociere a fost creat Consiliul de Asociere format din membri ai Consiliului și Comisiei Europene, pe de o parte, și membri numiți de Guvernul țării noastre, pe de altă parte.

8. Tratatul de la Amsterdam

În procesul evolutiv al integrării europene, la 18 iunie 1997 a fost adoptat Tratatul de la Amsterdam ce a impus unele modificări și completări ale Tratatului de la Maastricht care se referă și la normele juridice de drept social european³⁶ respectiv la adoptarea unor reglementări care privesc libera circulație a persoanelor, politica socială și forța de muncă:

9. Reuniunea de la Nisa

În decembrie 2000 a avut loc Reuniunea de la Nisa care a examinat unele aspecte legate de viitoarea extindere a U.E., prin aderarea statelor din centrul și Estul Europei.

Reuniunea interguvernamentală s-a încheiat la 11 decembrie 2000, cu un proiect de tratat, în care printre altele s-au redistribuit voturile în Consiliu, (repartizându-i-se României 14 voturi), s-au negociat domenii privitoare la îmbunătățirea sistemului cooperării intensificate, la libera circulație a persoanelor și a bunurilor, la acordarea vizelor, reorganizarea Curtii de Conturi etc. România beneficiază din ianuarie 1991 de programul PHARE³⁷ prin care a primit sprijin tehnic, financiar și în domeniile: învățământ, cercetare științifică, ocuparea forței de muncă și politica socială.

În urma semnării de către Comunitățile Europene a Acordului european de asociere cu România³⁸ țara noastră a depus la 22 iunie 1995, cerere de aderare la U.E.

Comisia Europeană a deschis o delegație la București în septembrie 1993, care a hotărât realizarea parteneriatului pentru aderarea României la U.E. iar la 13 octombrie 1999 a avut loc la Helsinki reuniunea Consiliului European, unde a fost adoptată decizia de deschidere a negocierilor. Negocierile de aderare au fost începute de România la 20 martie 2002 și urmează a fi încheiate în 2007, așa cum s-a hotărât la Copenhaga în decembrie 2002.

România se află într-o etapă avansată având deschise spre negociere majoritatea capitolelor acquis-ului comunitar.³⁹

Am făcut referirile de mai sus cu privire la organizarea și funcționarea UE pentru a evidenția preocuparea instituțiilor europene și în domeniul de care ne ocupăm, chiar dacă am fi înclinați să credem că unele enunțuri nu au legătură cu dreptul social european.

Secțiunea a IV-a. Carta O.N.U. și Declarația Universală a Drepturilor Omului (1948)

1. Norme de drept social în Carta O.N.U.

a. Cap. IX al Cartei Organizației Națiunilor Unite (Cooperarea economică și socială internațională se referă la următoarele norme de drept social european:

- Deplina folosire a forței de muncă și condiții de progres și dezvoltare economică și socială;
- Rezolvarea problemelor internaționale în domeniile social, al sănătății și altor probleme conexe: cooperare în domeniul învățământului;
- Respectarea universală și efectivă a drepturilor și

libertăților fundamentale pentru toți, fără deosebire de rasă, sex, limbă sau religie.

La 10 decembrie 1948, a fost adoptată Declarația Universală a Drepturilor Omului care a prevăzut drepturile de care trebuie să se bucure orice persoană, subliniindu-se – în preambulul Declarației- că „este esențial ca drepturile omului să fie protejate de un sistem de drept.”

Declarația Universală a Drepturilor Omului nu are puterea juridică a unui tratat însă s-a impus în dreptul internațional, fiind invocată ca un instrument de lucru pentru adoptarea pactelor și convențiilor în cadrul Organizației Națiunilor Unite și a instituțiilor specializate.⁴⁰

2. Drepturi prevăzute de Adunarea Generală a O.N.U.

Adunarea generală a Națiunilor Unite adoptă la 16 decembrie 1966 prin rezoluția 2200 A(XXI):

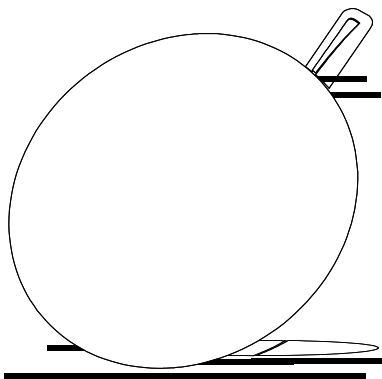
- Pactul Internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale;
- Pactul Internațional cu privire la drepturile civile și politice.⁴¹

În partea a III-a a primului pact sunt enumerate drepturile garantate printre care:

- dreptul la muncă, dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată.⁴²

În vederea asigurării deplinei exercitări a acestui drept, statele membre urmează să adopte măsuri referitoare la orientarea și pregătirea profesională, la întrebuintarea productivă a forței de muncă în condiții de garantare a folosirii libertăților politice și economice fundamentale.⁴³

Note la Capitolul I



¹ Consiliul Europei, Uniunea Europeană, Organizația Internațională a Muncii ș.a.. A se vedea în acest sens: Nicolae Voiculescu, Drept și instituții sociale internaționale, Ed.Pan Publishing House,Buc.1997; Stefan Delureanu, Geneza Europei comunitare, ed.Paideea, 1999;Liliana Grigore ; Probleme specifice în domeniul pieței muncii pe plan mondial

² Nicolas Valticos, Droit international du travail, Dalloz, Paris, 1984;Gerard Lyon-Caen,Droit social international et européen, 8e édition, Dalloz, 1993;Louis Dubouis, Claude Blumann, Droit communautaire matériel, Montchrestien, 1999; Claude Wantiez, Introduction au droit social,5E édition, De Boeck Université, 1999, p.6; Bernard Teysié, Droit européen du travail, Litec,2001; G.Lyon-Caern, Droit social européen, Ed.Dalloz,Paris,1969.

³ Andrei Popescu, Dreptul internațional al muncii, Ed.Holding Reporter,1998; Sanda Ghimpu, Alexandru Ticlea, Constantin Tufan, Dreptul securității sociale, Ed.ALL Beck, 1998; I.T.Stefănescu, Dreptul muncii. Realități și perspective, revista Dreptul nr.III/2000; Viorel Marcu Nicoleta Diaconu, Drept comunitar general , tratat, Ed.Lumina Lex, Buc.2002; Ion Filipescu și Augustin Fuerea, Drept instituțional comunitar european; Ed.Actami, Buc,1994; Ovidiu Tinca, Drept social comunitar; Ed.Lumina Lex, Buc.2002.

⁴ Ovidiu Tinca, op.cit., pp.3-8; Claude Wantiez, op.cit. p.6; Andrei Popescu, op.cit, p.299.

⁵ Conf.univ.dr. Andrei Popescu, Dreptul internațional al muncii, Ed.Holding Reporter,1998

⁶ Andrei Popescu, op.cit., p.300.

⁷ Intâmplă-se ce s-o întâmpla (fr.)

⁸ Dialogul social, creație a O.I.M., promovează aplicarea normelor dreptului social european.

Deși elaborată în 1976, Convenția nr.144/1976 a O.I.M. asigură și astăzi consultările între reprezentanții Guvernelor, ale celor ce angajează și ale muncitorilor privitoare la;

Proiectele textelor ce urmează a fi înscrise pe ordinea de zi a Conferinței Internaționale a Muncii;

Propunerile ce se vor prezenta autorităților competente în legătură cu convențiile și recomandările supuse dezbaterilor O.I.M.;

Reexaminarea convențiilor neratificate pentru stabilirea măsurilor ce ar putea fi luate în scopul promovării, aplicării și ratificării acestora;

Propunerile referitoare la denunțarea convențiilor ratificate.

⁹ Noțiunea de „comunitar” aparține Comunității Economice Europene-grupare economică înființată prin tratatul încheiat la Roma în 1957 între R.F.G., Franța, Italia, Belgia, Olanda și Luxemburg, cu scopul stabilirii treptate a unei piețe comune prin crearea unei uniuni vamale, urmărind să se ajungă în cele din urmă la o unificare a economiilor naționale a statelor membre. La C.E.E. participă prin statut de țări asociate Grecia, Turcia și unele state (foste colonii) din Africa. La 22 ian.1972, Marea Britanie, Irlanda, Norvegia și Danemarca au semnat acordul de aderare la U.E.

¹⁰ Declarația solemnă asupra Uniunii Europene a fost adoptată de Consiliul European la Stuttgart în iunie 1983 iar prin aceasta se sublinia dreptul la informare al Parlamentului European.

¹¹ Actul Unic European a intrat în vigoare la 1 iulie 1987.

¹² Publicată în „Journal officiel des Communautés européennes”. (J.O.C.E.)

¹³ A se vedea în acest sens și :Dumitru Mazilu, Integrarea Europeană, Drept Comunitar și Instituții Europene, Lumina Lex, București, 2001, p.55;Dumitru Mazilu, Dreptul comunitar-un sistem juridic cu trăsături specifice în Teoria Generală a Dreptului; Ed.ALL-BECK, București, 1999, p.48.

¹⁴ Anexă harta Europei cu cele trei grupări de state: state membre ale U.E., candidate la U.E., celelalte state necandidate.

¹⁵ Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale „adoptat prin Rezoluția Adunării Generale a Națiunilor Unite 2200 A (XXI).

¹⁶ A se vedea analizele aprofundate efectuate de:

Prof.univ.dr.Dumitru Mazilu, membru al Academiei Central Europene de Stiință și Artă în „Integrarea Europeană.Drept Comunitar și Instituții Europene”, loc.cit.pp.56 și urm.

- Ovidiu Tinca, în „Drept social Comunitar”, loc.cit.pp.4 și urm.
- Conf.univ.dr.Andrei Popescu, în „Dreptul internațional al muncii”, loc.cit.pp.118-122
- Viorel Marcu, conferențiar universitar, dr.in drept, în „Drept comunitar general”, loc.cit.pp.16 și urm.;
- Stefan Delureanu în „Geneza Europei Comunitare”, loc.cit.pp.35 și urm.;

Dr.Nicolae Voiculescu,în „Drept și instituții sociale internaționale”, loc.cit.,pp.13 și urm.;

¹⁷ Louis Dubouis,Claude Blumann,Droit communautaire matériel, Montchrestien, 1999, pp.100-102.

¹⁸ În opinia unor specialiști de prestigiu, „dreptul muncii este dreptul contractului de muncă”. În acest sens, a se vedea : Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii*, tratat, vol.I, Edit. „tiințifică și Enciclopedică, București,p.8.

¹⁹ Încheierea contractului de muncă este supusă legislației statului membru, Convenția 86/1947/O.I.M. și Directiva nr.94/33/C.E. din 22 iunie 1994;conțin reglementări exprese privitoare la obligația statelor membre de a încheia contracte de muncă și de a prevedea în acestea, măsuri de protecție a tinerilor.

²⁰ A se vedea infra „Norme juridice de drept social comunitar”

²¹ idem

²² Din punct de vedere al salarizării prezintă importanță Directiva 80/987/20.X.1983 adoptată de Consiliul C.E.E.A se vedea și infra „Norme juridice de drept social comunitar.”

²³ „Do ut des” (lat.) Îți dau ca să-mi dai. Formulă din dreptul roman referitoare la echivalența prestațiilor în cazul schimbului; în sens larg, **serviciu contra serviciu.**

²⁴ Octavian Manolache. *Drept comunitar, justiția comunitară*, ediția a II-a, Edit.ALL BECK, București, 199, pp.17-154; Convenția pentru apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților fundamentale amendată de Protocolul nr.11 (S.T.E. nr.155/1998)

²⁵ A se vedea infra:”Evoluția normelor juridice care reglementează dreptul social comunitar”, cu note.

²⁶ Organizația Națiunilor Unite (ONU)

²⁷ A se vedea dezvoltări, infra Cap: Norme juridice de drept social european, În lucrarea:*Drept social european*, Edit.”Danubius”2003.

²⁸ Art.1. din Statutul Consiliului Europei.

²⁹ Convenții și Acorduri ale Consiliului Europei:

Statutul Consiliului Europei (1949)

- Acordul general asupra privilegiilor și imunităților Consiliului Europei (1949) împreună cu protocoalele adiționale;
- Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (1950) împreună cu protocoalele adiționale;
- Convenția europeană de asistență socială și medicală (1953);
- Convenția europeană relativă la echivalența diplomelor ce dau acces la instituțiile universitare (1953);
- Convenția culturală europeană(1954);
- Convenția europeană de stabilire (1955);
- Convenția europeană asupra echivalenței perioadelor de studii

- universitare (1956);
- Convenția europeană pentru reglementarea pașnică a diferendelor (1957);
- Convenția europeană de extrădare (1957);
- Acord european asupra regimului de circulație a persoanelor între țările membre ale Consiliului Europei (1957);
- Convenția europeană relativă la asigurarea obligatorie de responsabilitate civilă în materie de vehicule automotoare (1959);
- Convenția europeană de asistență mutuală în materie penală (1959);
- Convenția europeană asupra recunoașterii academice a calificărilor universitare (1959);
- Aranjamentul european pentru protecția emisiunilor de televiziune (1960);
- Carta socială europeană (1961);
- Acordul european asupra circulației tinerilor cu pașaport colectiv între statele membre ale Consiliului Europei (1961);
- Aranjamentul relativ la aplicarea Convenției europene asupra arbitrajului comercial internațional (1962);
- Convenția asupra reducerii cazurilor de pluralitate de cetățenii și asupra obligațiilor militare în caz de pluralitate de cetățenii (1963);
- Convenția asupra unificării anumitor elemente de drept al brevetelor de invenție (1963);
- Codul european de securitate socială (1964);
- Convenția relativă la elaborarea unei farmacopei europene (1964);
- Convenția europeană pentru reprimarea infracțiunilor rutiere (1964);
- Convenția europeană pentru supravegherea persoanelor condamnate sau eliberate condiționat (1964);
- Acordul european pentru reprimarea emisiunilor de radiodifuziune efectuate de la stații situate în afara teritoriilor naționale (1965);
- Convenția europeană privind legislația uniformă în materie de arbitraj (1966);
- Convenția europeană de stabilire a societăților (1966);
- Convenția europeană în materia adopțiunilor de copii (1967);
- Convenția europeană asupra funcțiunilor consulare

(1967);

Convenția europeană în domeniul informației asupra dreptului străin (1968);

- Convenția europeană pentru protecția patrimoniului arheologic (1969);
- Acord european privind persoanele participante la procedurile în fața Comisiei și Curții Europene a drepturilor omului (1969);
- Convenția europeană asupra repatrierii minorilor (1970);
- Convenția europeană asupra imunității statelor (1972);
- Convenția europeană de securitate socială (1972);
- Convenția europeană asupra responsabilității civile în caz de daune cauzate de vehicule automotoare (1973)
- Convenția europeană asupra imprescriptibilității crimelor contra umanității și crimelor de război (1974);
- Convenția europeană relativă la protecția socială a agricultorilor (1974);
- Convenția europeană asupra statutului juridic al copiilor născuți în afara căsătoriei (1975);
- Convenția europeană asupra efectelor internaționale ale ridicării dreptului de a conduce un vehicul cu motor (1976);
- Convenția europeană pentru reprimarea terorismului (1977);
- Acord european asupra transmiterii cererilor de asistență judiciară (1977);
- Convenția europeană relativă la statutul juridic al muncitorului migrant (1977);
- Convenția europeană asupra controlului achiziționării și deținerii armelor de foc de către particulari (1978);
- Convenția relativă la conservarea vieții sălbatice și a mediului natural al Europei(1979);
- Convenția-cadru europeană asupra cooperării transfrontaliere a colectivităților sau autorităților teritoriale(1980);
- Acord european asupra transferului responsabilității cu privire la refugiați (1980);
- Convenția pentru protecția persoanelor cu privire la tratamentul automatizat al datelor cu caracter personal (1981);
- Convenția asupra transferului persoanelor condamnate (1983);
- Convenția europeană relativă la dezdăunarea victimelor infracțiunilor violente (1983);

- Convenția europeană asupra infracțiunilor vizând bunurile culturale (1985);
- Convenția europeană asupra violenței și revărsărilor de spectatori cu ocazia manifestărilor sportive și în special a meciurilor de fotbal(1985);
- Convenția pentru salvagardarea patrimoniului arhitectural al Europei(1985);
- Carta europeană a autonomiei locale(1985);
- Convenția europeană asupra recunoașterii personalității juridice a organizațiilor internaționale neguvernamentale (1986);
- Convenția europeană pentru prevenirea torturii și a pedepselor sau tratamentelor inumane sau degradante (1987);
- Convenția privind asistența administrativă mutuală în materie fiscală (1988);
- Convenția europeană asupra televiziunii transfrontaliere (1989);
- Convenția contra dopajului (1989);
- Convenția europeană asupra anumitor aspecte internaționale ale falimentului (1990);
- Convenția europeană asupra echivalării generale a perioadelor de studii universitare (1990);
- Codul european de securitate socială
(revizuit)(1990);
- Convenția europeană pentru protecția patrimoniului
arheologic(1992);
- Convenția asupra participării străinilor la viața publică la nivel
local (1992);
- Convenția europeană asupra coproducției cinematografice (1992);
- Carta europeană a limbilor regionale sau minoritare (1992);
- Convenția asupra responsabilității civile pentru daunele rezultate
din activități periculoase pentru mediu (1993);
- Convenția pentru protecția minorităților naționale (1995);
- Protocol adițional la Carta socială prevăzând un sistem de plângeri
colective (1995);
- Carta Socială revizuită (1996).

³⁰ Carta socială europeană revizuită este anexată la prezenta lucrare .Fiind Carta de căpătâi a relațiilor sociale de muncă, a fost reprodusă integral așa cum a fost ratificată prin Legea nr.74/1999.

³¹ Convenția pentru protecția drepturilor omului și a libertăților fundamentale a fost semnată la Roma la 4 noiembrie 1950 și a intrat în vigoare la 3 septembrie 1953, iar Convenția europeană privind statutul juridic al muncitorului imigrant, a fost adoptată în anul 1977. Aceste acte normative garantează drepturi constituționale, unele preluate din Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.29 din 1930.

A se vedea : Sanda Ghimpu, ș.a., op.cit., p.60-64.

³² Ne referim la Tratatul CECA, CEE și CEEA, despre care am vorbit mai sus.

³³ Dreptul comunitar este constituit din ansamblul regulilor juridice, elaborate de organele Comunității Europene și aplicabile relațiilor sociale, inclusiv celor de muncă, din cadrul țărilor membre.

³⁴ A se vedea detalii în: Sanda Ghimpu, ș.a., op.cit., p.70-71.

³⁵ A se vedea: I.Filipescu, op.cit., p.10-20.

³⁶ Tratatul de la Amsterdam se referă în principal la:

Necesitatea creșterii rolului Parlamentului în procesul decizional; necesitatea perfecționării sistemului de funcționare a doi importanți piloni ai Uniunii Europene : politica externă și de securitate comună (P.E.S.C.) și cooperarea în domeniul justiției și afacerilor interne (J.A.I.); necesitatea înlăturării tehnocrației care domina activitatea instituțiilor comunitare și care avea ca efect distanțarea acestora de cetățeni ;necesitatea reducerii disensiunilor dintre statele mici și cele mari membre ale Uniunii și o mai mare flexibilitate în ceea ce privește conceperea procesului de integrare a noilor state candidate în funcție de nivelul lor de dezvoltare ;noi competențe oferite Consiliului Uniunii Europene :posibilitatea ca prin unanimitate de voturi, la propunerea Comisiei sau a unei treimi din statele membre și cu avizul Parlamentului european să poată dispune suspendarea unor drepturi ale statului care a violat grav și persistent drepturile omului; creșterea competențelor Comunităților în unele domenii (protecția mediului înconjurător); precizarea raportului dintre cetățenia națională și cea a Uniunii în sensul că ultima o completează pe cea națională și nu o înlocuiește ;precizări privind Competența unor instituții comunitare în perspectiva extinderii Uniunii (maxim 700 parlamentari) și în privința votului cu majoritate calificată; adoptarea unor reglementări care privesc regimul de vize, libera circulație a persoanelor și

regimul vamal; reglementări noi privitoare la politica socială și la forța de muncă .

³⁷ Programul PHARE privește domeniile:

Privatizare, restructurare întreprinderi, agricultură, sector bancar; Invățământ, cercetare științifică; Dezvoltare economică locală - 1991-1997 - dezvoltare regională durabilă, crearea de noi locuri de muncă ;Ocuparea forței de muncă și politica socială ;Reforma în domeniul energetic; Protecția mediului înconjurător;

Dezvoltarea infrastructurii ;Reforma administrației publice și dezvoltarea societății civile.

³⁸ La 1 febr.1993, la Bruxelles, Comunitățile europene au semnat Acordul european de asociere cu România , care a intrat în vigoare în totalitatea sa la 1 februarie 1995 (ratificat de România prin Legea 20/6 aprilie 1993) A se vedea: V.Marcu, N.Diaconu, op.cit., pp.347-350.

³⁹ Acquis-ul comunitar este grupat în următoarele 31 capitole: 1.Libera circulație a mărfurilor; 2.Libera circulație a persoanelor; 3.Libera prestație a serviciilor; 4.Libera circulație a capitalurilor; 5.Dreptul societăților ;6.Politica concurențială; 7.Agricultura; 8.Pescuitul; 9.Politica în domeniul transporturilor; 10. Politica fiscală; 11. Uniunea economică și monetară; 12. Statistici; 13. Politica socială și angajarea;14.Energia;15.Politica industrială 16.Intreprinderile mici și mijlocii; 17. Stiința și cercetare; 18.Educație și formare profesională; 19.Telecomunicații și tehnologia informațiilor; 20. Cultură și audiovizual; 21. Politica regională și coordonarea instrumentelor; 22.Mediul înconjurător; 23. Consumatori și protecția sănătății; 24. Cooperarea în domeniul justiției și afacerilor interne (J.A.I.); 25. Uniunea vamală; 26. Relațiile externe; 27. Politica externă și de securitate comună (P.E.S.C.); Control financiar (C.F.); 29. Reglementările financiare și bugetare; 30. Instituții; 31. Diverse.

⁴⁰ N.Voiculescu, op.cit., p.15.

⁴¹ Ambele pacte au fost ratificate de România prin Decretul nr.212 din 31 octombrie 1974.

⁴² Art.6 alin.1 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale.

⁴³ Idem, alin.2.

CAPITOLUL II. NORME JURIDICE DE DREPT SOCIAL EUROPEAN

1. Noțiuni introductive

O.I.M., O.N.U., U.E. și fiecare stat membru al organismelor internaționale instituie, recunoaște și aplică un sistem de norme juridice, reguli generale și obligatorii în domeniul relațiilor sociale de muncă.

Normele juridice aplicabile dreptului social european reflectă trăsăturile caracteristice ale relațiilor de producție din Europa precum și interesele subiectelor raporturilor juridice de drept social.

Normele juridice de drept social prescriu o conduită tipică pe care trebuie să o urmeze subiectele de drept, respectiv statele membre, instituțiile și organismele UE pe de o parte, și angajatorii, angajații, sindicatele (reprezentanții salariaților) pe de altă parte, stabilind drepturi și obligații, fără a se referi la o situație concretă, individuală. Ele cuprind dispoziții obligatorii care se aplică la un număr nelimitat de cazuri, ori de câte ori se ivesc împrejurările și condițiile prevăzute în structura logico-juridică a normei de drept.

Prezintă interes pentru ramura dreptului social european clasificarea normelor juridice după următoarele criterii: obiectul reglementărilor, conduita prescrisă în dispoziție, sfera de aplicare și gradul de determinare:

- După obiectul reglementărilor, întâlnim:
 - o Norme juridice de organizare Aceste norme sunt conținute de reglementări care fac posibilă funcționarea și coordonarea instituțiilor de drept

- social european în vederea organizării producției și utilizării eficiente a forței de muncă;
- o Norme juridice de competență care sunt conținute de reglementări ale instituțiilor și organelor comunitare. Acestea reflectă capacitatea de exercitare a atribuțiilor ce le sunt conferite țărilor membre și U.E.
- o Norme juridice procesuale, care conturează formele și acțiunile organelor jurisdicționale, drepturile și obligațiile subiecților de drept social european.
- După sfera de aplicare primează:
 - o Normele juridice generale care sunt aplicabile tuturor categoriilor de relații sociale din ramura dreptului social european;

Întâlnim însă și reglementări care conțin norme juridice:

- Speciale – norme juridice care se află în conținutul anumitor reglementări din domeniul relațiilor sociale interumane;
- De excepție – derogatorii de la normele generale sau speciale, care se abat de la regulile generale de drept social european ;
- După gradul de determinare, normele juridice de drept social european pot fi :
 - o Complete - care cuprind toate elementele structurale, nelipsindu-le nici una din părțile constitutive;
 - o De trimitere - acelea care fac trimitere la o altă normă juridică aplicabilă;
 - o În alb - normele juridice care urmează să se completeze printr-o reglementare ulterioară;

- După conduita prescrisă în dispoziție, normele juridice de drept social european se clasifică în:
 - Onerative - care impun, fac necesară săvârșirea unor acțiuni de către unități și statele membre ale organismelor internaționale.
 - o Prohibitive - care interzic săvârșirea unei acțiuni, întreprinderea unor fapte ce ar fi potrivnice scopurilor instituțiilor comunitare și statelor membre ale U.E. ;
 - o Permissive – care stabilesc și acceptă ca anumite drepturi să poată fi exercitate de subiectele raporturilor juridice de drept social european;
 - o Supletive - care se aplică în măsura în care părțile nu stabilesc altfel prin actele juridice pe care le încheie și care permit ca părțile unui raport juridic de drept social european să-și hotărască singure conduita, iar în caz contrar norma juridică suplinește lipsa manifestării de voință a subiectelor;
 - o De recomandare – care se adresează statelor membre ale U.E. și statelor candidate precum și unităților angajatoare.

În structura normelor juridice de drept social european întâlnim următoarele elemente ca și în teoria generală a dreptului : **ipoteza** (descrie împrejurările, condițiile în prezența cărora se aplică regula de drept); **dispoziția** (expune conduita pe care trebuie să o urmeze subiectele de drept social european în condițiile sau împrejurările descrise în ipoteză); **sanctiunea** (precizează consecințele nerespectării dispoziției, respectiv măsurile ce vor fi luate împotriva acelor care au nesocotit conduita prescrisă).

Normele juridice de drept social european apar în tratate, convenții, directive, protocoale, recomandări,

regulamente etc sub forma unor texte concise, clare, fără echivocuri, redactate pe articole și alineate.

Le-am denumit norme juridice de drept social european deoarece reglementează raporturile juridice individuale și colective de muncă, protecția socială etc. în majoritatea țărilor Europei, formând o disciplină autonomă – dreptul social european.

Normele juridice care privesc dreptul social european se bucură în general de autonomie deplină; unele norme de drept au o autonomie relativă, raportându-se ca fiind condiționate de existența altor sisteme de drept .

O ultimă categorie a normelor de drept social european se află într-o strânsă corelație cu alte ramuri de drept, aplicarea lor făcându-se prin împrumutarea unor reguli adoptate de puterile legislativă, administrativ-executivă și judecătorească.

2. Evoluția normelor juridice care reglementează dreptul social european

Norme juridice de drept social european sunt conținute în reglementările adoptate pe plan internațional, îndeosebi prin intermediul Organizației Internaționale a Muncii, (O.I.M.), Comunităților Europene (C.E.) și Uniunii Europene (U.E.).

Tratatele, convențiile, regulamentele, recomandările, protocoalele, directivele etc., elaborate în domeniul relațiilor de muncă de O.I.M., C.E., U.E., formează ceea ce se numește Dreptul social european și nu pot fi privite ca “drept mondial” constituit din reguli universal valabile în orice stat și orice zonă geografică. Normele juridice, care se referă la raporturile juridice individuale și colective de muncă, nu produc efecte prin ele însele, ci numai ca urmare a ratificării lor de statele membre și a transpunerii în practică în legislația internă.

a. Norme juridice conținute de reglementările O.I.M.

- « **Constituția Organizației Internaționale a Muncii...** », adoptată la Conferința de pace din 1919 și revăzută de mai multe ori și convențiile ratificate de România, cuprind norme juridice privitoare la relațiile de muncă și securitatea socială puse în concordanță cu legislația țării noastre sau în curs de elaborare, printre care evidențiem pe acelea care se referă la: îmbunătățirea condițiilor de muncă, lupta împotriva șomajului, durata muncii, munca de noapte, vârsta minimă, politica angajării, fixarea salariilor minime, negocieri colective, promovarea angajării și protecția contra șomajului, protecția copiilor, adolescenților și femeilor, apărarea intereselor celor care lucrează în străinătate, organizarea învățământului tehnico-profesional, recunoașterea principiului « la muncă egală salariu egal. »

Dreptul social european nu presupune o unificare a normelor juridice internaționale cu normele juridice din reglementările interne, ci lasă posibilitatea aplicării prin intermediul legislației naționale a principiilor rezultate din convențiile ratificate.

În formularea **Constituției Internaționale a Muncii**, norme de drept social european care se referă la contractele individuale și colective de muncă, sunt relevate ca principii, precum urmează:

- munca nu este o marfă;
- limitarea libertății de asociere și de exprimare este un pericol pentru prosperitatea tuturor;
- toți oamenii, fără nici un fel de discriminare, au dreptul de a urmări progresul lor material și spiritual;

- mizeria unora este un pericol pentru prosperitatea tuturor;
- lupta împotriva lipsurilor trebuie dusă în fiecare stat, precum și prin eforturi internaționale permanente și concrete.

În cei peste 75 ani de existență, Organizația Internațională a Muncii, care numără astăzi 174 state membre, a elaborat până în prezent 176 convenții, 183 de recomandări și două protocoale care conțin norme juridice de drept social comunitar, dintre care majoritatea fac referiri la raporturile juridice individuale și colective de muncă, iar Consiliul Europei și Uniunea Europeană a adoptat documente care în ansamblul lor, întregesc normele O.I.M.

Normele juridice cuprinse în aceste reglementări formează un adevărat cod european al muncii.

- **Următoarele convenții ale O.I.M. ratificate de România cuprind în principal norme juridice referitoare la ocuparea forței de muncă, prestarea muncii, salarizarea, securitatea socială, negocierea colectivă: Nr.1/1919, 5/1919, 6/1919, 7/1919, 10/1919, 13/1919, 15/1919,16/1919, 8/1920,14/1921, 15/1921, 26/1928, 27/1929, 29/1930, 59/1937, 81/1947, 88/1948, 89/1948, 95/1949, 98/1949, 100/1951, 108/1958, 111/1958, 122/1964, 131/1970, 134/1970, 137/1973, 138/1973, 168/1988, 154/1991.**

Convențiile 29/1930 și 105/1957, cuprind norme juridice care reglementează libertatea muncii, nr.100/1951, 11/1958 și 156/1981 (neratificate de România) se referă la egalitatea de șanse și tratament, nr.2/1919, 122/1964, 158/1983, 159/1983 și 168/1988, privesc ocuparea forței de muncă și resursele umane, iar convențiile și recomandările O.I.M. elaborate în perioada 1919-1996, însumând peste 1800

pagini se referă la condițiile de muncă impuse angajatorilor pentru profesiile, meseriile și funcțiile ocupate pe domenii de activitate.

Prin adoptarea convențiilor nr.95/1949, 131/1970, și 173/1992, Organizația Internațională a Muncii a stabilit norme juridice privitoare la salariul minim și măsuri de protecție a acestuia, la eliminarea oricărui fel de discriminări și la instaurarea principiului : « la muncă egală salariu egal ».

Convențiile nr.1/1919 (ratificată), nr.30/1930 și 47/1935 (ratificate de România) precum și recomandarea nr.116/1962, cuprind norme juridice referitoare la durata muncii în industrie, în comerț și birouri și la reducerea duratei muncii.

Norme juridice privitoare la negocierea colectivă, securitatea și igiena muncii, salariu, prestațiile de securitate socială, concedii plătite, indemnizații la încetarea relației de muncă sunt elaborate în Convenția nr.175/1994 (neratificată de România).

Deoarece conținutul documentului corespunde dezvoltării economico-sociale a României iar până în prezent nu s-a găsit momentul dezbaterii în Parlament și ratificării, norme juridice din această convenție au fost incluse în noul Cod al muncii intrat în vigoare la 1 martie 2003.

Prima normă juridică internațională care se referă la prestarea muncii la domiciliu, este cuprinsă în convenția nr.177/1996 (neratificată până în prezent de România).

Munca de noapte a femeilor și copiilor face obiectul convențiilor nr.4/1919, 6/1919, 89/1948,(ratificate de România) și nr.41/1934, 79/1946, 90/1948 (neratificate de România).

Norme juridice strâns legate de exercitarea unei activități profesionale independente sau salariate precum și de consecințele acesteia sunt reglementate prin convențiile O.I.M.

care se referă la repausul săptămânal (convențiile nr.14/1921, 106/1957), concediu plătit (nr.52/1936, 98/1954, 101/1952, 140/1974), securitatea și sănătatea lucrătorilor (convențiile 155/1981, 161/1985, 174/2993), protecția contra unor riscuri particulare, asistență medicală, indemnizație de boală, și la prestațiile: de șomaj, de bătrânețe, accident de muncă ori boală profesională, familiale, de maternitate, de invaliditate, de supraviețuire (convențiile nr.13/1921, 102/1952, 115/1960, 118/1962, 128/1967, 136/1971, 139/1974, 157/1982, 168/1988, 170/1990; la muncitorii migranți (convenția nr.97/1949 revizuită prin convenția 143/1975); categoriile particulare de lucrători (convențiile nr.108/1958 nr.146/2976, 147/1976), personalul infirmier (conv.149/1987); populațiile indigene și tribale (convenția 107/1957, 169/1989), personalul din hoteluri, restaurante și unități sanitare (convenția 172/1991).

b. Normele juridice elaborate de Consiliul Europei și U.E. privesc relațiile individuale și colective de muncă, securitatea socială, protecția drepturilor omului și libertăților fundamentale, formarea profesională.

Normele Consiliului Europei referitoare la relațiile individuale și colective de muncă sunt adoptate prin „Convenția pentru protecția drepturilor omului și libertăților fundamentale”, intrată în vigoare la 3 sept.1953 și ratificată de România prin legea nr.30/1994, pusă în aplicare la 20 iunie 1994.

Această Convenție semnată la Roma pe 4 noiembrie 1950, **garantează** următoarele drepturi și libertăți care privesc dreptul social european: libertatea de circulație, interzicerea sclaviei și a muncii forțate, dreptul la procese echitabile și dreptul la instrucție.

Pentru a se asigura respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, Guvernele membre ale Consiliului Europei semnatore ale Convenției pentru Apărarea Drepturilor

Omului și a Libertăților Fundamentale, la 4 noiembrie 1950 la Roma, Convenție amendată de Protocolul 11/01.11.1998 au hotărât înființarea Curții Europene a Drepturilor Omului (Curtea EDO), cu sediul la Strasbourg.

Consiliul Europei elaborează norme juridice de drept social european și în Carta Socială Europeană, semnată la 18 octombrie 1961, la Torino și intrată în vigoare la 26 februarie 1965, care privesc: dreptul la muncă (art.1), dreptul la condiții de muncă echitabile (art.2), dreptul la remunerație echitabilă (art.4) dreptul la negociere colectivă (art.6), dreptul la protecție a copiilor și adolescenților (art.7), dreptul muncitorilor la protecție (art.8), dreptul la orientare profesională (art.9), dreptul la formare profesională (art.10), dreptul persoanelor handicapate la formare profesională (art.15), dreptul muncitorilor migranți la protecție și asistență (art.19).

Norme juridice referitoare sau corelate la/cu raporturile juridice individuale sau colective de muncă au fost adoptate și prin Protocolul Adițional la carta Socială Europeană, semnat la 5 mai 1988, care privesc: dreptul la egalitate de șanse și tratament în materie de angajare și profesie, fără discriminare bazată pe sex.(art.1), dreptul salariaților la informare și consultare în cadrul întreprinderii (art.2), dreptul salariaților de a lua parte la stabilirea și îmbunătățirea condițiilor de muncă și a mediului de lucru(art.3).

Statutul juridic al muncitorului migrant a fost reglementat prin Convenția Europeană a Consiliului Europei, adoptată în anul 1977.

Acest document conține norme juridice potrivit cărora muncitorilor migranți li se aplică legea țării pe teritoriul căreia își desfășoară activitatea.

- **Uniunea (Comunitatea) Europeană** a elaborat documente deosebit de importante care sintetizează drepturile fundamentale ale lucrătorilor, fixează

obiectivele educării profesionale, reformează sistemul de învățământ, afirmă principiile esențiale pentru dreptul social comunitar, abordează global problemele de sănătate și securitate la locul de muncă, formulează cele patru libertăți fundamentale ce stau la baza creării pieței unice: libera circulație a bunurilor., a persoanelor, a serviciilor și a capitalului.

Carta Socială Europeană Revizuită a drepturilor sociale fundamentale ale salariaților elaborată de Consiliul Europei cuprinde norme definitorii ale drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, salariați sau independenți, din care cele privitoare la contractul individual de muncă sunt proclamate ca mari privilegii ale cartei. Referindu-ne la dreptul la muncă și la o remunerație echitabilă, subliniem că art.4 și 5 stabilește dreptul la angajare iar articolul 6 dreptul la salariu. Dreptul la muncă prevăzut în normele juridice instituite de art.4-5 din cartă, însă negarantat de statele comunității nu obligă la asigurarea unui loc de muncă pentru fiecare persoană aptă de muncă. Dreptul la remunerație prevăzut în art.6 din Cartă, privește stabilirea unui salariu de referință echitabil pentru cei ce nu beneficiază de încadrarea în muncă deplină „în timp parțial” sau mijloacelor de subzistență suficiente în caz de pierdere a locului de muncă.

Norma elaborată de Cartă în art.6, privește categoria persoanelor care, deși întrunesc toate condițiile de încadrare în muncă, nu au reușit să încheie un contract de muncă sau o convenție cu nici un angajator.

Art.7-9 din Cartă, proclamă principiul dreptului la ameliorarea condițiilor de viață și de muncă, în sensul asigurării flexibilității muncii și aproprierii legislațiilor din

țările comunitare în materia procedurii de concediere, faliment pe timpul formării profesionale sau în perioada participării la cursuri de reconversie profesională.

- **Organizația Internațională a Muncii (O.I.M.) a fost investită cu răspunderea aplicării politicii sociale, în materie de muncă și securitate socială, însă și Organizația Națiunilor Unite (O.N.U.) a adoptat norme juridice îndeosebi în „Declarația universală a drepturilor omului,, ce privesc și dreptul social european: dreptul la condiții de muncă, dreptul la un salariu echitabil și o remunerație egală pentru o muncă de valoare egală, dreptul de a se constitui în sindicate, dreptul la grevă.**

Declarația universală a drepturilor omului, nu este un instrument juridic, neputând fi ratificată de statele membre; Constituția României este interpretată și aplicată în concordanță cu aceste drepturi fundamentale.

- **Consiliul European** înființat în 1949 ,dobândind în 1986 competența să adopte **directive** ,a promovat prin acestea norme de drept referitoare la informarea angajaților despre condițiile de muncă (Directiva nr.91/533/10.X.1991) organizarea timpului de muncă (Dir.91/1041/23.XI.1993), protecția în muncă, (Dir.94/33/22.VI.1994), promovarea măsurilor de ameliorarea securității și sănătății în muncă a lucrătorilor încadrați pe durată determinată (Dir.91/383/25.VI.1991) și multe altele care reglementează dreptul social european.
- **Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene semnat în 1957 la Roma** are în conținut norme juridice privitoare la ameliorarea condițiilor de viață și de muncă, asigurarea securității și sănătății lucrătorilor, egalitatea remunerării femeilor cu bărbații.

Carta Socială Europeană Revizuită (CSER). Toate normele juridice privitoare la relațiile sociale individuale și colective de muncă sunt conținute de Carta Socială Europeană (C.S.E.) adoptată la 18 oct.1961, revizuită la 3 mai 1996 și ratificată de România la 3 mai 1999.

C.S.E.R. reglementează principiile fundamentale ale relațiilor de muncă ce sunt concretizate prin punerea în aplicare a drepturilor referitoare la: muncă, condiții de muncă echitabile, securitatea și igiena muncii, salarizare echitabilă, libertate sindicală, negociere colectivă, protecție prin stabilirea vârstei minime de angajare, protecția maternității, formare profesională, protecția sănătății, asistență socială și medicală, organizarea serviciilor sociale, protecția persoanelor handicapate, protecția și securitatea socială, juridică și economică a familiei și a copiilor (tinerilor), exercitarea unei activități lucrative pe teritoriul celorlalte state semnatare, protecția și asistența lucrătorilor migranți, egalitatea de șanse și de tratament în materie de angajare și profesie fără discriminare în funcție de sex, drepturile lucrătorilor la informare și consultare pe timpul executării obligațiilor contractuale și în caz de concediere individuală ori colectivă, drepturile la: protecția propriilor creanțe în caz de insolvabilitate a patronilor, demnitate în muncă, protecție împotriva sărăciei și excluderii sociale, locuință, stabilirea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă, dreptul lucrătorilor având responsabilități familiale la egalitatea de șanse și de tratament, dreptul persoanelor vârstnice la protecție socială.

§ Codul european al securității sociale (CESS), adoptat la 16 aprilie 1964 și completat prin Convenții, directive, regulamente etc. are norme de drept

privitoare la organizarea regimurilor de securitate și protecție socială pentru caz de boală, invaliditate, deces, bătrânețe, maternitate, prestații familiale, alocații de șomaj.

CESS cuprinde norme minime în domeniul securității sociale iar prin Protocol adițional au fost stabilite norme de securitate socială la un nivel superior, ținându-se cont de economia fiecărei țări.

Pentru ratificarea protocolului statele membre sunt condiționate să accepte cel puțin 7 domenii ale securității sociale. Este prevăzut în CESS și Protocol un sistem de norme juridice prin care se verifică modul de aplicare a codului și Protocolului adițional: rapoarte anuale privitoare la aplicarea acestor reglementări și rapoarte la intervale de doi ani referitoare la evoluția legislației în domeniile ratificate.

CESS și Protocolul instituie ca regulă generală a legislației aplicabile cea a locului de muncă a lucrătorilor salariați sau a celor independenți.

§ **Regulamentul 1612/68/15.X.1968 al C.E.E.**, referitor la libera circulație în interiorul Comunității, conține în art.1 dreptul oricărui resortisant al unui stat-membru, indiferent de locul de reședință, de a accede la o activitate salariată pe teritoriul unui alt stat membru, conform dispozițiilor în vigoare care reglementează angajarea acționarilor, beneficiind de aceeași prioritate la locurile de muncă disponibile ca și cetățenii statului respectiv;

Art.5 privește accesul la locurile de muncă și asigurarea condițiilor de muncă în interiorul Comunității Europene.

Art.7(1) nu permite autorităților unui stat membru să refuze beneficiul unei burse, pentru a urma studiile într-un alt stat membru, unui lucrător care prestează o activitate salariată pe teritoriul primului stat membru, dar care are cetățenia unui stat membru terț, pe motivul că lucrătorul respectiv nu are cetățenia statului unde lucrează și își are reședința.

Paragraful 2 al art.7 se referă la avantajele sociale și fiscale acordate lucrătorilor comunitari migranți;

Paragraful 3, privește învățământul în școlile profesionale și în centrele de readaptare și reeducare pentru lucrătorii comunitari imigranți;

Paragraful 4 se referă la Convențiile colective sau individuale și la alte reglementări colective referitoare la un loc de muncă, la salarizare, la condițiile de muncă și la desfacerea contractului de muncă;

Art.8 se referă la dreptul de afiliere la o organizație sindicală și de exercitare a drepturilor sindicale, inclusiv dreptul la vot și accesul la posturile de administrare sau de conducere a unei organizații sindicale, a lucrătorului migrant.

Art.13 statuează că statele membre sau Comisia din domeniul ocupării locurilor de muncă elaborează studii privitoare la locurile de muncă necesare în cadrul liberei circulații a lucrătorilor în cadrul comunității și la șomaj.

Art.22 prevede competențele Biroului European de coordonare:

- să coordoneze operațiunile practice necesare pe planul comunității de punere în contact și de compensare a ofertelor și cererilor de locuri de muncă și de a analiza deplasarea lucrătorilor care rezultă din aceste

operații:

- să contribuie împreună cu Comitetul tehnic, la punerea în aplicare a mijloacelor de acțiune comune, pe plan tehnic și administrativ;
- să efectueze punerea în contact cu serviciile specializate din statele membre a ofertelor și cererilor de locuri de muncă a căror compensare urmează să fie realizată de aceste servicii;

Art.25 menționează atribuțiile Comitetului consultativ:

- studiază amănunțit chestiunile legate de libera circulație și de locurile de muncă în cadrul politicilor naționale referitoare la forța de muncă, în scopul coordonării la nivel comunitar a politicii locurilor de muncă a statelor membre;
- examinează efectele aplicării R 1612 /68/15.X.1968 /CEE;
- face propuneri motivate în legătură cu revizuirea R 1612/68/CEE;
- dă avize motivate asupra problemelor generale sau de principiu, în special asupra schimbului de informații referitoare la evoluția pieței muncii, asupra deplasării muncitorilor între statele membre, asupra programelor sau măsurilor apte să dezvolte orientarea profesională și formarea profesională cu posibilitatea de liberă circulație și de angajare. Totodată, Comitetul Consultativ formulează avize

motivate asupra oricărei forme de asistență favorabilă a lucrătorilor și familiilor acestora, inclusiv asupra asistenței sociale și condițiilor de locuit.

Art.48 instituie obligativitatea aplicării prevederilor Regulamentului în toate elementele sale, în fiecare stat membru.

§ **Directiva 68/360/15.X.1968 al C.E.E. privește, în art.1 obligația statelor membre de a suprima restricțiile de deplasare și de sejur ale resortisanților celorlalte state membre și ale familiilor acestora cărora li se aplică Regulamentul 1612/68;**

§ **Regulamentul 1251/70/29.XI.1970 al CEE, privind dreptul lucrătorului de a rămâne pe teritoriul unui stat membru după ce a ocupat un loc de muncă**

Art.2, paragr.1 conține norme juridice privitoare la dreptul lucrătorilor de a rămâne permanent pe teritoriul unui stat membru în situațiile:

- în momentul în care și-a încetat activitatea după împlinirea vârstei de pensionare, dacă a ocupat un loc de muncă în ultimele 12 luni și a locuit în acel stat în mod continuu mai mult de 3 ani;
- în cazul în care a domiciliat în mod continuu pe teritoriul statului mai mult de 2 ani și și-a încetat activitatea salariată în urma unei incapacități permanente de muncă. În cazul în care incapacitatea permanentă a rezultat dintr-un accident de muncă sau ca urmare a

unei boli profesionale, care dau dreptul la o rentă aflată total sau parțial în sarcina unei instituții a statului respectiv, nu mai este necesară nici o condiție privitoare la durata reședinței;

—când lucrătorul, după 3 ani de muncă și de reședință continuă pe teritoriul unui stat, ocupă o slujbă salariată pe teritoriul altui stat membru, păstrându-și reședința pe teritoriul primului stat, unde se întoarce în principiu, în fiecare zi sau cel puțin o dată pe săptămână. Perioadele în care a ocupat un loc de muncă pe teritoriile altor state, îndeplinind condițiile cerute de slujbă sunt luate în considerare pentru obținerea drepturilor de pensie sau rentă ca și cum ar fi fost îndeplinite pe teritoriul statului de reședință.

Dacă soțul lucrătorului este resortisant al statului membru respectiv sau a pierdut cetățenia aceluia stat în urma căsătoriei cu lucrătorul migrant, nu trebuie să îndeplinească condițiile privind durata reședinței și a prestării muncii prevăzute în Regulament.

§ **Directiva 75/117/10.02.1975 a C.E.E. privind armonizarea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și sex feminin, subliniază în art.1 că principiul egalității de remunerație între lucrătorii de sex masculin și lucrătoarele de sex feminin, implică pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală, eliminarea, în**

ansamblul elementelor și condițiilor de remunerare, a oricărei discriminări bazată pe sex.

Art.3 al Directivei prescrie obligația pentru statele membre de a suprima discriminările dintre bărbați și femei care decurg din dispoziții legislative, regulamentare sau administrative și care sunt contrare principiului egalității remunerației.

Art.4 conține regula potrivit căreia statele membre au obligația să ia măsuri prin care să fie nule, să poată fi declarate nule sau să fie modificate clauzele din convențiile colective sau contractele individuale de muncă în care sunt dispoziții contrare principiului egalității salarizării.

§ **Directiva 76/207/09.02.1976 a C.E.E. conține norme de drept referitoare la punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în privința accesului la muncă, la formarea și promovarea profesională și la condițiile de muncă.**

Art.1, paragr.1 din Directivă arată că punerea în aplicare, în statele membre ale C.E.E., a principiului egalității de tratament între bărbați și femei privește :

- accesul la muncă;
- promovarea în muncă;
- formarea profesională;
- condițiile de muncă.

Art.2, paragr.2 instituie excepția potrivit căreia statelor membre le este permis să nu aplice prevederile Directivei, în cazul angajaților ce îndeplinesc activități profesionale pentru care, din cauza naturii lor și a condițiilor de exercitare, sexul constituie o condiție determinantă.

Art.2 paragr.3 conține reglementări potrivit cărora Directiva nu se opune dispozițiilor din legislațiile naționale

care acordă protecție femeii și îndeosebi când aceasta se află în perioadele de sarcină și de maternitate.

Prevederile art.2, paragr.3 se materializează prin acordarea unui concediu femeii gravide, fiind exclusă altă persoană beneficiară de acest tratament.

Directiva 76/207/76 explică, în art.3 paragr.1, principiul egalității de tratament arătând că acesta implică absența oricărei discriminări bazate pe sex cu privire la condițiile de acces, criteriile de selecție, și la locurile (posturile) de muncă, indiferent de sectorul sau branșa de activitate și de nivelul ierarhiei profesionale.

În paragraful 2 al aceluiași articol și în art.4, 5 sunt formulate obligațiile statelor membre privitoare la condițiile de acces, orientarea profesională (formare, perfecționare și reciclare), condițiile de muncă:

- să suprimă dispozițiile legislative, regulamentare și administrative contrare principiului egalității de tratament;
- să considere nule, să declare nule sau să amendeze dispozițiile contrare care sunt incluse în convențiile colective sau în contractele individuale de muncă, în regulamentele interne ale întreprinderilor, ca și în statutele profesiunilor independente;
- să revizuiască dispozițiile legislative, regulamentare și administrative contrare principiului egalității de tratament, care nu mai au temei, iar în cazul dispozițiilor convenționale de aceeași natură, partenerii sociali să fie invitați să procedeze la revizuirea lor;
- să emită dispoziții legale privitoare la orientarea, formarea, perfecționarea și reciclarea profesională accesibile și nediscriminatorii pe bază de sex;

Potrivit prevederilor art.4 paragr.4 al Directivei, statele membre pot lua măsuri care să privească promovarea egalității

de șanse între bărbați și femei, îndeosebi pentru remedierea inegalității de fapt care afectează șansele femeilor referitoare la accesul la muncă, promovarea și formarea profesională.

Art.6 al Directivei conține norme juridice privitoare la valorificarea principiului egalității de tratament pe cale jurisdicțională iar art.7 se referă la protecția lucrătorilor împotriva concedierilor prin intentarea unor acțiuni în justiție.

§ Directiva 80/987/20 oct.1980 a CEE, privește apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la protecția lucrătorilor salariați în caz de insolabilitate a angajatorului.

Art.1 paragr.1 stabilește că dispozițiile Directivei se aplică creanțelor lucrătorilor salariați rezultate din contractele de muncă sau din relațiile de muncă încheiate cu angajatorii care se află în stare de insolabilitate.

Potrivit prevederilor articolului 2 al Directivei 8/1987 un angajator este considerat în stare de insolabilitate atunci când :

-s-a cerut de către un stat membru interesat declanșarea procedurii prevăzută de dispozițiile normative privitoare la insolabilitate; procedura are în vedere patrimoniul angajatorului și urmărește să despăgubească colectiv creditorii luând în considerație creanțele rezultate din contractele sau relațiile de muncă încheiate de angajați sau angajatori.

-autoritatea competentă a decis fie deschiderea procedurii fie a constatat închiderea definitivă a unității (intreprinderii sau stabilimentului angajatorului) și insuficiența activului disponibil pentru a se justifica declanșarea procedurii

Art.3, paragr.1, instituie obligativitatea statelor membre de a lua măsurile necesare pentru plata creanțelor neonorate ale salariaților rezultate din contractele de muncă sau din relațiile de muncă și care se referă la remunerația aferentă unei

perioade ce se situează înainte unei date determinate.

- § **Decizia nr.82/43/09.XII.1981 a C.E.E., modificată prin Decizia 95/420/19.VII.1995**, privind crearea și atribuțiile Comitetului consultativ pentru egalitatea de șanse între bărbați și femei.
- § **Rezoluțiile C.E.din 12 iulie 1982 și din 24 iulie 1986** privesc promovarea egalității de șanse între bărbați și femei.
- § **Recomandarea nr.84/635/13.XII.1984 a Consiliului C.E.E.** se referă la promovarea acțiunilor pozitive în favoarea femeilor.
- § **Recomandarea 86/379/24.06.1986 a C.E.E. cu privire la locurile de muncă pentru handicapați în comunitate** prevede norme juridice potrivit cărora handicapaților să li se asigure un tratament echitabil în materia locurilor de muncă și a formării profesionale.
- § **Actul Unic European (A.U.E.) adoptat în 1986 de către Consiliul Europei (C.E.) instituie prin norme de drept procedura cooperării cu Parlamentul European .**

Procedura cooperării instituită de A.U.E. a fost reluată în art.189 C din Tratatul Comunității Europene (T.C.E.) semnat în 1992 la Maastricht –Olanda.

- § **Directiva 91/533/14 oct.1991 a CE, privitoare la obligatiile angajatorului de a-l informa pe lucrător cu condițiile aplicabile contractului sau relației de muncă** prevede în art.1 că fiecărui salariat care are un contract sau o relație de muncă definită de normele de drept în vigoare într-un stat membru sau supusă regulilor de drept în vigoare într-un stat membru i se aplică dispozițiile Directivei 91/533.

Art.2 paragr.2 al Directivei, conține obligațiile

angajatorului privitoare la informarea lucrătorului său despre:

-identitatea părților;

-locul de muncă; în lipsa unui loc de muncă fix sau predominant, mențiunea că lucrătorul muncește în diverse locuri;

-titlul, calitatea sau categoria locului de muncă pe care lucrătorul îl ocupă, ori caracterizarea sau descrierea sumară a muncii;

-data începerii executării contractului sau a relației de muncă;

-durata contractului sau a relației de muncă, dacă este vorba de un contract sau o relație de muncă temporară;

-durata concediului anual plătit la care lucrătorul are dreptul său, dacă această precizare nu este posibilă în momentul prezentării informării, modalitățile de atribuire și se determinare a concediului;

-durata perioadei de preaviz pe care trebuie să o respecte angajatorul și lucrătorul în cazul încetării contractului sau a relației de muncă, sau, dacă această precizare nu este posibilă în momentul prezentării informării, modalitățile de stabilire a duratei preavizului;

-nivelul salariului de bază inițial, alte elemente constitutive ale acestuia, precum și periodicitatea plății salariului la care lucrătorul are dreptul;

-durata de lucru zilnică sau săptămânală normală a lucrătorului;

-menționarea convențiilor colective care guvernează condițiile de muncă ale lucrătorului, dacă este cazul;

-în cazul convențiilor colective încheiate în afara unității de către organe sau instituții paritare particulare, menționarea organului competent sau instituției paritare competente în cadrul cărora au fost încheiate, dacă este cazul;

Art.4 conține necesitatea eliberării unui document cu

informații suplimentare pentru lucrătorul expatriat, care să se refere la:

- durata muncii prestate în străinătate;
- devizele în care îi va fi plătit salariul;
- avantajele în bani și în natură ale muncii în străinătate, dacă este cazul;
- condițiile de revenire în țară, dacă este cazul;

Procedura prevăzută de art.4 nu este obligatorie în situația în care durata muncii în străinătate nu depășește o lună;

Art.8 paragr.1, prevede că statele membre sunt obligate să introducă în reglementările naționale dispoziții legale care să permită lucrătorului lezat prin nerespectarea prevederilor Directivei să-și valorifice drepturile pe cale jurisdicțională . Nu sunt stabilite sancțiuni pentru nerespectarea dispozițiilor Directivei, în nici un articol al acestei reglementări comunitare, statele membre fiind acelea care decid.

§ Tratatul Comunității Europene (T.C.E.) din 1992, titlul III, privitor la libera circulație a persoanelor, serviciilor și capitalurilor se referă, în art.39, la dreptul de liberă circulație și de sejur pentru persoanele ce desfășoară o activitate economică salariată.

Art.136 alin.1 din T.C.E., modificat prin tratatul de la Amsterdam, prevedea: ”Comunitatea și statele membre, preocupate de drepturile sociale fundamentale, așa cum au fost enunțate în Carta socială europeană semnată la Torino, la 18 oct.1961 și în Carta europeană a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor din 1989, au ca obiectiv promovarea ocupării forței de muncă, ameliorarea condițiilor de viață și de muncă în așa fel încât să permită armonizarea lor prin progres, o protecție socială adecvată, dialogul social, dezvoltarea resurselor umane în vederea atingerii unui nivel

înalt al forței de muncă și lupta împotriva marginalizării.”

Art.141 conține regula potrivit căreia „ fiecare stat membru asigură aplicarea principiului egalității de remunerație între lucrătorii bărbați și lucrătoarele femei”.

Paragraful 2 din același articol prevede: ”egalitatea de remunerație, fără discriminare bazată pe sex implică:

a)remunerație acordată pentru aceeași muncă plătită în acord să fie stabilită pe baza aceleiași unități de măsură;

b)remunerația acordată pentru o muncă plătită în raport de timpul lucrat să fie aceeași pentru un loc de muncă identic.”

Recomandarea 92/443/27 iulie 1992 a CEE privește promovarea participării lucrătorilor salariați la beneficiile și la rezultatele întreprinderii

Prin cele nouă recomandări formulate de statele membre ale CEE, ”Recomandarea” reglementează introducerea formelor de participare, acordarea unor avantaje fiscale și asigurarea modalităților de informare a lucrătorilor în domeniul participării salariaților la beneficiile și rezultatele întreprinderii.

Punctul 7 al Recomandării clarifică unele noțiuni pe care să le aibă în atenție statele membre atunci când elaborează sau revizuiesc formulare de participare la beneficii („regularitate”, ”formulă predefinită”, ”tip de întreprindere” etc.) .

§ **Directiva 93/104/23.XI.1993, adoptată de CE, privind timpul de muncă în condițiile liberei concurențe, modificată prin Directiva 2000/34/22.VI.2000 a Parlamentului și a Consiliului**, stabilește în art.1, paragr.1, prescripțiile minimale de securitate și de sănătate și în domeniul organizării timpului de muncă.

Art.2.al Directivei arată că „timpul de muncă reprezintă perioada în care lucrătorul se află la muncă, la dispoziția angajatorului și în exercițiul activității sale sau a funcțiilor sale,

conform legislației sau practicilor naționale.”

Potrivit art.3 din Directivă, în cadrul unei perioade de 24 de ore, lucrătorul trebuie să beneficieze de un repaus de cel puțin 11 ore consecutive iar după 6 ore de muncă, lucrătorul trebuie să beneficieze de o pauză.

Art.5 al Directivei prevede că în cursul unei perioade de șapte zile, lucrătorul trebuie să beneficieze de o perioadă minimă de repaus fără întrerupere de 24 de ore, la care se adaugă perioada zilnică de repaus.

În considerarea art.6 din Directivă, durata maximă a săptămânii de lucru trebuie stabilită de statele membre, la o durată medie de 48 de ore, inclusiv orele suplimentare.

Conform art.8 din Directivă, munca de noapte nu poate depăși 8 ore în medie într-o perioadă de 24 de ore.

Art.9 al Directivei privește obligațiile statelor membre referitoare la lucrătorii care prestează munca pe timpul nopții:

-lucrătorii să beneficieze de o examinare gratuită a sănătății lor, înainte de a fi repartizați la muncă pe timpul nopții și apoi cu regularitate ;(subl.ns.N.V.)

-lucrătorii care suferă de probleme de sănătate, legate de prestarea muncii în timpul nopții, să fie transferați , de fiecare dată când este posibil, la o muncă pe timpul zilei pentru care se simt apti .(subl.ns.N.V.)

Art.13 face referiri la ritmul de muncă . Acest ritm trebuie să țină cont de principiul general al adaptării muncii la om, îndeosebi pentru a atenua munca monotona și munca în cadență , în funcție de tipul de activitate și de cerințele în materie de securitate și sănătate (subl.ns.N.V.)

-Art.17 al Directivei conține derogări de la dispozițiile privind timpul de muncă și timpul de odihnă.

Potrivit prevederilor art.18 din Directivă, statele membre, respectând principiile generale de protecție a securității și sănătății lucrătorilor, pot deroga (subl.ns.N.V.) de

la dispozițiile privind repausul zilnic, timpul de pauză, repausul săptămânal, durata maximă săptămânală de lucru, durata muncii de noapte și durata de referință atunci când timpul de muncă, datorită caracteristicilor specifice ale activității exercitate nu este stabilit sau predeterminat sau poate fi determinat chiar de lucrători .

Textele la care ne-am referit prevăd derogări (subl.ns.N.V.) pe cale legislativă, regulamentară și administrativă sau prin convențiile colective ori acorduri încheiate între partenerii sociali, cu condiția ca perioade echivalente de repaus compensator să fie acordate lucrătorilor în cauză sau, în cazuri excepționale în care acest lucru nu este posibil din motive obiective, să fie acordată o compensare financiară corespunzătoare.

Se acordă compensări financiare în ceea ce privește repausul zilnic, timpul de pauză, repausul săptămânal, durata maximă a săptămânii de lucru și perioadele de referință pentru:

-activități caracterizate de o anumită depărtare între locul de muncă și domiciliul lucrătorului sau între diferitele locuri de muncă ale acestuia;

-activități de supraveghere și de permanență, caracterizate prin necesitatea de a asigura protecția bunurilor și persoanelor, îndeosebi când este vorba de gardieni sau de portari sau de cei care muncesc la societăți de pază;

-activități caracterizate prin necesitatea de a asigura continuitatea serviciului sau a producției.

Potrivit art.18 al Directivei, un stat membru are facultatea de a nu aplica art.6 (durata maximă a săptămânii de lucru) dacă ia măsurile necesare pentru a îndeplini următoarele condiții:

- nici un angajator nu cere unui lucrător să muncească mai mult de 48 de ore într-o perioadă de 7 zile, calculată ca medie a perioadei de referință prevăzută de

art.16 pct.2 având și acordul; lucrătorului pentru a efectua o asemenea muncă;

- nici un lucrător nu poate suporta un prejudiciu dacă nu și dă acordul pentru a presta o muncă mai mult de 48 de ore;
- angajatorul ține registre la zi cu lucrătorii care prestează munci mai mult de 48 de ore;
- registrele să fie puse la dispoziția autorităților competente.

§ Directiva 94/33/22.VI.1994 adoptată de C.E., prevede în art.1, paragr.1, obligația statelor membre de a interzice munca copiilor, vârsta minimă de admitere la munca salariată neputând fi inferioară celei la care încetează obligațiile școlare impuse de legislația națională, dar în nici un caz mai mică de 15 ani.

Paragr.3 al aceluiași articol obligă statele membre să vegheze ca angajatorul să garanteze tinerilor condiții de muncă adaptate vârstei lor.

Tot acest articol specifică necesitatea protecției tinerilor împotriva exploatării economice și a oricărei munci susceptibile de a dăuna securității, sănătății sau dezvoltării fizice, psihologice, morale sau sociale sau de a compromite educația lor.

Art.2,paragr.2 menționează că dispozițiile Directivei nu se aplică muncilor ocazionale sau pe o durată scurtă în situațiile prestării unor servicii casnice într-o gospodărie privată și a îndeplinirii de către un tânăr a unor munci nedăunătoare, neprejudiciabile și nepericuloase, în întreprinderile familiale.

Directiva lămurește expresiile: „tânăr”, „copil”, „adolescent”, „munci ușoare”, „timp de muncă”, „perioadă de odihnă”, „interdicția de”, „muncă pentru copii”, „activități”

culturale”, „obligatiile generale ale angajatorului cu privire la protecția tinerilor”, „pauza de muncă” .

Termenul „tânăr” conținut de art.3, se referă la „persoana care nu a împlinit vârsta de 15 ani sau are încă obligații școlare impuse de legislația națională”; „adolescent” este persoana în vârstă de 15-18 ani și care nu mai are obligații școlare impuse de legislația națională.

Expresia de „munci ușoare” are în sine semnificația muncilor care datorită sarcinilor pe care le incumbă și condițiilor specifice în care se efectuează îndeplinesc următoarele caracteristici esențiale:

1.Nu sunt susceptibile să aducă prejudicii securității, sănătății sau dezvoltării copiilor;

2.Nu sunt de natură să aducă atingere activității școlare, participării la programele de orientare sau de formare profesională aprobate de autoritatea competentă, sau aptitudinii copiilor de a beneficia de instrucția primită.

Conceptul „timp de muncă” privește perioada în care tânărul se află la muncă, la dispoziția angajatorului și în exercițiul funcțiilor sale, conform legislației și/sau practicilor naționale. Potrivit aceluiași articol „perioada de odihnă” este perioada care nu intră în timpul de lucru.

Art.4 paragr.1 al Directivei arată cazurile în care „interdicția de muncă pentru copii”, nu se aplică:

1.În situația în care copiii exercită activități culturale sau similare;

2.În împrejurarea în care copiii în vârstă de cel puțin 14 ani prestează o activitate în cadrul unui sistem de formare în alternanță sau stagiu în întreprindere;

3.Când copiii în vârstă de cel puțin 14 ani prestează munci ușoare, altele decât cele culturale sau similare. Potrivit aceluiași text din Directivă, copiii în vârstă de 13 ani împliniți pot presta munci ușoare într-un număr limitat de ore pe

săptămână și pentru categorii de munci stabilite de legislația națională.

„Activitățile culturale” pot fi prestate de copii în măsura în care nu sunt susceptibile de a aduce atingere securității, sănătății sau dezvoltării copilului și de a împiedica activitățile școlare, participarea la programele de orientare, de formare profesională ori de instrucție.

Potrivit prev.art.4 paragr.2 lit.b și c, concediul anual de odihnă se acordă copiilor în timpul vacanțelor școlare.

Art.6 din Directivă lămurește conținutul expresiei „obligații generale ale angajatorului”, enumerând principalele îndatoriri ale unităților care asigură protecția tinerilor:

- asigurarea securității și sănătății, luând în considerare riscurile specifice;
- evaluarea riscurilor legate de munca pe care o prestează, tânărul având în vedere:
 - o echipamentul, amenajarea locului de muncă și postul pe care îl ocupă;
 - o natura, gradul și durata expunerii la agenți fizici, biologici și chimici;
 - o amenajarea, alegerea și utilizarea echipamentului de muncă și forma de legătură între aceste operații;
 - o stadiul formării și informării tinerilor;
 - o evaluarea și supravegherea stării de sănătate a tinerilor la intervale regulate și în mod gratuit în cazul existenței unor riscuri pentru sănătate și securitate;
 - o informarea tinerilor cu privire la eventualele riscuri și cu măsurile întreprinse în ce privește securitatea și sănătatea lor;
 - o obligația angajatorului de a-l informa pe

reprezentantul legal al copiilor cu eventualele riscuri în muncă și cu măsurile luate.

Art.7 din Directivă interzice angajarea tinerilor pentru prestarea următoarelor munci:

- cele care depășesc în mod obiectiv nivelul capacităților lor fizice sau psihice;
- activitățile care implică o expunere nocivă la agenți toxici cancerigeni, la cei care cauzează alterări genetice ereditare, cei cu efecte nefaste asupra fătului în timpul gravidității sau care au orice alt efect nefast cronic asupra ființei umane;
- muncile care implică o expunere nocivă la radiații;
- îndeletnicirile care prezintă risc de accidente ce nu pot fi identificate sau prevenite de tineri sau care le pun în pericol sănătatea din cauza frigului, căldurii, zgomotului, vibrațiilor.

Art.9 din Directivă impune angajatorului următoarele obligații pentru munca prestată de tineri în timpul nopții:

1. supravegherea de către un adult a muncii adolescenților între orele 22-24, când supravegherea este necesară pentru protecția adolescentului;

2. Obținerea unei autorizații pentru muncile prestate de către adolescenți între orele 24-4 dimineața.

Conform art.10 din Directivă, copiii care lucrează trebuie să aibă un timp de odihnă de cel puțin 14 ore consecutive într-o perioadă de 24 de ore iar adolescenții de cel puțin 12 ore consecutive. Copiii și adolescenții care lucrează pe timp de noapte beneficiază pentru fiecare perioadă de 7 zile de o perioadă de odihnă de 2 zile, consecutive dacă este posibil.

Directiva conține și regula potrivit căreia perioada de odihnă poate fi redusă, din motive tehnice sau organizatorice, până la 36 de ore consecutive, care să cuprindă, în principiu,

ziua de duminică.

Expresia „pauza de muncă” privește durata de 30 minute consecutive care se acordă tinerilor dacă timpul de muncă zilnic este mai mare de 4 ½ ore .

Norma juridică prevăzută de art.13 al Directivei se referă la „munca adolescenților în caz de forță majoră”.

Potrivit acestui text din Directivă, adolescenții pot presta muncă în caz de forță majoră cu îndeplinirea următoarelor sarcini:

- muncile să fie pasagere și să nu sufere nici o întârziere;
- lucrătorii adulți să nu fie disponibili;
- angajatorul se obligă să acorde adolescentului, în termen de 3 săptămâni, o perioadă de odihnă compensatoare.

Art.17 paragr.4 instituie obligația statelor membre de a înainta rapoarte Comisiei odată la 5 ani în legătură cu punerea în aplicare a dispozițiilor Directivei indicând punctele de vedere ale partenerilor sociali și obligația Comisiei de a informa P.E., C.E. și Comitetul Economic și Social al Parlamentului European (C.E.S.P.E.)

§ Protocolul adițional la C.S.E. din 1995 conține norme de drept privitoare la reclamațiile colective ce urmăresc ameliorarea punerii efective în aplicare a drepturilor sociale garantate.

Normele juridice elaborate de Protocol conțin drepturile recunoscute de a reclama organizațiilor internaționale ale angajatorilor și lucrătorilor, organizațiilor internaționale ale angajatorilor și lucrătorilor, organizațiilor internaționale neguvernamentale care au statut consultativ, pe lângă Consiliul Europei (C.E.) înscrise pe o listă a Comitetului Guvernamental, organizațiilor naționale reprezentative ale angajatorilor și ale

lucrătorilor care țin de jurisdicția părții contractante pusă în cauză prin reclamație și altor organizații naționale neguvernamentale reprezentative care țin de jurisdicția unui stat și cărora acesta le-a recunoscut dreptul de a prezenta reclamații împotriva lor.

§ **Acordul-cadru al Consiliului CE încheiat la 14 .XII.1995**, face referiri la clauza a treia la măsurile pe care le iau statele membre și partenerii sociali pentru a da posibilitatea lucrătorilor să absenteze de la muncă pentru cauze de forță majoră legate de motive familiale urgente provocate de boală sau accident.

§ **Directiva 96/34/3 iunie 1996, a CE, se referă la concediul parental**

Consiliul CE a instituit printr-un acord –cadru clarifică cine beneficiază de concediu parental și condițiile de acordare respectiv: ”Concediul parental este individual, netransmisibil și acordat lucrătorului bărbat sau femeie, cu ocazia nașterii sau adoptării unui copil, pentru a se putea ocupa de acesta cel puțin trei luni, până la împlinirea unei vârste care poate atinge 8 ani.”

Condițiile de acordare a concediului parental:

-Vârsta copilului, până la care unul din părinți poate beneficia de concediu parental este stabilită de statele membre ale CE sau de partenerii sociali din aceste state;

-Durata concediului poate fi stabilită pe întreaga zi de muncă, pe timp parțial, în mod fragmentat sau sub forma unui credit de timp;

-Condițiile de acces și de modalitățile de aplicare a concediului parental sunt adaptate la circumstanțele specifice adopției;

-Notificarea angajatorului cu data începerii și sfârșitului concediului parental;

-Stabilirea circumstanțelor în care angajatorul este

autorizat să amâne acordarea concediului parental pentru motive justificate legate de funcționarea unității (întreprinderii);

-Realizarea unor înțelegeri speciale care să permită funcționarea și organizarea unităților (întreprinderilor) mici;

-Obligația statelor membre și ale partenerilor sociali de a desface contractele de muncă ale lucrătorilor care au solicitat concediu parental;

-Dreptul lucrătorului la același post pe care l-a avut anterior sau când nu mai este posibil, ocuparea unui post echivalent ori similar, după efectuarea concediului parental;

-Menținerea drepturilor câștigate de salariat până la acordarea concediului parental.

§ **Rezoluția C.E. și a reprezentanților guvernelor statelor membre din 20.XII.1996, conține reguli privitoare la egalitatea de șanse pentru persoanele handicapate.**

§ **Directiva 97/81/15.XII 1997 a C.E. –Acordul –cadru încheiat la 06.06.1997 între UNICEF,CEEP și CES anexă la Directivă exprimă în clauza 3 noțiunile de „lucrător pe timp redus” și „lucrător pe timp integral de muncă”, specifice dreptului social european: *”Prin lucrător pe timp redus se înțelege salariatul a cărui durată normală de lucru, calculată pe bază săptămânală sau în medie pe o perioadă de muncă de până la un an, este inferioară duratei muncii prestate de lucrătorul încadrat pe timp integral”; ”Prin lucrător pe timp integral de muncă compatibil se înțelege un salariat încadrat pe timp normal de lucru în aceeași întreprindere, având același tip de contract sau de relație de muncă***

și care prestează o muncă identică sau similară, ținând cont și de alte considerente cum sunt vechimea și calificarea.”

Clauza 5 a acordului –cadru redă atât **obligățiile de rezultat**, cât și **obligățiile de mijloace** care revin statelor membre și partenerilor sociali:

• **Obligații de rezultat:**

-după consultarea partenerilor sociali, conform legislațiilor și practicilor naționale, statele membre au obligația să identifice și să examineze dispozițiile de natură juridică sau administrativă care pot limita posibilitățile de muncă pe timp redus și, dacă este cazul, să le elimine (subl.ns.N.V.);

-acționând în domeniul lor de competență și folosind procedurile prevăzute în convențiile colective partenerilor sociali li se cere să identifice și să examineze obstacolele care pot limita posibilitățile de muncă pe timp redus și, dacă este cazul, să le elimine (subl.ns.N.V.);

• **Obligații de mijloace:**

Angajatorilor li se cere să examineze:

-cererile de transfer ale lucrătorilor pe timp normal de lucru la locuri de muncă pe timp redus devenite disponibile în întreprindere;

-cererile de transfer ale lucrătorilor pe timp redus de muncă la locuri de muncă pe timp integral sau să aibă în vedere creșterea timpului de muncă, dacă există această posibilitate;

-furnizarea la timpul oportun a informațiilor asupra posturilor pe timp parțial și pe timp integral de muncă din întreprindere, astfel încât să faciliteze transferul salariaților pe aceste posturi;

-măsuri care să vizeze facilitarea accesului la

muncă pe timp redus la toate nivelurile întreprinderii, inclusiv la posturile care cer o muncă calificată și la cele de conducere și, în cazurile în care este posibil, măsuri vizând accesul lucrătorilor pe timp redus la formare profesională pentru a favoriza dezvoltarea și mobilitatea lor profesională;
-furnizarea către organele reprezentative ale lucrătorilor de informații referitoare la posturile pe timp redus de muncă;

§ **Recomandarea Comisiei din 27 mai 1998, referitoare la ratificarea Convenției nr.177/20.VI.1996, a O.I.M., se referă la munca la domiciliu.**

§ **Directiva 98/59/20 iulie 1998 a CE privește apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la concedierile colective**

Art.1. paragr.1 al Directivei conține referiri la noțiunea de concediere colectivă. Prin concedieri colective, potrivit art.1, se înțeleg concedierile făcute din inițiativa angajatorului pentru unul sau mai multe motive care sunt inerente lucrătorului, când numărul concedierilor este- pe o perioadă de 30 de zile- de cel puțin 10 lucrători în stabilimente cu 20-100 angajați; cel puțin 10% din numărul lucrătorilor în stabilimente cu 100-300 angajați; cel puțin 30 angajați în stabilimente cu peste 300 lucrători sau pe o perioadă de 90 de zile indiferent de numărul lucrătorilor angajați în stabilimente.

§ **Directiva 99/42/07.VI.1999 a C.E. adoptată de Consiliul și Parlamentul European instituie un sistem de recunoaștere a diplomelor pentru profesiunile din comerț și artizanat, ca și pentru unele servicii, care nu intră în sistemul general de recunoaștere a**

diplomelor ;

§ **Rezoluția C.E.din 17.VI.1999 se referă la măsurile pe care să le ia statele membre pentru a asigura egalitatea de șanse în materia locurilor de muncă pentru persoanele handicapate.**

§ **Directiva nr.1999/70/28 iunie 1999 a C.E., de punere în aplicare a acordului cadru din 18.III.1999, de către UNICE,CEEP,CES, conține norme juridice privitoare la:**

-ameliorarea condițiilor de muncă pe durată determinată, asigurând respectarea principiului nediscriminării;

-stabilirea unui cadru prin care să se prevină abuzurile rezultate din folosirea contractelor sau relațiilor de muncă pe durată determinată succesive;

- **Directiva 1999/63/29 iunie 1999 adoptată de CE privește organizarea timpului de lucru al marinarilor.**

Art. 5 din Directivă conține norme de drept referitoare la timpul de muncă și timpul de odihnă:

-Numărul maxim de ore de muncă ale marinarilor nu trebuie să depășească 14 ore într-o perioadă de 24 de ore și 72 de ore într-o perioadă de 7 zile;

-Numărul minim de ore de odihnă nu poate fi mai mic de 10 ore într-o perioadă de 24 de ore și de 77 de ore într-o perioadă de 7 zile;

-Orele de odihnă nu pot fi scindate în mai mult de două perioade, din care una trebuie să fie de cel puțin 6 ore.

Potrivit art.6, marinarul care nu a împlinit vârsta de 18 ani nu poate presta muncă în timpul nopții, adică într-o perioadă de 9 ore consecutive, care să cuprindă și perioada între orele 24,00 – 5,00.

- **Directiva 2000/43/ din 29 iunie 2000 a C.E. conține**

norme juridice referitoare la punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane fără deosebire de rasă sau origine etnică;

- **Directiva 2000/78/27.11.2000 a C.E., cu privire la garantarea respectării principiului egalității de tratament față de persoanele handicapate, conține în art.5 norma juridică potrivit căreia angajatorul este obligat să ia măsurile necesare, în funcție de situația concretă, pentru a permite persoanei handicapate să accedă la o muncă și să o exercite, sau pentru a-l scuti de cheltuielile de formare profesională (cu excepția situației în care aceste măsuri ar impune angajatorului cheltuieli disproporționate).**
- **Directiva 2000/79/27.XI.2000 a CE, pentru punerea în aplicare a acordului european, încheiat între AEA, ETF, ECA, ERA și AICA, conține norme juridice de drept social comunitar referitoare la organizarea timpului de muncă al personalului mobil din aviația civilă .**

Potrivit acestor reglementări, „membrii echipajului de bord al unei aeronave civile angajați de o întreprindere dintr-unul din statele membre” formează personalul mobil din aviația civilă. Acest personal beneficiază de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni iar timpul de muncă maxim anual nu poate depăși 2000 de ore iar timpul de zbor este limitat la 900 de ore.

- **Directiva nr.2001/23/12 martie 2001 a CE cu privire la apropierea statelor membre pentru menținerea drepturilor lucrătorilor în caz de transfer al întreprinderilor, stabilimentelor sau unor părți din acestea, conține în art.1 dispoziții despre transferul de întreprinderi, stabilimente sau părți din acestea către un alt angajator ca urmare a unei cesiuni convenționale sau**

fuziuni.

Art.2, paragr.2 al Directivei prevede dreptul fiecărui stat membru al CE de a defini contractul de muncă sau relația de muncă prin legislația națională .

Art.3 paragr.1 al Directivei indică reguli ce privesc menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul unui transfer. Potrivit acestui text al Directivei drepturile și obligațiile care rezultă pentru cedent dintr-un contract de muncă sau o relație de muncă existente la data transferului sunt transferate cesionarilor. Cedentul și cesionarul sunt, după data transferului, responsabili în mod solidar față de obligațiile scadente înainte de data transferului, în situația în care un stat membru adoptă reglementări în acest sens în dreptul național.

Art.4 paragr.1 al Directivei conține norma de drept imperativă potrivit căreia „transferul unei întreprinderi, unui stabiliment sau a unei părți din acestea nu constituie în sine un motiv de concediere pentru cedent sau pentru cesionar.”

Por fi făcute concedieri însă, potrivit Directivei, pentru motive economice, tehnice sau organizatorice care implică schimbarea organigramei locurilor de muncă.

Celelalte texte ale Directivei respectiv art.4, 5,6, 7, 8 și 9 reglementează măsurile, procedurile și obligațiile cedentului și cesionarului din întreprinderile, stabilimentele sau a unor părți din acestea pe timpul procedurilor de faliment sau insolabilitate, față de lucrători.

c. Norme juridice privitoare la protecția și securitatea socială a lucrătorilor au fost adoptate de O.I.M., C.E.E., C.E., P.E. prin tratate, convenții, protocoale, recomandări, directive, acorduri, decizii, avize, regulamente, Carta socială europeană, Codul social european ș.a.

Documentele la care ne-am referit mai sus conțin norme juridice de securitate socială numai în măsura în care

privesc evenimente diverse calificate în general ca riscuri sociale, modalități de protecție, apărare și reparare a consecințelor riscurilor sociale.

Regulile de protecție și securitate socială reglementate de organisme internaționale au în vedere: boala, accidentul de muncă, invaliditatea, bătrânețea, maternitatea, șomajul etc.

Au fost adoptate peste 45 de acte normative referitoare la sănătatea și securitatea lucrătorului de către O.I.M., C.E.E., C.E., P.E.

- **Regulamentul (Ordonanța) 1408/ 71/ 14.VI.1971** este principalul reglement referitor la regimurile de securitate socială care se aplică lucrătorilor salariați și membrilor lor de familie care se deplasează în interiorul comunității.

Art.1 și 2 din Regulament stabilesc beneficiarii măsurilor de protecție socială iar art.4, paragr.1 dispune că el se aplică tuturor legislațiilor referitoare la securitatea socială care privesc: prestațiile în caz de boală și de maternitate; prestațiile de invaliditate, inclusiv cele care sunt destinate să mențină sau să amelioreze capacitatea de muncă ; prestațiile de bătrânețe; prestațiile pentru moștenitori; prestațiile pentru accidente de muncă și boli profesionale, alocațiile pentru deces; prestațiile pentru șomaj; prestațiile familiale.

Potrivit art.1 „orice persoană care este asigurată (angajată sau independentă), pe baze obligatorii sau opționale, pentru una sau mai multe eventualități acoperite de ramurile unui sistem de securitate socială „, beneficiază de prevederile regulamentului.

Normele juridice specificate în art. 3(1), 10(1), 121), 13(2), 18(1) se referă la principiile securității sociale (nediscriminarea bazată pe cetățenie; plata indiferent de reședință; nesuprapunerea prestațiilor etc).

Art.19 paragr.1 al ordonanței consemnează drepturile

lucrătorilor salariați sau nesalariați în situația în care domiciliază pe teritoriul altui stat membru decât cel competent, dacă sunt îndeplinite condițiile privitoare la prestațiile în natură în contul instituției competente prin intermediul instituției locului de domiciliu sau la prestații în bani furnizate de instituția competentă potrivit legislației pe care o aplică.

Art.37 al Regulamentului menționează norma potrivit căreia prestația pentru invaliditate se acordă salariatului care a beneficiat succesiv sau alternativ de legislațiile a două sau mai multe state membre și care a îndeplinit perioade de asigurare exclusiv în conformitate cu legislația potrivit căreia suma totală a prestației de invaliditate este independentă de perioada de asigurare.

Art.45-80 din Regulament conțin norme juridice privitoare la stabilirea și acordarea pensiilor, prestațiilor pentru accidente și boli profesionale, alocațiilor în caz de deces, prestațiilor de șomaj și prestațiilor familiale.

Potrivit prev.art.80 și 82 din Ordonanță sunt instituite Comisia administrativă pentru securitatea socială a lucrătorilor migranți și Comitetul Consultativ pentru securitatea socială a lucrătorilor migranți , care are ca principale atribuțiuni examinarea și rezolvarea chestiunilor de interpretare și traducerea documentelor referitoare la aplicarea Regulamentului, promovarea și dezvoltarea colaborării între statele membre în materia securității sociale, stabilirea costurilor referitoare la plățile care incumbă instituțiilor statelor membre, formularea de avize și propuneri în vederea eventualelor revizurii ale reglementului.

- **Directiva 89/391/12.VI.1989** adoptată de CEE privitoare la punerea în aplicare a măsurilor care vizează promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor în muncă, conține în art.1 paragr.2 norme

juridice privitoare la :prevenirea riscurilor profesionale, eliminarea factorilor de risc și de accident, informarea, consultarea, participarea, formarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora.

Art.2 al Directivei conține regula potrivit căreia normele de securitate și sănătate se aplică tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice (industrie, agricultură, comerț, autorități administrative, servicii, unități de învățământ, cultură, distractive etc.)

Art.3 lit.a din Directivă explică noțiunea de angajator („Prin angajator se înțelege orice persoană fizică sau morală care este titulară a unei relații de muncă cu lucrătorul și care are responsabilitatea întreprinderii sau a stabilimentului „) și de lucrător („Prin lucrător se înțelege persoana angajată, inclusiv stagiarul și ucenicul, cu excepția personalului casnic), pentru a delimita unitățile care răspund în domeniul asigurării securității și sănătății și lucrătorii care beneficiază de protecție socială.

Conform prev.art.6 al Directivei, angajatorii au obligația de a lua măsurile necesare pentru protecția sănătății lucrătorilor, inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale, informarea, formarea, organizarea și asigurarea mijloacelor necesare de securitate socială.

Art.6 conține norme referitoare la obligația angajatorilor de a respecta următoarele principii generale: evitarea riscurilor; evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate; combaterea riscurilor la sursă; adaptarea muncii la om, îndeosebi în privința organizării locurilor de muncă, alegerii echipamentelor de lucru și a metodelor de muncă în scopul atenuării efectelor asupra sănătății lucrătorului, a muncii monotone și a muncii în cadență; necesitatea de a ține pasul cu evoluția tehnică; înlocuirea a ceea ce este periculos cu ce nu este periculos sau mai puțin periculos; planificarea prevenției

prin vizarea unui ansamblu coerent care să integreze prevenția tehnică, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor ambianți în timpul muncii; luarea cu prioritate a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuale; elaborarea de instrucțiuni corespunzătoare pentru lucrători.

De precizat că Directiva conține în art.3 norme juridice de organizare a serviciilor de protecție și de prevenire a riscurilor profesionale, onerative, permissive și prohibitive privitoare la măsurile de securitate, igienă și sănătate a muncii.

Art.8,9 și 10 din Directivă privesc obligațiile angajaților și salariaților în caz de incendii, de pericol grav și pentru evaluarea riscurilor.

Art.11 și 12 se referă la obligațiile angajatorului și angajatului în legătură cu participarea locuitorilor la activitățile de prevenire în domeniul securității și sănătății angajaților. Potrivit prev. Art.12 paragr.1 al Directivei formarea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă se realizează prin informări și instructaje la angajare, la schimbarea locului de muncă, la introducerea sau schimbarea unui echipament de muncă și la introducerea unei noi tehnologii.

Art.13 al Directivei, stabilește obligațiile lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă.

- **Directiva 89/654/30.XI.1989 a CEE**, de aplicare a Directivei 89/391/1989, conține în art.2 prescripții minimale pentru locurile de muncă situate în clădirile întreprinderii sau ale stabilimentului, la care lucrătorul are acces în cadrul activității pe care o prestează.
- **Directiva 91/383/25.VI.1991 a C.E.E.**, specifică în art .1 că **normele juridice conținute de această reglementare se aplică relațiilor de muncă guvernate de un contract de muncă pe durată**

determinată și relațiilor de muncă interimare între întreprinderile de muncă interimară ca angajator și lucrătorul pus la dispoziția întreprinderii utilizatoare.

- **Directiva 92/85/19 oct.1992, adoptată de CEE, cu referire la punerea în aplicare a măsurilor ce au ca obiectiv ameliorația condițiilor de securitate și sănătate a lucrătoarelor gravide, a celor care au născut sau alăptează, conține în art.6 norma potrivit căreia lucrătoarele gravide și cele care alăptează nu pot fi obligate să îndeplinească activități a căror evaluare a arătat riscul unei expuneri la agenți sau împrejurări care pun în pericol securitatea sau sănătatea femeii.**
- **Directiva 95/63/5 .XII.1995 a C.E.E.prevede în art.3 obligația angajatorului de a alege echipamentul de muncă ținând seama de condițiile și caracteristicile specifice muncii și riscurile existente în întreprindere pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor și riscurile susceptibile de a se adăuga prin utilizarea acelor echipamente.**
- **Directiva 2000/54/18.IX.2000 adoptată de C.E. reglementează protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legale de expunere la agenți biologici în timpul muncii.**

Note la Capitolul II

