

# ARMONIZAREA LEGISLAȚIEI MUNCII CU REGLEMENTĂRILE UNIUNII EUROPENE – NECESITATE STRINGENTĂ PENTRU CETĂȚEANUL EUROPEAN

**Conf. univ. dr. Valerică NISTOR**  
*Universitatea „Danubius” din Galați*

**Abstract:** *The harmonizing of labour legislation with the European one, especially after the adopting of the EU functioning Treaty in October 2007, has become a desideratum necessary to efficiently using the labour force in the European space and beyond.*

*A perfect harmonizing of labour law national legislations with European regulations in the field would be possible by adopting a European Labour Code.*

*Until now, there has been no attempt to adopting a European Labour Code, yet there were instituted juridical settlements at the level of a states' federation drawing their force and authority from history and, in the same time, from the very nature of European states' legislations, as well as from purely economic necessities.*

*The harmonizing, that has to go on until the adopting of a European Labour Code, aims at all legal and pragmatic levels and is also concerned with the international obligations assumed by the 27 EU states.*

Armonizarea normelor de drept al muncii, este un proces care a început cu mult timp în urmă și care continuă până când se vor găsi cele mai bune soluții de aplicare a principiilor fundamentale ce stau la baza relațiilor sociale de muncă.

Îndeplinirea principiilor fundamentale care privesc munca și pe cei care o prestează, reprezintă, în acest moment, un obiectiv important și o cerință pentru toate statele lumii.

România, ca țară intrată de curând în rândul statelor Uniunii Europene, acordă o atenție deosebită armonizării cadrului juridic intern cu cel comunitar, inclusiv în domeniul muncii și securității sociale.

Importanța armonizării legislației naționale cu cea a Uniunii Europene capătă noi valențe în prezent, în condițiile în care organismele internaționale fac eforturi pentru eliminarea lacunelor legislative și pentru asigurarea unui minim de drepturi și libertăți cetățenilor tuturor țărilor lumii.

Conceptul de armonizare a reglementărilor din domeniul dreptului muncii privește în primul rând relațiile individuale și colective de muncă și relațiile de protecție socială.

Armonizarea legislației muncii cu cea europeană în domeniul dreptului muncii a avut în vedere și practica judiciară, respectiv hotărârile Curții Europene a Drepturilor Omului și ale Curții de Justiție a Uniunii Europene.

Principalele instituții internaționale și europene cu rol însemnat în elaborarea normelor de drept al muncii sunt: Organizația Internațională a Muncii, Uniunea Europeană și principalele sale instituții.

Odată cu adoptarea Tratatului de funcționare a Uniunii Europene în octombrie 2007 se cer a fi respectate regulile stabilite prin Constituția Organizației Internaționale a Muncii, Tratatul de instituire a unei Constituții pentru Europa din 2003, prin celelalte Tratatate cât și prin legile naționale adoptate, privitoare la raporturile juridice de muncă, circulația persoanelor în spațiul european, protecția și securitatea în muncă.

Pentru a fi eficientă și performantă forța de muncă din Uniunea Europeană are nevoie de o legislație clară și armonizată cu reglementările internaționale.

Principalele documente constitutive ale Uniunii Europene consideră apropierea legislațiilor statelor membre ca fiind necesară pentru funcționarea adecvată a acesteia.

O armonizare perfectă a legislațiilor naționale cu reglementările europene în domeniul dreptului muncii s-ar realiza prin adoptarea unui Cod al muncii european.

Până în prezent nu s-a pus problema adoptării unui Cod al muncii european, cu caracter de unicitate ci au fost instituite norme juridice la nivelul unei federații de state care-și trag forța și autoritatea din istorie și în același timp, din natura legislațiilor statelor de pe continentul european și din necesități de ordin economic.

Așa cum rezultă din reglementările adoptate până în prezent, încă din anul 1919, anul înființării Organizației Internaționale a Muncii, s-au pus bazele unor norme juridice care privesc problemele muncii și securității sociale, norme care au fost materializate apoi în tratate, convenții, directive, regulamente etc ale Comunităților Europene, și în prezent, ale Uniunii Europene.

Prin Tratatul de la Roma, Tratatul de la Maastricht, Tratatul de instituire a unei Constituții pentru Europa din 2003, Tratatul de funcționare a Uniunii Europene din octombrie 2007 și prin alte reglementări, au fost adoptate norme juridice care au ca scop apropierea legislațiilor statelor europene în domeniul muncii, securității și protecției sociale.

Reglementările interne, respectiv Constituțiile statelor membre, Codurile muncii, actele normative subordonate legii, cuprind norme de drept al muncii, armonizate în general, cu normele internaționale și europene.<sup>1</sup>

Armonizarea vizează toate aspectele, atât cele de ordin legislativ cât și cele de ordin pragmatic, respectiv are în vedere atât obligațiile internaționale asumate de cele 27 state cât și normele Uniunii Europene.

România, ca stat membru al Uniunii Europene din 2007, a urmărit transpunerea în legislația națională a dispozițiilor comunitare privind Comitetul European de Intreprindere în unitățile de dimensiune comunitară, pe măsura apariției și dezvoltării în economie a unor astfel de întreprinderi, cele privitoare la detașarea salariaților în cadrul furnizării de servicii precum și celelalte norme europene.<sup>2</sup>

A fost încheiată la Strasbourg la 3 mai 1996 Carta Socială Europeană care conține și explică 31 de drepturi și principii ale salariaților, care are prevederi privitoare la câmpul de aplicare al cartei însă aceste articole nu fac referiri și la atribuțiile, organizarea, condițiile și răspunderile angajatorilor (patronilor, întreprinderilor etc.) în cazul nerespectării Convenției și nu se dau explicații tuturor termenilor și expresiilor privitoare la raporturile juridice de muncă. Sensul explicării multor termeni și expresii se lasă pe seama legislațiilor și jurisprudenței naționale.

Art. „H” din Carta Socială revizuită, evidențiază faptul că prevederile cartei nu aduc atingere dispozițiilor dreptului intern și ale tratatelor, convențiilor sau acordurilor bilaterale ori multilaterale care sunt sau vor intra în vigoare și care acordă un tratament mai favorabil persoanelor protejate.

Nu-i prevăzută în Cartă și nici nu era posibilă o astfel de prevedere privitoare la obligarea tuturor angajatorilor să aplice un tratament juridic egal tuturor cetățenilor europeni, nu numai „persoanelor protejate”

A mai fost adoptat în 1964 un Cod European de Protecție Socială care conține prestațiile de șomaj, de bătrânețe, familiale, cele ce se aplică în caz de accidente de muncă și boli profesionale etc. însă nu are prevederi obligatorii și sancțiuni; potrivit prevederilor din Cod, Comitetul de Miniștri este în drept să ia măsurile pe care le consideră necesare.

Nici Statutul juridic al lucrătorului migrant, nici Convenția europeană referitoare la Statutul juridic al lucrătorului migrant nu au prevăzut sancțiuni pentru cei ce nu acordă drepturi și prerogative lucrătorului migrant ci doar conțin definiții, forme de recrutare, despre examenul medical, formalitățile și procedurile privind contractul de muncă etc.

Carta Europeană, Codul European de Protecție Socială, Statutul lucrătorului migrant cât și celelalte convenții încheiate, prevăd norme de drept internațional al muncii, fiind aplicabile tuturor ramurilor de activitate economică însă sunt limitate, nu pot însuma normele juridice ale unui Cod al muncii european.

---

<sup>1</sup> Valerică Nistor, *Dreptul muncii de la “A” la “Z”*, București, Editura Didactică și Pedagogică, 2005, p. 39 și urm.

<sup>2</sup> Codul muncii adoptat în 2003 cu modificările ulterioare, art. 292 și 293.

Reglementările internaționale de mai sus, conțin în principal recomandări și chiar dacă prin legi naționale au fost ratificate, nu sunt aplicate întocmai deoarece nu conțin și răspunderile statelor și ale angajatorilor în caz de nerespectare.

În situația armonizării legislațiilor statelor membre ale Uniunii Europene, prin care se urmărește în primul rând activitatea economică, nu-i lipsită de interes propunerea de a se adopta un Cod european al muncii, cu norme unice care privesc în principal încadrarea, executarea și încetarea contractelor individuale și colective de muncă aplicabile tuturor cetățenilor europeni, indiferent de țara de origine.

Armonizarea prin adoptarea unui Cod european al muncii presupune măsuri de adecvare legislativă la nivelul Uniunii Europene cu cadrul național al fiecărui stat membru, cu cadrul specific legislativ și instituțional procedându-se la o însumare a normelor internaționale de drept al muncii adoptate până în prezent și asigură aplicarea, la nivelul Uniunii Europene.

Prin adoptarea de către Parlamentul Uniunii Europene a unui Cod al muncii european ar fi astfel însumate toate normele juridice privitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale și colective de muncă.

Codul muncii european ar deveni un instrument de lucru util atât pentru angajatori cât și pentru angajați, nemaifiind necesară o documentare cu alte reglementări europene atunci când se pune problema stabilirii unor drepturi și a unor obligații pentru cele două părți ale contractului individual de muncă și pentru partenerii sociali.

O expunere modernă și exhaustivă a normelor de drept al muncii în Codul muncii european ar feri pe mulți angajatori și angajați de încălcări flagrante a normelor juridice de muncă și ar reduce simțitor numărul cauzelor ce se judecă la Curtea de Justiție a Uniunii Europene sau la Curtea Europeană a Drepturilor Omului.

Tratatul de funcționare a Uniunii Europene adoptat în 2007 stabilește domeniile în care statele membre vor trebui să colaboreze în vederea apropierei și armonizării legislațiilor naționale.

Aceste domenii se referă la: angajare; dreptul la muncă și condițiile de muncă; formarea și pregătirea profesională; securitatea socială; protecția împotriva accidentelor de muncă și bolilor profesionale; igiena muncii; dreptul de asociere; negocierea colectivă între angajatori și muncitori.

În Actul Unic European adoptat în 1986 (A.U.E.) a fost introdus articolul 118 din Tratatul Comunității Economice Europene care face trecerea de la general la particular, subliniind valoarea armonizării în domenii privitoare la relațiile de muncă, de o importanță deosebită fiind norma instituită care prevede: *”Statele membre vor acorda o atenție deosebită încurajării îmbunătățirilor, în special în mediul de lucru, cu privire la sănătatea și protecția muncitorilor, și-și vor stabili ca obiectiv al lor, armonizarea condițiilor în acest domeniu, în timp ce vor menține îmbunătățirile aduse.”*

Referindu-se la securitatea socială, reglementările în domeniu pun accent atât pe armonizarea materială, în sensul echivalării nivelului economic al prestațiilor, cât și pe “armonizarea juridică”, în sensul apropierei principiilor după care acționează sistemele de securitate socială.<sup>3</sup>

Consiliul European al Uniunii Europene a subliniat cele două aspecte ale armonizării, atunci când a decis să acorde prioritate armonizării juridice în diferitele sisteme sociale din statele membre și armonizării materiale cu referiri exprese la costurile securității sociale.

Tot așa și Comisia de specialitate din Parlamentul European a evidențiat necesitatea realizării unei armonizări parțiale și a unei extinderi a coordonării regimurilor de securitate socială, domeniu deosebit de important mai ales după extinderea Uniunii Europene.

Codul muncii adoptat de România în 2003, cu modificările ulterioare<sup>4</sup>, ținând seama de aceste prevederi europene, a statuat în articolul 292 că *”legislația muncii va fi armonizată permanent cu normele Uniunii Europene, cu convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii, cu normele dreptului internațional al muncii.”*

Iată deci, că armonizarea legislației muncii cu legislația europeană, mai ales după data adoptării Tratatului de funcționare a Uniunii Europene din octombrie 2007, a devenit un deziderat fără de care nu se poate realiza o folosire eficientă a forței de muncă în spațiul european și nu numai.

<sup>3</sup> A se vedea Tratatul de funcționare a Uniunii Europene adoptat la Lisabona în octombrie 2007.

<sup>4</sup> A se vedea OUG nr. 65/2005 și OUG nr. 55/2006.

Armonizarea legislației muncii cu normele Uniunii Europene presupune și o preocupare permanentă a guvernelor statelor Uniunii Europene pentru respectarea normelor de drept elaborate, respectare care în condiții de normalitate și eficientizare asigură funcționarea instituțiilor române și europene în domeniul relațiilor individuale și colective de muncă precum și în domeniul relațiilor de protecție și securitate socială.

Funcționarea instituțiilor europene implicate în domeniul relațiilor sociale de muncă trebuie să asigure respectarea de către toate statele Uniunii Europene a principiului egalității de tratament juridic pentru toate persoanele încadrate în muncă.

Având în vedere acest principiu, considerăm că până la adoptarea unui Cod al muncii european este necesară o reglementare a Uniunii Europene prin care să se prevadă obligații și sancțiuni pentru cele 27 state membre ale Uniunii Europene în domeniul relațiilor de muncă și protecție socială.

Să se prevadă obligația statelor de a acționa solidar și permanent și de a veghea ca nici-un angajator să nu facă discriminări la încadrarea în muncă, toți să respecte principiul „salariul egal pentru muncă egală” să asigure aceleași condiții de muncă și protecție socială pentru toți cetățenii europeni.

În actul normativ adoptat de Parlamentul European să se prevadă sancțiuni pentru statele ale căror angajatori fac discriminări la angajare, sancțiuni care să aibă eficiență și să impună intrarea imediată în legalitate.

Totodată ar fi necesar ca actul normativ adoptat de Parlamentul european să prevadă norme ce conduc la implicarea autorităților și instituțiilor statale pentru a asigura tuturor salariaților, cetățeni europeni, un tratament juridic egal, indiferent de țară, religie, sex, orientare politică etc.

Ar fi evitate astfel cazurile frecvente de angajări preferențiale făcute pe criterii ce nu au nimic comun cu competența și experiența, ce nu au nimic comun cu principiile instituite de Uniunea Europeană în domeniul muncii și protecției sociale.

N-ar mai fi întâlnite în Europa cazuri de tratament diferențiat al salariaților din țara de origine față de rezidenți.

O astfel de reglementare comunitară la nivelul Parlamentului European, ar obliga statele membre ale Uniunii Europene să-și îmbunătățească permanent sistemul privitor la activitatea lucrătorilor în țară și străinătate fie prin adoptarea unor noi reglementări naționale, fie prin modificarea și completarea actelor normative în vigoare.