

DREPT PRIVAT

REGLEMENTAREA MUNCII CU TIMP PARȚIAL LA NIVELUL UNIUNII EUROPENE. ARMONIZAREA DREPTULUI INTERN

Prof. univ. dr. Iamandi LUCA
Academia de Poliție „Al. I. Cuza”

Abstract: *The preoccupation for promoting part time work is also manifested in the European Union states. As a consequence, EU Directive no. 97/81 was passed by the EU Council on December 15th 1997 regarding the Frame-agreement on part-time work, signed on June 6th 1997 by the Industry Confederation Union and the Employers Union in Europe, European Center of privately held organizations and the European confederation of syndicates.*

Contractul individual de muncă cu timp parțial face obiectul unor reglementări în unele țări europene, în dreptul european dar și internațional.

Convenția nr. 175/1994 a Organizației Internaționale a Muncii privind munca cu timp parțial și Recomandarea nr. 182/1994 definește „lucrătorul cu timp parțial” ca fiind „lucrătorul salariat a cărui durată normală de muncă este inferioară celei a lucrătorilor cu normă întreagă, aflați într-o situație comparabilă” (art. 1 lit. a).

Directiva nr. 97/81/C.E. a Consiliului Europei privind acordul-cadru asupra muncii cu timp parțial încheiat între Uniunea Confederațiilor din Industrie și a Asigurătorilor din Europa, Confederația Europeană a Sindicatelor și Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică¹ definește „lucrătorul cu timp parțial” ca fiind „un salariat a cărui durată normală de muncă, calculată săptămânal sau în medie pe o perioadă de angajare ce poate ajunge până la un an, este inferioară celei a unui lucrător cu normă întreagă comparabil” (clauza 3 pct. 1).

Potrivit art. 101 din Codul muncii „salariatul cu fracțiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă”. Deci salariatul cu fracțiune de normă trebuie să nu atingă pragul celor 40 de ore pe săptămână sau de 170 de ore pe lună. Definiția legală nu face referire la prestarea muncii cu o durată zilnică mai mică decât durata muncii salariatului cu normă întreagă, ci face referire la faptul că salariatul cu fracțiune de normă lucrează un număr de ore mai mic decât cele prestate de salariatul cu normă întreagă deci nu este posibilă încheierea unui contract de muncă cu timp parțial pentru o fracțiune de normă care să presupună fracțiuni de ore².

Această normă răspunde necesităților de armonizare a legislației naționale cu aquis-ul comunitar, având ca scop protecția socială a persoanelor care își desfășurau munca în temeiul convențiilor civile de prestări de servicii (contracte de colaborare)³.

Munca cu timp parțial poate fi voluntară (în sensul că salariatul și-a dorit, a cerut și și-a dat acordul pentru a lucra în acest mod) sau nevoluntară (într-un alt sens, specific și anume acela că

¹ Modificată prin Directiva nr. 23/1998/C.E. a Consiliului Europei.

² Athanasiu, Alexandru, Volonciu, Magda, Dima, Luminița, Cazan, Oana, *Codul muncii. Comentariu pe articole, Vol. I, Articolele 1-107*, București, Editura C. H. Beck, 2007, p. 521.

³ Art. 101 alin. 1 din Codul muncii, înainte de modificarea sa prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2006, permitea angajatorilor să încheie contracte individuale de muncă cu timp parțial numai dacă programul de lucru al salariatului era mai mare de 2 ore/zi și 10 ore/săptămână în medie, sub acest plafon munca făcând obiectul al unor contracte civile.

salariatul și-a dat acordul presat de nevoi, fără a dori în realitate să lucreze în acest mod). Ea nu are un caracter ocazional, ci implică o anumită continuitate (în timp)⁴.

Munca cu timp parțial prezintă *o serie de avantaje*⁵. Permite îmbinarea activității salariale cu studiile sau formarea profesională ori respectarea sarcinilor familiale. Permite, totodată, salariaților în vârstă să se acomodeze cu lipsa de activitate după pensionare. Pentru angajatori, apare ca una din tehnicile suplă ce asigură valorificarea echipamentelor tehnice prin prelungirea orarelor de muncă, creșterea productivității (randamentul fiind considerabil mai bun); ea apare și ca un mijloc de combatere a absenteismului.

Munca cu timp parțial contribuie la utilizarea unui număr mai mare de salariați, ceea ce conduce la combaterea șomajului.⁶

Consacrarea legală a contractului individual de muncă cu timp parțial din Codul muncii are caracter general, în alin. 3 al art. 104 precizându-se, de altfel, că angajatorul, în măsura în care este posibil, va asigura accesul la locuri de muncă cu fracțiuni de normă la toate nivelurile, inclusiv în funcțiile de conducere.

Se poate constata că Acordul-cadru, ca și Convenția nr. 175 a O.I.M., dă o definiție largă salariatului cu timp parțial, condiția esențială fiind ca timpul de muncă să fie mai redus decât cel al salariatului angajat cu timp integral. Acordul-cadru, pus în aplicare prin Directiva nr. 97/81 CEE, stabilește câteva principii în materia contractului de muncă cu timp parțial. În primul rând instituie interdicția discriminării în ceea ce privește condițiile de muncă în raport cu salariații angajați cu timp integral (clauza 4 paragraful 1). În al doilea rând, este precizată aplicarea principiului „*pro rata temporis*”, cu precizarea că acesta acționează atunci când este posibil (clauza 4 paragraful 2), ceea ce dă statelor membre o largă posibilitate de apreciere. Trebuie menționat că prin clauza 4 paragraful 4 a Acordului-cadru se stabilește dreptul statelor membre ale Uniunii Europene de a condiționa accesul la munca cu timp parțial de îndeplinirea unor condiții referitoare la vechime, la o anumită durată a muncii sau a unor condiții de salarizare dacă sunt întrunite două condiții:

- există motive obiective să justifice aceste condiții și
- să fie consultați în prealabil partenerii sociali.

Cel de al treilea principiu consacră promovarea muncii cu timp parțial, astfel încât statelor membre și partenerilor sociali revenindu-le obligația de a identifica, examina și elimina obstacolele de natură juridică sau administrativă care limitează posibilitățile de muncă cu timp parțial.

Principiul protecției lucrătorului cu timp parțial este consacrat de clauza 5 paragraful 2 a Acordului-cadru, care precizează că refuzul salariatului de a trece de pe un post de muncă cu timp integral pe un post de muncă cu timp parțial, sau invers, nu constituie un motiv valabil de concediere. De asemenea, angajatorul trebuie, pe cât este posibil, să ia în considerare cererile salariatului de a trece de pe un post cu timp integral de muncă pe un post cu timp parțial, sau invers, dacă asemenea posturi sunt libere în unitate.

Directiva nr. 97/81 nu stabilește limita minimă a muncii prestate pe baza contractului cu timp parțial. Principala condiție a încheierii unui asemenea contract este ca timpul de muncă (zilnic, săptămânal, lunar ori anual) să fie inferior timpului de muncă prestat de salariatul cu program integral de muncă. De altfel, Acordul-cadru asupra muncii cu timp parțial, în clauza 4 paragraful 4, precizează că statele pot stabili unele condiții pentru accesul la o asemenea muncă (între care și o anumită durată a muncii) numai din motive obiective, care trebuie apoi reexaminat periodic;

Nu în toate cazurile durata redusă sub 8 ore are semnificația unui contract individual de muncă cu timp parțial. Avem în vedere acele ipoteze în care legea sau convenția părților stabilește, în funcție de persoana salariatului (vârstă, etc.) ori condițiile concrete ale locului de muncă (noxe, noapte, etc.), reduceri ale timpului de muncă. Astfel, în cazul:

⁴ Ștefănescu, Ion Traian, *Tratat de dreptul muncii*, București, Editura Wolters Kluwer, 2007, pp. 422-423.

⁵ Pélissier, Jean, Supiot, Alain, Jammoud, Antoine, *Droit du travail*, Paris, 23^e édition, Dalloz, 2006, p. 379.

⁶ Ținca, Ovidiu, *Contractul de muncă pe timp parțial și contractul de muncă temporar*, în „Revista de drept comercial”, nr. 5/2002, p. 49.

a) tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata normală a timpului de muncă este de 6 ore pe zi și 30 de ore pe săptămână (art. 109 alin. 2 din Codul muncii);

b) muncii pe timp de noapte⁷, salariații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte și beneficiază de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă (art. 123 alin. 1 lit. a din Codul muncii);

c) muncii în anumite sectoare de activitate, unități și profesii, prin negocieri ori prin acte normative specifice, poate fi stabilită o durată zilnică a timpului de muncă mai mică de 8 ore (art. 112 din Codul muncii). În acest sens sunt și prevederile Ordinului ministrului sănătății și familiei nr. 245/2003 privind aprobarea categoriilor de personal și a locurilor de muncă pentru care durata zilnică a timpului de muncă este mai mică de 8 ore⁸, în Anexa 1 a acestuia fiind enumerate categoriile de personal, activitățile și locurile de muncă pentru care durata zilnică a timpului de muncă este de 6, respectiv 7 ore. Astfel, durata zilnică a timpului de muncă este de 6 ore pentru personalul care lucrează în prosecturi, săli de disecție, morgi și anatomie patologică și personalul care lucrează în activitățile: radiologie și roentgenterapie, medicină nucleară, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte, precum și personalul care asigură întreținerea și repararea aparatului din aceste activități. Durata zilnică a timpului de muncă este de 7 ore pentru medicii din unitățile sanitare, personalul superior din unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică, personalul sanitar cu pregătire superioară din unitățile sanitare, precum și personalul sanitar mediu din laboratoare sau compartimente de analize medicale, personalul sanitar care lucrează în activitatea de hidroterapie, personalul sanitar care lucrează în stațiile de sterilizare și în stațiile de preparare a soluțiilor sterile.

În ceea ce privește limitele între care putem vorbi de un contract cu timp parțial, art. 101 din Codul muncii precizează că în cazul muncii cu timp parțial numărul de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru. Suntem, deci, în prezența unui contract individual de muncă atunci când salariatul nu prestează 40 de ore de muncă într-o săptămână, dacă munca este prestată fără intermitențe, sau, atunci când munca nu este repartizată uniform⁹, în medie 40 de ore pe săptămână¹⁰. În ceea ce privește limita minimă, considerăm că aceasta nu poate coborî sub o oră pe lună deoarece:

- normele juridice ce fac referire la timpul de muncă au ca unitate de măsură ora (art. 17 alin. 2 lit. k, art. 101, 102 alin. 2 lit. b, art. 109 – 116, 119, 120, 122, 123 ... din Codul muncii);

- în contract trebuie precizate, potrivit art. 102 alin. 1 lit. a din Codul muncii, durata muncii și repartizarea programului de lucru;

- programul de muncă și modul de repartizare pe zile, potrivit art. 114 din Codul muncii, sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului;

- salariul se plătește cel puțin o dată pe lună, conform art. 161 alin. 1 din Codul muncii;

- contribuțiile, precum cea la asigurările sociale¹¹ și asigurările de sănătate¹² se fac lunar.

În lipsa unei durate minime legale a contractului cu timp parțial, părțile contractante – angajatorul și salariatul – dispun de o mare libertate în ceea ce privește fixarea duratei muncii¹³.

Durata timpului de muncă, fiind stabilită de comun acord de către părțile contractante cu ocazia negocierii contractului, nu poate fi modificată în mod unilateral de către angajator, potrivit dispozițiilor art. 41 alin. 1 și alin. 3 și cele ale art. 48 din Codul muncii, modificarea duratei timpului de muncă fiind posibilă numai prin acordul părților. Alin. 2 al art. 41 din Codul muncii dispune că modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și condițiile prevăzute de Codul muncii și se poate interpreta că o astfel de situație o reprezintă intervenția unui caz de forță majoră ori anumite lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării

⁷ Potrivit art. 122 alin. 1 din Codul muncii: „Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte”.

⁸ Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 217 din 2 aprilie 2003.

⁹ Art. 110 din Codul muncii: „Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus. În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.”

¹⁰ Dacă într-o săptămână se muncesc 39 de ore iar în celelalte 40 de ore, suntem în prezența unui contract cu timp parțial.

¹¹ Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

¹² Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 372 din 28 aprilie 2006.

¹³ Țiclea, Alexandru, *Tratat de dreptul muncii*, București, Editura Universul Juridic, 2007, p. 662.

consecințelor acestora (art. 102 alin. 1 lit. c din Codul muncii). Ori, situația enunțată este consecința unui fapt extracontractual: cazul de forță majoră sau producerea unor accidente ce ar putea avea sau au avut consecințe ce trebuie prevenite ori înlăturate.

Ca aplicare a principiului *pro rata temporis* prevăzut în directivă cei ce prestează munca, deși redusă ca timp sub nivelul de 8 ore, beneficiază de toate drepturile salariaților cu normă întreagă spre deosebire de salariații cu timp parțial de muncă cărora aceste drepturi li se acordă proporțional cu timpul lucrat prin raportare la drepturile stabilite unui salariat cu normă întreagă comparabil. Astfel, salariaților cu timp parțial de muncă li se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat drepturile salariale (art. 103 alin. 2 din Codul muncii), concediul de odihnă, indemnizația de concediu ș. a.

Salariatul încadrat cu timp parțial nu poate fi discriminat în cadrul relațiilor de muncă în raport cu salariatul cu normă întreagă. În ce privește acordarea drepturilor salariale, soluția legiuitorului poate fi explicată pornind de la însăși definiția salariului – salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă. Cum salariatul cu timp parțial prestează o cantitate de muncă mai redusă și salariul acestuia va fi mai redus, raportarea urmând a se realiza la salariul lucrătorului comparabil¹⁴.

Ca excepție, stagiul de cotizare la sistemul public de asigurări sociale se va calcula potrivit Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale¹⁵, la fel ca și în cazul salariaților ce lucrează cu timp de muncă integral¹⁶.

Vechimea în muncă (și/sau în specialitate) se calculează proporțional cu timpul efectiv lucrat, deoarece:

- în timp ce în cazul stagiului de cotizare se au în vedere, în realitate contribuțiile (sumele) vărsate la bugetul de asigurări sociale, vechimea în muncă (și/sau în specialitate) vizează vechimea efectivă, respectiv durata efectivă în care cel în cauză a muncit într-o anumită funcție sau într-un anumit post;

- în fond, rațional, când actele normative instituie anumite condiții de vechime în muncă (și/sau în specialitate) pentru încadrarea sau promovarea în muncă, se are în vedere o anumită experiență profesională acumulată în mod real într-o perioadă considerată ca necesară și raportată la un timp de muncă integral;

- în sfârșit, de principiu, asimilarea unor perioade în care persoana nu a lucrat ca vechime în muncă (și/sau specialitate) implică o reglementare expresă. Analog, și munca desfășurată cu timp parțial ar putea fi considerată, sub aspectul vechimii în muncă (și/sau în specialitate), drept muncă desfășurată cu timp integral doar dacă ar exista o prevedere legală sau o clauză în Contractul colectiv de muncă unic la nivel național care să dispună în acest sens¹⁷.

În discuție se poate pune dacă în vârf de producție sau activitate apărut pe neașteptate, neprevăzut, ca urmare a încheierii unui sau unor contracte poate fi invocat de angajator ca un caz de forță majoră care să justifice încălcarea prevederilor art. 102 alin. 1 lit. c din Codul muncii și să ceară salariaților cu timp parțial de muncă să presteze, contra cost, ore suplimentare. Pornind de la definiția forței majore, potrivit căreia aceasta este o „situație de fapt, neprevăzută și de neînlăturat, care pune pe debitor în imposibilitate de a-și aduce la îndeplinirea obligația sau determină o persoană să facă ceva împotriva legii”¹⁸, apreciem că un angajator, mai ales un comerciant diligent, trebuie să fie permanent pregătit pentru vârful de producție. Pe de altă parte, nimeni, în afara situației sale economice, nu îl poate obliga să încheie contractul comercial. Așa fiind, considerăm că forța majoră nu poate fi invocată în vârful de producție sau de activitate. Oricare ar fi argumentele noastre, în caz de litigiu, singura în măsură să aprecieze asupra existenței unui caz de forță majoră este instanța de judecată.

În privința accidentelor, care reprezintă „evenimente imprevizibile care produc avarii, răni, mutilări sau chiar moartea cuiva”¹⁹, urmează să se aprecieze, individual, pentru fiecare caz concret.

¹⁴ Athanasiu, Alexandru, Volonciu, Magda, Dima, Luminița, Cazan, Oana, *op. cit.*, p. 533.

¹⁵ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 140 din 1 aprilie 2000.

¹⁶ Ștefănescu, Ion Traian, *Modificările Codului muncii comentate. O.U.G. nr. 65/2005*, București, Editura Lumina Lex, 2005, p. 81.

¹⁷ Ștefănescu, Ion Traian, *Tratat de dreptul muncii*, pp. 424-425.

¹⁸ Hanga, Vladimir, *Mic dicționar juridic*, București, Editura Lumina Lex, 1999, p. 102; Nicolae Pușcaș, *Drept civil. Teoria generală a obligațiilor*, Constanța, Editura Europolis, 2003, p. 179.

¹⁹ *Dicționarul explicativ al limbii române*, coordonatori Ion Olteanu, Luiza Seche, Marin Seche, ediția a II-a, Editura Univers

Oricum, este obligația angajatorului să facă dovada, în caz de litigiu, că el sau reprezentantul său legal, dând dispoziție de mărire a duratei timpului de muncă, a respectat legea și să producă dovada că astfel s-a evitat producerea unui accident sau s-au limitat efectele unui accident. Tot cu privire la accident, nu are relevanță, sub aspectul ipotezei art. 102 alin. 1 lit. c) din Codul muncii, cine este vinovat de producerea accidentului și nici amploarea acestuia. Pe starea de fapt, ca și în cazul forței majore, singura în măsură în a decide dacă se impunea suplimentarea orelor de muncă, în caz de litigiu, este instanța de judecată.

Cerința precizării duratei muncii nu este inutilă și nu este vorba de reluare dispozițiilor art. 17 alin. 2 lit. k) din Codul muncii²⁰, acestea impunând precizarea duratei normale a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână, ori în cazul contractului individual de muncă cu timp parțial vor fi precizate atât durata normală a muncii cât și o fracțiune din aceasta, ca durată a muncii specifică. Sancțiunea în cazul nerespectării prevederilor art. 102 alin. 1 din Codul muncii este considerarea contractului individual de muncă ca fiind încheiat cu normă întreagă (alin. 2).

Potrivit art. 104 alin. 1 din Codul muncii – asemănător art. 85 din Codul muncii – angajatorul este obligat să ia în considerare cererile salariaților de a trece, în măsura în care este posibil, de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la unul cu normă întreagă sau invers sau de a-și mări programul de lucru.

Cererea de mutare de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la unul cu normă întreagă sau invers sau de mărire a programului de lucru trebuie să fie făcută de către salariat dacă acesta dorește²¹. Nu se poate exclude și ipoteza că propunerea poate fi făcută și de către angajator fără ca aceasta să aibă caracter obligatoriu pentru salariat și, drept consecință, un refuz al salariatului de a accepta propunerea angajatorului nu va atrage răspunderea disciplinară. O altă situație ce poate apărea este aceea în care angajatorul întâmpină dificultăți economice și, pentru a diminua numărul concedierilor, propune trecerea unor salariați de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu timp parțial. Dacă salariatul refuză, angajatorul îl poate concedia, dar nu datorită refuzului, ci în temeiul art. 65 din Codul muncii²², ca urmare a desființării locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității.

Acceptarea propunerii de mutare de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la unul cu normă întreagă sau invers sau de mărire a programului de lucru, indiferent de partea care a făcut oferta, atrage modificarea contractului individual de muncă.

Accesul trecerii de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la unul cu normă întreagă sau invers este facilitat prin impunerea obligației de informare ce incumbă angajatorului, obligație ce constă în afișarea, la timp, la sediul său a unui anunț privitor la apariția unor locuri de muncă cu fracțiune de normă sau cu normă întreagă (art. 104 alin. 2 din Codul muncii). Pot apărea trei situații:

- „transformarea” postului ocupat de un salariat prin modificarea duratei timpului de muncă;
- mutarea pe un post similar cu durată a timpului de muncă diferită;
- mutarea să fie pe un alt post, care nu este similar.

În prima ipoteză, atunci când este modificată durata timpului de muncă specifică unui anume post, persoana care îl ocupă poate rămâne, dacă își dă acordul, în continuare, ca titulară a acestuia datorită faptului că sporirea sau diminuarea complexității unui post nu este echivalentă cu înființarea unui nou post²³. În cea de a doua ipoteză, a mutării pe un alt post similar dar cu durată a timpului de muncă diferită este suficient acordul părților. În cea de a treia situație, este suficient și necesar acordul părților, cu excepția situației când o terță persoană este interesată de postul respectiv, și se va proceda de către angajator la verificarea aptitudinilor personale și profesionale ale celor care solicită încadrarea pe postul respectiv, potrivit art. 21 alin. 1 din Codul muncii, dar în cazul societăților private, nefiind

enciclopedic, București, 1998, p. 6.

²⁰ Ștefănescu, Ion Traian, Beligrădeanu, Șerban, *Prezentare de ansamblu și observații critice asupra noului Cod al muncii*, în „Dreptul” nr. 4/2003, p. 52.

²¹ Ștefănescu, Ion Traian, *op. cit.*, p. 426: Există în aceste reglementări o viziune elastică, pozitivă. De regulă, cererea de a trece la un loc de muncă cu normă întreagă la un loc de muncă cu fracțiune de normă sau invers, trebuie să o facă – dacă dorește, - salariatul; angajatorul este liber să o aprobe sau nu.

²² Ștefănescu, Ion Traian, Beligrădeanu, Șerban, *op. cit.*, în „Dreptul” nr. 4/2003, p. 53.

²³ Țichindelean, Marioara, *Felul muncii – element esențial al contractului individual de muncă* (Unele soluții ale Judecătorei Sibiu), în “Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2002, p. 87.

obligatoriu concursul pentru ocuparea unui post, determinant va fi interesul angajatorului, fără a putea vorbi de prioritatea persoanei ce are calitatea de salariat față de un terț.

Codul muncii nu cuprinde o normă de principiu existentă în norma europeană privind necesitatea identificării și examinării obstacolelor de natură juridică și administrativă care limitează posibilitățile de efectuare a muncii cu timp parțial²⁴.

Bibliografie:

1. Athanasiu, Alexandru, Volonciu, Magda, Dima, Luminița, Cazan, Oana, *Codul muncii. Comentariu pe articole, Vol. I, Articolele 1-107*, București, Editura C. H. Beck, 2007;
2. Pélissier, Jean, Supiot, Alain, Jammoud, Antoine, *Droit du travail*, Paris, 23^e edition, Dalloz, 2006;
3. Pușcaș, Nicolae, *Drept civil. Teoria generală a obligațiilor*, Constanța, Editura Europolis, 2003;
4. Ștefănescu, Ion Traian, *Modificările Codului muncii comentate. O.U.G. nr. 65/2005*, București, Editura Lumina Lex, 2005;
5. Ștefănescu, Ion Traian, *Tratat de dreptul muncii*, București, Editura Wolters Kluwer, 2007;
6. Țiclea, Alexandru, *Tratat de dreptul muncii*, București, Editura Universul Juridic, 2007;
7. Voiculescu, Nicolae, *Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare*, București, Editura Wolters Kluwer, 2007.

²⁴ Voiculescu, Nicolae, *Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare*, București, Editura Wolters Kluwer, 2007, p. 314.