

ROMÂNIA

MINISTERUL EDUCAȚIEI

UNIVERSITATEA „TITU MAIORESCU”

**„ABUZUL DE DREPT. IMPACTUL ASUPRA RAPORTURILOR
INDIVIDUALE DE MUNCĂ. SANȚIUNI ȘI METODE EFICIENTE DE
RESTAURARE A ECHILIBRULUI JURIDIC.”**

TEZA DE DOCTORAT

REZUMAT

CONDUCĂTOR DE DOCTORAT:

Prof. univ. dr. Magda VOLONCIU

DOCTORAND:

Floriana TUDOR

**BUCUREȘTI
2025**

CUPRINS

I. CONSIDERAȚII INTRODUCTIVE:	3
II. METODELE DE CERCETARE ȘTIINȚIFICĂ:	6
1. OBIECTIVELE TEZEI DE DOCTORAT	6
2. METODELE DE CERCETARE UTILIZATE	6
III. STRUCTURA LUCRĂRII:	8
IV. REZUMATUL TEZEI:	11

I. CONSIDERAȚII INTRODUCTIVE

Prezenta teză de doctorat reprezintă o cercetare științifică teoretico-practică ce urmărește să analizeze dezechilibrul raporturilor juridice generat de exercitarea abuzivă a normelor de drept cu aplicare practică în raporturile de dreptul muncii, precum și existența și/sau eficiența sancțiunilor și a metodelor ce urmăresc restaurarea echilibrului juridic.

Tema de cercetare aleasă a reprezentat o etapă firească în cursul cercetărilor efectuate în domeniul profesional, respectiv în domeniul abuzului de drept în cadrul raporturilor de muncă, dar și în cadrul procesului civil desfășurat în fața instanțelor naționale și europene.

Abuzul de drept a fost și rămâne un subiect de cercetare teoretico-practic de actualitate ce antrenează o serie de mecanisme juridice în încercarea de a diminua sau elimina efectele produse. Aflat la granița imediată a exercitării drepturilor în mod excesiv, abuzul de drept produce destinatarului/destinatariilor o serie de consecințe negative (fie patrimoniale, fie nepatrimoniale), iar eforturile practicii și a doctrinei de a identifica, propune și crea un cadru normativ pentru aplicarea unor sancțiuni eficiente sunt notabile.

Actualitatea temei prezentei teze de doctorat este strâns legată de importanța teoretică și practică a problemelor legate de calificarea exercitării drepturilor subiective ca abuzuri de drept în contextul raporturilor de dreptul muncii.

Actualitatea temei este accentuată și de necesitatea particularizării conceptului de abuz de drept în acest domeniu, dată fiind instabilitatea legislativă, schimbarea de paradigmă în raporturile de muncă, dar și reinterpretarea bunei credințe în conduita juridică a subiecților de drept. Abuzul de drept este o prezență constantă în viața juridică, iar observăm o tendință generală spre utilizarea acestuia, justificând orice tip de conduită în detrimentul interesului titularului de drept. Normele morale sunt tot mai puțin percepute ca virtute, mai ales în anumite medii.

Pentru a identifica caracterul generativ de daune al abuzului de drept în raporturile de dreptul muncii, criteriile includ intenția exclusivă a subiectului de a acționa în detrimentul terților (criteriul șicanei), contradicția dintre comportamentul subiectului și principiul bunei credințe, precum și menirea socială a dreptului, printre altele. Evaluarea acțiunilor ca abuz de drept în instanțele de judecată rămâne dificilă, deoarece aceste criterii sunt adesea abstracte și necesită o analiză complexă și multilaterală a fenomenului în contextul specific al raporturilor de dreptul muncii.

În lipsa unei viziuni generale asupra esenței, semnelor distinctive și formelor de manifestare ale

abuzului de drept în acest domeniu, devine necesară o examinare complexă și multilaterală a acestui fenomen și determinarea conținutului acestui concept. Lucrarea de față își propune să cerceteze abuzul de drept atât într-o exhaustivă, din perspectiva naturii juridice și a sancțiunilor, dar și într-o manieră particularizată, în cadrul specific al raporturilor individuale de dreptul muncii.

Proiectul are ca scop cercetarea abuzului de drept ca o categorie specifică a dreptului privat, cu referiri punctuale la domeniul dreptului muncii, ca ramură specială și domeniului dreptului civil, ca ramură generală, pentru a contura astfel o imagine a fenomenului, dar și a efectelor acestuia, atât la nivel doctrinar, cât și jurisprudențial. Pentru atingerea scopului propus, următoarele obiective ale lucrării sunt oportune: abordarea istorică a originii și evoluției categoriei abuzului de drept; prezentarea conceptului și stabilirea aspectelor teoretice și practice legate de delimitarea uzului de drept, a abuzului de drept, dar și a abuzului de putere; analiza abuzului de drept în raporturile individuale de muncă; sancționarea abuzului de drept și remediile legale pentru restaurarea echilibrului juridic.

Rezultatele obținute în această cercetare aduc o contribuție semnificativă la înțelegerea fenomenului abuzului de drept în contextul raporturilor individuale de muncă, urmărind eliminarea unor clișee juridice nefundamentate – cu precădere față de inocența salariaților, precum și față de categoria drepturilor care pot fi utilizate în mod abuziv.

Astfel, noutatea științifică a lucrării derivă din efortul de a explora interacțiunea dintre salariat și angajator, punând accent pe situațiile în care salariatul, cel protejat, poate juca rolul „abuzatorului” de drept, precum și pe situațiile în care drepturile potestative sunt susceptibile de a fi exercitate abuziv, contrar opiniilor doctrinare majoritare.

În cadrul cercetării au fost analizate cu atenție următoarele aspecte:

- S-a identificat baza normativ-juridică pentru o înțelegere cuprinzătoare a reglementărilor legislative actuale referitoare la abuzul de drept în dreptul privat.
- S-au analizat diverse abordări teoretice privind corelația dintre dreptul obiectiv și dreptul subiectiv, uzul și abuzul de drept, precum și clasificarea formelor abuzului de drept în contextul raporturilor de muncă.
- S-a analizat evoluția instituției abuzului de drept – de la negarea acesteia, până la reglementarea și uzitarea într-o arie vastă de situații juridice, inclusiv în cazul drepturilor discreționare.
- S-au examinat aspectele teoretice și practice ale abuzului de drept în cadrul raporturilor individuale de muncă.
- S-au formulat concluzii și recomandări privind eficientizarea luptei împotriva abuzului de

drept în contextul relațiilor de muncă, subliniind necesitatea continuării cercetării în această direcție pentru soluționarea problemelor actuale întâlnite în practica juridică.

Problema științifică soluționată rezidă în elaborarea instrumentarului de identificare și fundamentare științifică a categoriei abuz de drept din punct de vedere al raporturilor individuale de muncă și a drepturilor discreționare pe baza cărora acestor raporturi sunt fundamentate, fapt ce a condus la clarificarea semnelor lui distinctive în vederea evaluării impactului abuzului de drept asupra exercitării drepturilor subiective.

Importanța teoretică și valoarea aplicativă a tezei derivă din rezultatele și concluziile obținute pe parcursul cercetării aspectelor teoretico-practice a problemei abuzului de drept și prezintă o serie de soluții cu certă valoare teoretică și practică.

Valoarea aplicativă a cercetării constă în posibilitatea aplicării rezultatelor în activitatea organelor de ocrotire a dreptului, organelor de creație legislativă în scopul perfecționării legislației în vigoare, a formelor și metodelor de luptă împotriva abuzului de drept.

Structura lucrării este condiționată de conținutul acesteia, scopul, obiectivele investigării tezei de doctorat și este subordonată unei logici de cercetare. Lucrarea constă din introducere, șase capitole, concluzii generale și recomandări și lista surselor bibliografice.

II. METODELE DE CERCETARE ȘTIINȚIFICĂ

1. Obiectivele tezei de doctorat

Prezenta teză de doctorat își propune să analizeze, într-o manieră detaliată și interdisciplinară, conceptul de **abuz de drept în dreptul muncii**, investigând originea sa, evoluția și manifestările sale contemporane în raporturile de muncă. În contextul dinamicii economico-sociale și al progreselor tehnologice, această temă prezintă o importanță deosebită, întrucât exercitarea abuzivă a drepturilor recunoscute de lege, fie de către angajator, fie de către salariat, poate conduce la dezechilibre majore în relațiile de muncă și poate afecta stabilitatea acestora.

Analiza pornește de la fundamentele **dreptului subiectiv** și de la limitele exercitării acestuia, demonstrând că, deși titularii **drepturilor** subiective beneficiază de o largă marjă de acțiune, există limite impuse de buna-credință, ordinea publică și scopul pentru care aceste drepturi au fost conferite. Prin urmare, teza urmărește să clarifice **momentul în care exercitarea unui drept recunoscut de lege devine abuzivă** și să identifice criterii obiective pentru delimitarea abuzului de drept de exercitarea legitimă a prerogativelor juridice.

Un aspect central al cercetării îl constituie **impactul abuzului de drept asupra raporturilor de muncă**, fiind analizate cazuri concrete de abuz săvârșit de angajatori (ex. concedieri abuzive, modificarea unilaterală a contractului, impunerea unor clauze restrictive) și de salariați (ex. utilizarea dreptului la concediu în scop abuziv, refuzul de a **îndeplini** atribuțiile de serviciu sub pretextul protecției drepturilor individuale, demisia intempestivă în scopul prejudicierii angajatorului).

O atenție deosebită este acordată **modalităților de sancționare a abuzului de drept**, respectiv răspunderea juridică aplicabilă în cazul încălcării normelor privind exercitarea corectă a drepturilor în relațiile de muncă.

Teza își propune și **formularea unor propuneri legislative** care să permită o mai bună protecție a drepturilor salariaților și angajatorilor împotriva abuzurilor și să ofere instanțelor **criterii clare de identificare și sancționare a exercitării abuzive a drepturilor**.

2. Metodele de cercetare utilizate

Pentru atingerea obiectivelor propuse, cercetarea științifică s-a realizat prin utilizarea mai multor metode de analiză, menite să asigure o înțelegere amplă și multidimensională a problematicii abuzului de drept în dreptul muncii.

Metoda documentării a fost utilizată pentru a analiza **izvoarele juridice** aplicabile

(Constituția, Codul muncii, legislația Uniunii Europene, convențiile internaționale aplicabile raporturilor de muncă) și **lucrările doctrinare** relevante. În plus, a fost examinat cadrul normativ al altor ramuri de drept (drept civil, drept penal, drept administrativ), în măsura în care acestea au implicații asupra sancționării abuzului de drept în muncă.

Metoda istorică a fost utilizată pentru a analiza **evoluția conceptului de abuz de drept** și integrarea acestuia în doctrina juridică a raporturilor de muncă. Studiul a evidențiat modul în care acest concept a fost conturat în diferite sisteme juridice și cum s-au dezvoltat mecanismele de prevenție și sancționare a abuzurilor.

Se remarcă faptul că, în perioadele istorice în care raporturile de muncă erau puternic **asimetrice** (ex. sistemele de muncă forțată sau raporturile de muncă rigide din secolul XIX), conceptul de abuz de drept era fie inexistent, fie interpretat într-un mod favorabil angajatorului. Ulterior, odată cu recunoașterea drepturilor salariaților și consolidarea principiului protecției acestora, abuzul de drept a devenit o problemă esențială în jurisprudență.

Metoda logică a fost aplicată în analizarea argumentelor juridice, în construirea raționamentelor și în delimitarea abuzului de drept față de alte concepte juridice conexe, precum **frauda la lege, mobbingul, hărțuirea morală și fapta juridică ilicită**. Această metodă a permis formularea unor **criterii obiective** pentru identificarea situațiilor în care drepturile sunt exercitate într-un mod abuziv și contrar finalității lor sociale.

Cercetarea a fost realizată și dintr-o **perspectivă interdisciplinară**, având în vedere că reglementările privind **abuzul de drept în muncă** sunt influențate de dispoziții din alte ramuri de drept, în special **dreptul civil și dreptul european**.

Metoda comparativă a fost utilizată pentru **analizarea dreptului comparat**, identificând modul în care diferite sisteme juridice tratează problema abuzului de drept în muncă. În acest sens, a fost analizată jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene cu privire la soluțiile adoptate în materia abuzului de drept.

III. STRUCTURA LUCRĂRII

Teza debutează cu o Introducere (Capitolul introductiv) care prezintă scopul și importanța subiectului. Abuzul de drept este o instituție juridică relativ controversată, aflată la confluența dintre libertatea titularului de drept subiectiv și limitele impuse de exercițiul acestuia în conformitate cu principiile legalității, bunei-credințe și ordinii publice. Încadrarea acestei problematice în dreptul muncii ridică întrebări legate de echilibrul dintre prerogativele angajatorului și drepturile recunoscute salariatului. Întrucât raporturile de muncă se caracterizează prin subordonare juridică, posibila exercitare abuzivă a drepturilor fiecărei părți devine nu doar o temă de reflecție teoretică, ci și o problemă practică, cu incidență directă asupra echilibrului social și asupra jurisprudenței instanțelor naționale și europene.

Obiectivele și ipotezele principale ale tezei pornesc de la premisa că abuzul de drept poate fi evidențiat și sancționat în aproape toate ramurile de drept, însă particularitățile relației de muncă (cu accent pe libertatea muncii, principiul subordonării și protecția salariaților) accentuează necesitatea unei analize aprofundate. În plan metodologic, cercetarea combină metode descriptive și comparative, studiul jurisprudențial și analiza doctrinară, pentru a oferi o perspectivă holistică asupra conceptului de abuz de drept.

În Capitolul 1, lucrarea introduce fundamentele conceptuale ale abuzului de drept, pornind de la natura și clasificarea dreptului subiectiv, considerat premisa oricărui posibil abuz. Subiectul este tratat printr-o discuție despre dreptul subiectiv și dreptul obiectiv, precum și despre interdependența lor.

Capitolul 2 clarifică noțiunea de abuz de drept în contextul doctrinar și legislativ general, înainte de a o aplica specific în dreptul muncii. Se abordează aspecte referitoare la exercitarea dreptului, consacrarea și negarea abuzului de drept, delimitări față de instituții similare, precum și compatibilitatea drepturilor potestative cu noțiunea de abuz de drept.

În Capitolul 3, atenția se îndreaptă spre dreptul Uniunii Europene, unde conceptul de abuz de drept a căpătat contur, în special prin intermediul jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE).

Capitolul 4 aprofundează aplicabilitatea teoriei abuzului de drept în contractul individual de muncă, subliniind specificitățile raportului de muncă în ceea ce privește contractul individual de muncă și libertatea muncii. În cadrul acestui capitol se analizează, în mod extensiv situațiile în care ipoteza abuzului de drept se poate identifica ca venind din partea atât a angajatorului, cât și a

angajatorului la încheierea contractului de muncă, în executarea contractului de muncă, dar și la încetarea contractului de muncă.

Capitolul 5 oferă o serie de clarificări privind situații frecvent invocate în practică drept abuzuri de drept, dar care, la o analiză mai atentă, nu se încadrează în definiția riguroasă a abuzului, fiind deci ipoteze false de abuz de drept.

Ultimul capitol de fond, Capitolul 6, analizează răspunderea juridică în caz de abuz de drept și remediile aplicabile în dreptul muncii, referind formele și natura juridică a răspunderii, condițiile răspunderii pentru abuzul de drept, precum și remedii alternative și sancțiuni aplicabile

Teza se încheie cu un capitol sintetic de Concluzii și propuneri de lege ferenda, care reiterează necesitatea adaptării legislației muncii la realitățile economico-sociale și la exigențele Uniunii Europene privind protecția salariaților și libera circulație a forței de muncă.

Se propune:

- Introducerea expresă a unei definiții a abuzului de drept în Codul muncii, corelată cu definiția din Codul civil.
- Completarea normelor procedurale astfel încât judecătorul să poată analiza din oficiu existența unei conduite abuzive în cazurile de litigii de muncă, cu posibilitatea aplicării unor sancțiuni pecuniare atunci când abuzul este evident, precum și extindere atribuțiilor Inspectoratelor Teritoriale de Muncă în domeniul abuzului de drept.
- Diversificarea sancțiunilor și accentuarea posibilității de a recurge la măsuri reparatorii imediate (reintegrare, despăgubiri, daune morale).
- Crearea unor mecanisme de prevenție a situațiilor abuzive (de exemplu, recomandări privind informarea transparentă a salariaților, monitorizarea deciziilor de concediere în cadrul unor comisii paritare etc.).

Lucrarea conchide că o mai bună reglementare și conștientizare a conceptului de abuz de drept în sfera relațiilor de muncă ar consolida echilibrul dintre interesele legitime ale angajatorului (eficiență economică, disciplină la locul de muncă) și drepturile fundamentale ale salariaților (dreptul la demnitate, securitate și stabilitate în muncă, respectarea vieții private). Prin integrarea principiilor rezultate din jurisprudența națională și a Curții de Justiție a Uniunii Europene, dar și din doctrinele existente, dreptul muncii român ar putea face față mai bine noilor provocări socio-economice.

În final, lucrarea prezintă o listă amplă de bibliografie (doctrină juridică internă și internațională, jurisprudență a instanțelor naționale și europene), care evidențiază rigoarea cercetării și ancorează demonstrațiile autorului în analiza științifică existentă. Anexa 1 include o propunere concretă de

modificare și completare a Codului muncii, menită să ofere un instrument de lucru pentru legiuitor, practicieni și cercetători interesați de dezvoltarea unei arhitecturi juridice care să gestioneze mai eficient situațiile de abuz de drept.

Din perspectiva originalității, lucrarea oferă o abordare sistematică a abuzului de drept în raporturile de muncă, domeniu în care tensiunea între subiecte juridice cu puteri și interese asimetrice (angajator–salariat) necesită standarde stricte de protecție și un cadru legal clar. Cercetarea adaugă valoare practică prin identificarea unor ipoteze concrete în care instanțele ar trebui să recunoască existența abuzului de drept, precum și a altora în care invocarea lui este nefundamentată.

Astfel, contribuția tezei la cunoașterea științifică rezidă în punerea în lumină a unei perspective integrate asupra abuzului de drept, începând de la fundamentele teoretice și terminând cu soluții concrete pentru practicile abuzive întâlnite în jurisprudența românească și cea a Uniunii Europene.

IV. REZUMATUL TEZEI

Lucrarea debutează cu o introducere menită să prezinte scopul și importanța cercetării asupra abuzului de drept în raporturile de muncă. Această temă juridică se situează la intersecția dintre exercitarea libertății titularului unui drept subiectiv și limitele impuse de cadrul normativ, principiile legalității, bunei-credințe și ordinii publice. Abuzul de drept constituie un concept controversat în doctrină, întrucât implică situația în care un drept recunoscut de lege este exercitat într-un mod care contravine scopului său social, generând prejudicii altor subiecți de drept.

În ceea ce privește aplicabilitatea acestui concept în dreptul muncii, problema devine deosebit de relevantă, întrucât raporturile de muncă sunt caracterizate printr-o relație de subordonare între angajator și salariat. Acest dezechilibru natural de putere creează un cadru în care abuzul de drept poate apărea atât din partea angajatorului, cât și din partea salariatului. Pe de o parte, angajatorul poate abuza de prerogativele sale manageriale, impunând măsuri excesive sau nerezonabile care afectează drepturile fundamentale ale salariaților. Pe de altă parte, și salariatul poate exercita abuziv anumite drepturi, cum ar fi refuzul nejustificat de a îndeplini sarcini de serviciu sau demisia intempestivă, care ar putea prejudicia activitatea angajatorului.

Obiectivul principal al cercetării este identificarea limitelor exercitării drepturilor în raporturile de muncă, delimitarea clară a noțiunii de abuz de drept și propunerea unor soluții legislative și jurisprudențiale pentru prevenirea și sancționarea acestui fenomen. Ipoteza de la care pornește această lucrare este că abuzul de drept, deși prezent în toate ramurile de drept, capătă particularități distincte în dreptul muncii, datorită echilibrului fragil dintre libertatea muncii, principiul subordonării și protecția salariatului.

Pentru a înțelege mecanismul prin care abuzul de drept poate interveni în raporturile de muncă, este necesară o analiză preliminară a dreptului subiectiv și a interacțiunii acestuia cu dreptul obiectiv. Dreptul subiectiv reprezintă ansamblul prerogativelor recunoscute unei persoane fizice sau juridice, în timp ce dreptul obiectiv desemnează totalitatea normelor juridice care reglementează aceste prerogative.

Interdependența dintre aceste două forme de drept este fundamentală, întrucât dreptul subiectiv nu poate fi exercitat în mod arbitrar, ci doar în limitele impuse de dreptul obiectiv. Această interacțiune implică faptul că titularul unui drept poate dispune de el în măsura în care respectă ordinea juridică, buna-credință și scopul pentru care acest drept a fost consacrat de lege. În momentul în care aceste

limite sunt încălcate, se intră în sfera exercitării abuzive a dreptului, fenomen ce necesită sancțiuni juridice adecvate.

Din punct de vedere doctrinar, dreptul subiectiv este explicat prin mai multe teorii fundamentale. Teoria interesului susține că dreptul subiectiv există pentru a proteja un interes legitim al titularului, în timp ce teoria voinței subliniază faptul că dreptul subiectiv este o expresie a libertății individuale de a acționa. O teorie de sinteză, teoria conjuncției dintre voință și interes, susține că dreptul subiectiv îmbină atât dimensiunea interesului protejat de lege, cât și capacitatea titularului de a-l exercita.

Pe lângă aceste fundamente teoretice, clasificarea drepturilor subiective este esențială pentru înțelegerea diversității formelor sub care poate apărea abuzul de drept. Astfel, există drepturi absolute și relative, drepturi patrimoniale și nepatrimoniale, drepturi publice și private, precum și drepturi certe și incerte. Fiecare dintre aceste categorii poate fi afectată de exercitarea abuzivă a prerogativelor recunoscute de lege, ceea ce justifică necesitatea unui cadru normativ clar care să delimiteze utilizarea legitimă a drepturilor de utilizarea excesivă sau ilicită.

O concluzie importantă a acestui capitol este că exercitarea abuzivă a unui drept subiectiv poate apărea în orice context juridic, dar în raporturile de muncă, unde echilibrul între angajator și salariat este esențial, fenomenul este cu atât mai relevant. În aceste condiții, analiza conceptului de abuz de drept trebuie să țină cont de particularitățile raportului de muncă și de necesitatea asigurării unui cadru echitabil pentru ambele părți.

Înainte de aplicarea conceptului de abuz de drept în domeniul muncii, este esențială clarificarea sa din punct de vedere doctrinar și legislativ. Exercitarea unui drept nu este, prin definiție, legitimă doar pentru că este recunoscută de lege; dimpotrivă, atunci când dreptul este utilizat într-un mod excesiv și nerezonabil sau contrar bunei-credințe, se poate vorbi despre un abuz.

Analiza acestui concept impune o distincție între exercițiul normal al unui drept și exercițiul abuziv. Simplul fapt că o persoană este titularul unui drept nu înseamnă că îl poate exercita în orice circumstanțe și indiferent de efectele asupra celorlalți. Titularul unui drept trebuie să țină cont de legalitatea acțiunilor sale, de principiul bunei-credințe și de respectarea ordinii publice.

Din perspectivă doctrinară, există mai multe teorii care explică existența și sancționarea abuzului de drept. Teoria subiectivă consideră că abuzul de drept intervine atunci când titularul își exercită dreptul cu intenția de a prejudicia o altă persoană. Teoria obiectivă, în schimb, susține că nu este necesară demonstrarea intenției, ci doar faptul că dreptul a fost folosit într-un mod care depășește scopul său normal. O altă teorie asimilează abuzul de drept cu răspunderea civilă delictuală, considerând că exercitarea abuzivă a unui drept este similară cu săvârșirea unei fapte ilicite.

În prezent, abuzul de drept reprezintă un concept fundamental în dreptul civil și are o reglementare expresă în legislația română, fiind consacrat prin articolul 15 din Codul Civil. Conform acestui text normativ, nimeni nu poate exercita un drept subiectiv în mod excesiv sau nerezonabil, contrar bunei-credințe sau cu scopul de a păgubi ori vătăma o altă persoană. Această formulare juridică pune în evidență esența abuzului de drept, respectiv utilizarea unei prerogative juridice într-un mod care depășește limitele sale firești, transformând astfel un act legitim, în aparență, într-o acțiune ilicită din punct de vedere juridic și moral.

Conceptul de abuz de drept poate fi analizat din mai multe perspective, având în vedere criteriile de identificare și condițiile necesare pentru constatarea existenței sale. Un prim element esențial în calificarea unui act juridic drept abuziv este exercitarea unui drept subiectiv dincolo de limitele sale interne, respectiv într-un mod excesiv sau nerezonabil. În acest sens, titularul unui drept recunoscut de lege nu poate să-l valorifice fără nicio restricție, ci trebuie să respecte scopul social și juridic pentru care acel drept i-a fost conferit. Orice exercitare abuzivă care conduce la afectarea nejustificată a intereselor legitime ale unei alte persoane poate fi încadrată în sfera abuzului de drept.

Un al doilea criteriu esențial este exercitarea dreptului subiectiv cu scopul de a vătăma o altă persoană. În această ipoteză, intenția subiectului de drept nu este de a-și valorifica efectiv dreptul, ci de a provoca un prejudiciu unei terțe persoane. Spre exemplu, în cazul raporturilor de muncă, un angajator care decide concedierea unui salariat nu în baza unor criterii obiective de performanță, ci exclusiv pentru a-l sancționa pentru o revendicare legitimă pe care acesta a formulat-o anterior, poate fi considerat că a acționat cu rea-credință, utilizând dreptul său la concediere într-un mod abuziv.

În fine, un alt element definitoriu al abuzului de drept este exercitarea acestuia contrar bunei-credințe. Spre deosebire de ipoteza exercitării unui drept cu rea-credință – care presupune intenția deliberată de a prejudicia – exercitarea unui drept contrar bunei-credințe nu presupune neapărat intenția de a produce un prejudiciu, ci poate avea la bază și o culpă simplă, manifestată printr-o neglijență sau o lipsă de diligență în respectarea echilibrului juridic dintre părți. Această interpretare este extrem de importantă, deoarece confirmă faptul că abuzul de drept nu trebuie să fie neapărat rezultatul unei conduite dolosive, ci poate decurge și dintr-o utilizare imprudentă sau disproporționată a unui drept recunoscut de lege.

Prin urmare, reglementarea actuală a abuzului de drept evidențiază faptul că acest concept juridic funcționează ca o limitare a drepturilor subiective, în vederea protejării echității și a raporturilor sociale. Dreptul nu este un instrument de exercitare arbitrară a prerogativelor individuale, ci un sistem de reguli care trebuie să asigure proporționalitatea, raționalitatea și respectarea intereselor legitime ale tuturor părților implicate într-un raport juridic. Astfel, prin aplicarea principiului

interzicerii abuzului de drept, se evită situațiile în care un drept este utilizat ca un mijloc de opresiune sau de prejudiciere, asigurându-se un cadru juridic echitabil și echilibrat.

Conceptul de abuz de drept trebuie analizat în raport cu alte instituții juridice care, deși aparent similare, prezintă trăsături distinctive esențiale. Aceste delimitări sunt necesare pentru a clarifica modul în care exercitarea excesivă a unui drept subiectiv se deosebește de alte forme de conduită juridică abuzivă sau ilicită.

O primă distincție trebuie făcută între abuzul de drept și abuzul de putere. Abuzul de drept se referă exclusiv la situațiile în care un titular al unui drept subiectiv îl exercită într-un mod care depășește limitele rezonabile impuse de ordinea juridică, bunei-credințe și scopului în care dreptul a fost conferit. Prin contrast, abuzul de putere implică folosirea excesivă sau discreționară a unei competențe specifice de către o autoritate publică. În acest caz, autoritatea competentă își depășește atribuțiile legale sau își exercită competențele într-un mod care contravine principiilor de imparțialitate și legalitate. Abuzul de putere este întâlnit mai ales în domeniul dreptului administrativ, în timp ce abuzul de drept apare cu precădere în raporturile civile și de muncă.

O altă distincție relevantă este cea dintre abuzul de drept și fraudă la lege. Deși ambele concepte implică o utilizare distorsionată a prerogativelor juridice, fraudă la lege presupune o manevră juridică prin care se evită aplicarea unei norme imperative, urmărindu-se un rezultat care altfel ar fi interzis de lege. În cazul fraudei la lege, subiectul de drept își maschează intenția reală prin utilizarea unor mecanisme legale, eludând astfel aplicarea unei norme mai stricte. Spre exemplu, în dreptul muncii, un angajator care își reînnoiește în mod repetat contractele de muncă pe durată determinată pentru a evita obligațiile asociate contractului pe durată nedeterminată se face vinovat de fraudă la lege. În schimb, abuzul de drept nu implică neapărat eludarea unei norme legale, ci mai degrabă o deturnare a scopului pentru care dreptul a fost acordat.

Un alt aspect important este diferențierea dintre abuzul de drept și fapta juridică ilicită. În timp ce abuzul de drept presupune exercitarea unui drept recunoscut de lege, dar într-un mod abuziv sau disproportionat, fapta juridică ilicită implică încălcarea unui drept recunoscut de lege și este, prin definiție, ilegală. Aceasta din urmă poate îmbrăca forme variate, de la acte delictuale la încălcări contractuale. Spre exemplu, în cazul unui angajator care concediază un salariat fără a respecta procedurile legale, fapta comisă este o încălcare directă a legislației muncii, și nu doar o exercitare abuzivă a unui drept.

O situație deosebit de relevantă în raporturile de muncă este fenomenul mobbing-ului, care, deși are puncte comune cu abuzul de drept, trebuie analizat ca un fenomen distinct. Mobbing-ul reprezintă o formă de hărțuire psihologică la locul de muncă, caracterizată prin acțiuni repetate și

sistematice care au drept scop intimidarea, marginalizarea sau eliminarea unui angajat din colectivul de muncă. Ceea ce este specific acestui fenomen este faptul că acțiunile individuale care compun mobbing-ul nu sunt, în sine, ilicite, dar luate împreună, ele dobândesc un caracter abuziv și persecutoriu. De exemplu, atribuirea în mod repetat a unor sarcini umilitoare, izolarea socială sau impunerea unor termene de execuție nerealiste pot constitui forme de mobbing, chiar dacă fiecare dintre aceste acțiuni, analizată separat, nu pare să încalce vreo normă juridică expresă.

În concluzie, delimitarea abuzului de drept de alte concepte conexe este esențială pentru corecta aplicare a normelor juridice și pentru determinarea răspunderii subiecților de drept. Abuzul de putere rămâne specific raporturilor de autoritate, fraudă la lege presupune eludarea normelor imperative, fapta juridică ilicită implică o încălcare directă a dreptului obiectiv, iar mobbing-ul este o formă de hărțuire sistematică la locul de muncă, cu efecte psihologice și profesionale devastatoare. Clarificarea acestor distincții permite identificarea corectă a fiecărui fenomen și adoptarea unor măsuri adecvate de prevenție și sancționare în cadrul legislației muncii și al dreptului civil în general.

Drepturile potestative, denumite și drepturi discreționare, conferă titularului puterea juridică de a modifica, stinge sau crea o situație juridică printr-un act unilateral, fără a necesita consimțământul altei părți. Spre deosebire de alte categorii de drepturi subiective, drepturile potestative nu presupun o interacțiune voluntară între subiecții de drept, ci mai degrabă o prerogativă exclusivă a titularului, care acționează în baza unei competențe conferite expres de lege. În acest sens, drepturile potestative nu sunt limitate de factori interni, întrucât scopul pentru care legea le recunoaște este satisfacerea unui interes material sau spiritual al titularului, fără a impune restricții privind rațiunea exercitării acestora.

În doctrină s-a susținut că, tocmai datorită lipsei unor limite interne, drepturile potestative ar fi incompatibile conceptual cu noțiunea de abuz de drept. Această teorie pornește de la premisa că abuzul de drept presupune exercitarea excesivă sau deturnarea unui drept de la scopul său social, însă, în cazul drepturilor potestative, un asemenea control nu poate fi realizat, întrucât exercitarea acestora este definită exclusiv prin respectarea condițiilor externe stabilite de normele legale. Conform acestei perspective, exercitarea unui drept potestativ este validă atât timp cât sunt îndeplinite condițiile de existență ale acestuia, iar orice verificare a legalității unui astfel de drept ar trebui să se limiteze la respectarea dispozițiilor normative care îl reglementează, fără a examina intenția sau scopul titularului.

O altă abordare doctrinară avansează ideea că buna-credință reprezintă o condiție fundamentală a exercitării valabile a unui drept, inclusiv în cazul drepturilor potestative. În această viziune, lipsa bunei-credințe ar conduce la sancționarea exercitării dreptului potestativ prin declararea nulității actului juridic rezultat. Totuși, această teorie ridică probleme de ordin conceptual, întrucât, dacă buna-

credință ar fi considerată o condiție preexistentă și absolută a exercitării dreptului potestativ, acest lucru ar presupune o restrângere indirectă a prerogativei titularului, transformând-o într-o competență supusă unei cenzuri judiciare permanente. Această viziune ar avea ca efect o limitare artificială a libertății juridice, ceea ce ar putea afecta principiul securității raporturilor de drept privat.

Analizată critic, teoria incompatibilității dintre drepturile potestative și abuzul de drept subminează stabilitatea raporturilor juridice, prin încercarea de a crea o distincție artificială între diferitele categorii de drepturi subiective. Buna-credință este un principiu general de drept și operează cu o prezumție relativă în toate raporturile juridice, indiferent de natura dreptului exercitat. În această logică, a considera buna-credință ca fiind o condiție distinctă aplicabilă exclusiv drepturilor potestative și nu și celorlalte drepturi subiective, ar avea ca efect invalizarea principiului bunei-credințe ca normă general aplicabilă în dreptul privat.

O consecință practică a acestei teorii ar fi restrângerea liberului acces la justiție, prin crearea unei false inadmisibilități a cererilor de constatare a abuzului de drept în cazul drepturilor potestative. Aceasta ar însemna că persoanele afectate de un eventual abuz în exercitarea unui astfel de drept nu ar avea la dispoziție mecanisme de control judiciar, fiind împiedicate să demonstreze caracterul disproporționat sau nerezonabil al exercitării dreptului potestativ de către titular.

Prin raportare la reglementarea actuală a abuzului de drept, ar trebui permisă analiza judiciară a modului în care un drept potestativ a fost exercitat, în special pentru a verifica dacă intenția și acțiunile titularului au fost rezonabile și dacă acestea s-au desfășurat în conformitate cu principiul bunei-credințe. Această abordare ar permite instanțelor să evalueze dacă titularul unui drept potestativ a cauzat prejudicii printr-un exercițiu excesiv sau contrar scopului său legitim, oferind astfel o protecție adecvată părților afectate. În concluzie, interpretarea drepturilor potestative în afara oricărui control privind buna-credință nu doar că ar crea un vid de protecție juridică, dar ar contraveni principiilor generale ale dreptului civil, care impun ca orice drept să fie exercitat în conformitate cu echitatea și exigențele ordinii juridice.

În dreptului Uniunii Europene conceptul de abuz de drept a fost conturat în mod clar, în special prin intermediul jurisprudenței (CJUE). Un prim aspect analizat este modul în care CJUE a consacrat principiul fundamental al interzicerii abuzului de drept, subliniind că drepturile prevăzute de legislația unională nu pot fi utilizate într-un mod care contravine spiritului și obiectivelor tratatelor sau directivelor Uniunii Europene. Această interpretare oferă un cadru juridic pentru prevenirea și sancționarea situațiilor în care dispozițiile legale sunt utilizate abuziv, sub pretextul exercitării unui drept recunoscut formal de legislația comunitară.

O parte semnificativă este dedicată analizei jurisprudenței CJUE, cu accent pe cauze consacrate,

precum Van Binsbergen, Hannover, Diamantis, Emsland-Stärke, Eichsfelder și Halifax. Aceste cauze au contribuit la clarificarea criteriilor prin care se poate identifica un abuz de drept în diferite domenii, incluzând libertățile fundamentale de circulație, politicile vamale și fiscale, precum și alte aspecte esențiale ale dreptului unional. Pe baza acestei jurisprudențe, s-a consolidat un test în două etape utilizat de CJUE pentru a determina existența unui abuz de drept. Prima etapă presupune identificarea unui *element obiectiv*, prin care se demonstrează că situația invocată nu corespunde scopului urmărit de norma comunitară aplicabilă. A doua etapă constă în identificarea unui *element subiectiv*, care reflectă intenția beneficiarului normei juridice de a obține un avantaj nejustificat, contrar finalității reglementării respective.

Aplicarea conceptului de abuz de drept, din perspectiva dreptului Uniunii Europene, se aplica și în domeniul dreptului muncii. Se analizează interpretarea acestuia în raport cu reglementările privind contractele de muncă pe durată determinată, principiul nediscriminării și fenomenul cunoscut sub denumirea de **bogus self-employment** (falsa activitate independentă). Astfel, Curtea de Justiție a confirmat că, în dreptul muncii unional, simpla conformare formală la o dispoziție comunitară nu exclude existența unui abuz, dacă aplicarea acesteia contravine scopului său social și principiilor fundamentale care protejează salariații. Această perspectivă reflectă preocuparea instanței europene de a asigura echilibrul dintre exercitarea drepturilor recunoscute de legislația UE și prevenirea utilizării acestora într-un mod care subminează obiectivele legislației muncii și protecția reală a lucrătorilor.

În raporturile de muncă, abuzul de drept trebuie analizat prin prisma principiilor generale ale dreptului, dar și a particularităților muncii ca activitate reglementată juridic. Exercitarea abuzivă a unui drept poate lua multiple forme, fie că este vorba despre hărțuire morală, sancționarea abuzivă a unui salariat, utilizarea în scop abuziv a concediilor, refuzul nejustificat de a presta muncă sau alte forme de comportament contrare finalității raportului de muncă. O astfel de abordare permite nu doar identificarea clară a cazurilor de abuz, ci și propunerea unor mecanisme eficiente de prevenire și sancționare.

Aplicarea conceptului de abuz de drept în domeniul muncii ridică numeroase probleme teoretice și practice, având în vedere particularitățile acestui raport juridic, definit prin relația de subordonare dintre angajator și salariat. Exercitarea drepturilor în acest cadru nu poate fi una absolută, deoarece este necesar un echilibru între prerogativele fiecărei părți. Astfel, orice exces în exercitarea unui drept poate genera un dezechilibru semnificativ și poate afecta stabilitatea raporturilor de muncă.

Domeniul dreptului muncii este unul în care abuzul de drept poate interveni atât din partea angajatorului, cât și din partea salariatului. Din perspectiva angajatorului, pot exista numeroase

manifestări ale abuzului de drept, cum ar fi concedierea abuzivă, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă, impunerea unor clauze restrictive în contractele de muncă sau utilizarea sancțiunilor disciplinare pentru a descuraja exercitarea drepturilor legale de către salariat. Pe de altă parte, și salariatul poate exercita în mod abuziv drepturile sale, cum ar fi folosirea concediilor în mod nejustificat, refuzul de a îndeplini sarcini de serviciu, promovarea unor cereri sau revendicări neîntemeiate ori chiar demisia intempestivă cu scopul de a prejudicia angajatorul.

În cadrul contractului individual de muncă, libertatea muncii este un principiu fundamental, consacrat atât de Constituție, cât și de legislația națională și internațională. Cu toate acestea, această libertate nu este absolută, ci trebuie pusă în balanță cu dreptul angajatorului de a organiza și gestiona activitatea economică în mod eficient. Astfel, dacă un angajator își exercită abuziv dreptul de a stabili condițiile de muncă, impunând reguli nerezonabile sau sancționând salariații fără o justificare clară, acesta se poate face vinovat de un abuz de drept.

Unul dintre cele mai frecvente cazuri de abuz de drept în dreptul muncii este abuzul de drept la încetarea contractului de muncă. Angajatorii pot folosi diferite mijloace pentru a evita aplicarea dispozițiilor legale privind protecția salariaților, cum ar fi concedierea abuzivă sub pretextul desființării postului, utilizarea perioadei de probă ca un mecanism de eliminare facilă a salariaților fără respectarea procedurilor de concediere sau exercitarea abuzivă a dreptului la preaviz.

Modificările aduse Codului Muncii în anul 2006 au introdus o flexibilitate sporită în ceea ce privește desființarea locurilor de muncă, eliminând enumerarea limitativă a motivelor care pot justifica o concediere pentru cauze care nu țin de persoana salariatului. Această schimbare legislativă a extins posibilitățile angajatorului de a restructura activitatea, însă, în același timp, a creat un cadru propice abuzurilor. Dificultatea practică în identificarea acestor abuzuri rezidă în analiza caracterului real și serios al cauzei invocate de angajator. Dacă se dovedește că motivul concedierii nu are o bază obiectivă, suntem fie în prezența unui abuz de drept, fie într-o situație de nelegalitate. Astfel, verificarea instanțelor de judecată se limitează la aspectele de legalitate, fără a putea interveni asupra oportunității măsurii dispuse de angajator.

Pe de altă parte, salariații pot abuza de drepturile lor la încetarea contractului, cum ar fi demisia intempestivă cu intenția de a provoca prejudicii angajatorului sau utilizarea reîncadrării în muncă în mod abuziv pentru a obține avantaje nejustificate.

Un alt domeniu sensibil în care abuzul de drept este frecvent întâlnit este exercitarea abuzivă a drepturilor în timpul executării contractului de muncă. Angajatorul poate folosi prerogativele sale manageriale într-un mod care depășește limitele rezonabile, cum ar fi delegarea sau detașarea abuzivă, modificarea unilaterală a locului sau programului de muncă, impunerea unor condiții de muncă

nerezonabile sau limitarea abuzivă a accesului la concedii și beneficii. În același timp, și salariatul poate să își exercite drepturile în mod excesiv, cum ar fi solicitarea abuzivă a unor avantaje salariale sau de promovare, refuzul nejustificat de a presta muncă, utilizarea grevei ca mijloc de presiune în scopuri personale sau exercitarea în mod abuziv a dreptului la concediu.

O categorie aparte de abuz de drept în dreptul muncii este reprezentată de hărțuirea morală la locul de muncă, care poate fi manifestată prin comportamente repetate menite să intimideze, umilească sau să afecteze psihologic un salariat. Angajatorul poate abuza de dreptul său de control și disciplinare pentru a hărțui un angajat, fie direct, fie prin intermediul superiorilor ierarhici. De asemenea, și un salariat poate exercita în mod abuziv anumite drepturi pentru a destabiliza activitatea colegilor sau a angajatorului, creând un climat de muncă ostil.

Pe lângă situațiile în care abuzul de drept este evident și poate fi sancționat, există și cazuri în care exercitarea unui drept este percepută ca abuzivă, deși, în realitate, nu îndeplinește criteriile specifice abuzului de drept. Aceste situații generează confuzii și pot conduce la aplicarea incorectă a sancțiunilor.

Una dintre cele mai frecvente ipoteze false de abuz de drept este reprezentată de exercițiul dreptului angajatorului de a sancționa disciplinar salariatul. În multe cazuri, salariații contestă sancțiunile disciplinare, invocând existența unui abuz de drept, fără ca măsura să fie, în realitate, excesivă sau nejustificată. Dacă sancțiunea este aplicată în conformitate cu prevederile legale și este proporțională cu fapta comisă, nu se poate considera că angajatorul a comis un abuz de drept.

O altă ipoteză falsă de abuz de drept poate fi încetarea contractului de muncă în perioada de probă. Unii salariați consideră că încetarea raportului de muncă în această perioadă este un abuz din partea angajatorului, însă legislația muncii prevede în mod expres că încetarea contractului în perioada de probă se poate face fără motivare, tocmai pentru a permite angajatorului să evalueze competențele salariatului. Dacă încetarea contractului se face fără rea-credință și fără intenția de a prejudicia salariatul, nu putem vorbi despre abuz de drept.

De asemenea, utilizarea concediului de odihnă de către salariat este uneori percepută ca un abuz de drept, în special în cazurile în care angajatul solicită concediul într-o perioadă critică pentru activitatea angajatorului. În realitate, dreptul la concediu este unul fundamental și recunoscut de legislație, iar refuzul de a acorda concediul în mod nejustificat poate constitui o încălcare a drepturilor salariatului.

În cazul în care se constată exercitarea abuzivă a unui drept, este necesară aplicarea unor mecanisme de sancționare și de remediere, care să restabilească echilibrul juridic. În dreptul muncii, răspunderea pentru abuzul de drept poate lua mai multe forme, inclusiv răspunderea civilă,

disciplinară sau chiar penală, în funcție de gravitatea faptei comise.

Una dintre cele mai eficiente sancțiuni aplicabile în cazul abuzului de drept este anularea actelor juridice abuzive, cum ar fi deciziile de concediere nejustificate, sancțiunile disciplinare aplicate cu rea-credință sau clauzele contractuale abuzive. De asemenea, în cazul în care salariatul a fost prejudiciat printr-un abuz de drept, angajatorul poate fi obligat să plătească daune materiale și morale, menite să compenseze efectele negative ale acțiunii abuzive.

În raporturile de muncă, un rol important îl au și mecanismele alternative de soluționare a conflictelor, cum ar fi medierea și concilierea, care permit rezolvarea amiabilă a situațiilor în care a fost invocat abuzul de drept, fără a fi necesară intervenția instanțelor de judecată.

Analiza realizată în cadrul acestei lucrări evidențiază faptul că abuzul de drept în raporturile de muncă reprezintă o problemă juridică de actualitate, cu implicații majore asupra echilibrului dintre interesele angajatorilor și cele ale salariaților. Studiul a demonstrat că exercitarea unui drept subiectiv, deși recunoscută legal, nu poate fi absolută, ci trebuie să respecte principiile bunei-credințe, ordinii publice și scopului în care dreptul a fost instituit. În lipsa acestor limitări, există riscul ca un drept legitim să fie transformat într-un instrument de opresiune sau de prejudiciere a altor persoane, ceea ce constituie esența abuzului de drept.

În cadrul raporturilor de muncă, abuzul de drept se poate manifesta atât din partea angajatorului, cât și din partea salariatului. Din perspectiva angajatorului, principalele forme de abuz includ concedierea abuzivă, utilizarea sancțiunilor disciplinare în scop punitiv, impunerea unor clauze contractuale restrictive sau modificarea unilaterală a contractului individual de muncă. Pe de altă parte, și salariații pot abuza de drepturile lor, prin utilizarea excesivă și nejustificată a concediilor, refuzul de a îndeplini sarcinile de serviciu, revendicări abuzive în instanță sau demisia intempestivă în scopul prejudicierii angajatorului.

Prin urmare, se impune o reglementare mai clară a conceptului de abuz de drept în legislația muncii, astfel încât să fie stabilite criterii obiective de identificare și sancționare a acestuia. În acest sens, se propune introducerea unei definiții explicite a abuzului de drept în Codul muncii, astfel încât atât angajatorii, cât și salariații să fie conștienți de limitele exercitării drepturilor lor. În prezent, Codul muncii nu conține o reglementare clară a acestui concept, ceea ce determină o practică neunitară în jurisprudență și creează dificultăți în stabilirea abuzului în mod concret.

Propunerile de lege ferenda avansate în domeniul dreptului muncii vizează consolidarea mecanismelor juridice de prevenire și sancționare a abuzului de drept, atât prin completarea cadrului normativ existent, cât și prin dezvoltarea unor practici instituționale adecvate. O modificare esențială propusă este introducerea posibilității instanțelor de a analiza **ex officio** existența unei conduite

abuzive în cadrul litigiilor de muncă, ceea ce ar permite intervenția proactivă a judecătorului în stabilirea caracterului abuziv al unei acțiuni, fără a fi necesară o cerere expresă din partea părților implicate.

În egală măsură, ar fi utilă elaborarea unor ghiduri jurisprudențiale sau a unor norme metodologice, care să ajute la delimitarea clară a unui exercițiu legitim al dreptului de un exercițiu abuziv.

De asemenea, se propune diversificarea sancțiunilor aplicabile în cazurile de abuz de drept, astfel încât să nu existe doar răspunderea pecuniară, ci și posibilitatea unor sancțiuni disciplinare, inclusiv limitarea exercitării unor drepturi de către cei care le-au utilizat abuziv. Spre exemplu, în cazul salariaților care au folosit în mod repetat concediile în scop abuziv, angajatorul ar putea avea dreptul de a stabili criterii mai stricte pentru acordarea concediului. În mod similar, în cazul angajatorilor care au comis concedieri abuzive, sancțiunile ar putea include obligația reintegrării salariatului sau acordarea unor compensații suplimentare.

O altă direcție de reformă ar putea consta în consolidarea inspecției muncii și a rolului său în prevenirea abuzului de drept. În prezent, Inspecția Muncii are atribuții generale în verificarea respectării legislației muncii, însă nu există un mecanism clar prin care să identifice și să sancționeze abuzurile de drept. Ar fi utilă crearea unor structuri specializate în cadrul Inspecției Muncii, care să investigheze cazurile de abuz de drept și să aplice sancțiuni adecvate.

În concluzie, combaterea abuzului de drept în raporturile de muncă necesită o abordare multidimensională, care să includă atât măsuri legislative, cât și măsuri instituționale. Introducerea unei definiții clare a abuzului de drept în Codul muncii, stabilirea unor criterii obiective pentru identificarea și sancționarea acestuia, diversificarea sancțiunilor și consolidarea mecanismelor de prevenție și conciliere sunt esențiale pentru a asigura un echilibru just între drepturile și obligațiile angajatorilor și ale salariaților. Prin implementarea acestor măsuri, s-ar putea reduce numărul conflictelor de muncă generate de abuzuri și s-ar putea asigura o aplicare mai echitabilă a normelor juridice în domeniul muncii.

Concluzie generală:

Rezumatul de față a evidențiat principalele repere ale unei teze de doctorat care își propune să ofere o viziune de ansamblu asupra fenomenului abuzului de drept, atât din perspectiva teoriei generale a dreptului, cât și în aplicarea sa concretă în domeniul relațiilor de muncă și al dreptului Uniunii Europene. Cu o structură bine definită, pornind de la fundamentul dreptului subiectiv și până la sancțiunile aplicabile în caz de abuz, lucrarea urmărește să demonstreze că, pentru menținerea echilibrului social și a justei valorificări a drepturilor recunoscute de lege, este indispensabilă o

abordare atentă a limitelor și a modului de exercitare a drepturilor, îndeosebi într-un domeniu sensibil precum cel al muncii.

Prin formularea unor concluzii și propuneri de lege ferenda, se afirmă necesitatea extinderii și nuanțării reglementărilor legale, astfel încât sistemul de drept să poată sancționa eficient abuzurile și să protejeze, în egală măsură, drepturile și libertățile tuturor subiecților implicați.