

Cuprins

ABREVIERI	5
CAPITOLUL I. RAPORTURILE JURIDICE DE MUNCĂ. DREPTUL MUNCII ȘI AUTONOMIA SA. PRINCIPII. CORELAȚII	7
1. Categoriile de raporturi juridice care implică prestarea unei munci. Noțiunea dreptului muncii	7
2. Autonomia dreptului muncii	9
3. Dreptul individual și colectiv al muncii	11
4. Dreptul general și special al muncii	11
5. Statutul funcționarilor publici	12
6. Regimul juridic aplicabil raporturilor juridice de muncă.....	13
7. Principiile dreptului muncii	14
8. Trăsături ale raporturilor juridice de muncă. Caracteristicile și tendențele esențiale ale dreptului muncii.....	19
9. Corelații.....	21
A) Dreptul muncii și dreptul constituțional.....	21
B) Dreptul muncii și dreptul administrativ.....	21
C) Dreptul muncii și dreptul securității sociale.....	22
D) Dreptul muncii și dreptul civil și dreptul procesual civil.....	23
E) Dreptul muncii și dreptul penal și dreptul procesual penal	25
CAPITOLUL II. IZVOARELE DREPTULUI MUNCII	27
1. Izvoare suprastatale.....	27
A) Organizația Internațională a Muncii (OIM)	27
B) Consiliul Europei.....	29
C) Uniunea Europeană (UE)	29
2. Noțiunea de lucrător.....	30
3. Corelația dintre normele OIM și normele UE.....	31
4. Izvoare statale	32
A) Izvoare comune cu celelalte ramuri de drept	32
B) Izvoare specifice.....	33
C) Izvoare specifice indirecte (sau derivate).....	36
D) Inexistența unui sindicat legal constituit sau a reprezentanților aleși ai salariaților	38
E) Corelația dintre regulamentul de organizare și funcționare, regula- mentul intern, contractul colectiv de muncă și acordul colectiv și instrucțiunile referitoare la securitatea și sănătatea în muncă	38

CAPITOLUL III. CONTRACTELE COLECTIVE DE MUNCĂ ȘI	
ACORDURILE COLECTIVE	40
1. Pacea socială și dialogul social	40
2. Sindicatele	41
3. Patronatele	47
4. Contractul colectiv de muncă	49
5. Particularități ale negocierii colective în sectorul bugetar	58
6. Acordurile colective	59
7. Alte acorduri, convenții sau înțelegeri	63
8. Acordurile colective la nivelul UE	63
CAPITOLUL IV. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ	
1. Noțiuni	65
2. Trăsături caracteristice	65
3. Formarea contractului individual de muncă	71
3.1. Capacitatea	71
A) Capacitatea juridică a celui care se încadrează în muncă	71
B) Capacitatea juridică a celui care încadrează în muncă	73
3.2. Consimțământul	75
3.3. Cauza și obiectul	79
3.4. Alte condiții	79
3.5. Forma scrisă	88
4. Conținutul contractului individual de muncă	91
4.1. Clauze esențiale și obligatorii	97
4.2. Clauze specifice și neobligatorii prevăzute de Codul muncii	99
4.3. Clauze specifice suplimentare și neobligatorii neprevăzute de Codul muncii	103
5. Executarea contractului individual de muncă	108
6. Suspendarea contractului individual de muncă	111
7. Modificarea contractului individual de muncă	118
7.1. Delegarea	118
7.2. Detașarea	119
7.3. Alte ipoteze (art. 48 C. mun.)	123
7.4. Drepturile personalului autorităților și instituțiilor publice în cazul delegării și detașării	123
7.5. Transferul	124
8. Încetarea contractului individual de muncă	125
8.1. Caracterizare generală	125
8.2. Încetarea de drept	126
8.3. Acordul părților	129
8.4. Demisia	130

8.5. Concedierea salariatului de către angajator	131
8.5.1. Interdicții	131
8.5.2. Concedierea individuală din motive ce țin de persoana salariatului	133
a) Concedierea disciplinară	133
b) Concedierea în cazul arestării preventive sau al arestării la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile	134
c) Concedierea din motive medicale	135
d) Concedierea pentru necorespondere profesională	135
8.5.3. Concedierea din motive ce nu țin de persoana salariatului	136
8.5.3.1. Concedierea individuală	136
8.5.3.2. Concedierea colectivă	145
8.5.3.2.1. Concedierea colectivă în situații speciale	161
8.5.3.2.1.1. Concedierea colectivă în cazul societăților naționale, regiilor autonome, companiilor naționale și societăților cu capital majoritar de stat, precum și institutelor de cercetare-dezvoltare	161
8.5.3.2.1.2. Concedierea colectivă în cazul insolvenței	166
8.5.3.2.1.3. Concedierea în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora	168
8.5.3.2.1.4. Concedierea colectivă în cazul autorităților și instituțiilor publice	169
9. Protecția salariaților în cazul concedierii neculpabile	171
a) Acordarea preavizului	171
b) Oferirea unui loc de muncă în unitate	171
c) Plata unor compensații	172
d) Continuitatea vechimii în muncă	173
e) Indemnizația de șomaj	174
10. Procedura în cazul concedierii salariaților	175
11. Revocarea sau anularea deciziei de concediere a salariatului. Plata de despăgubiri. Reintegrarea în muncă	177
12. Impreviziunea	179
13. Încetarea raportului de serviciu din inițiativa autorității sau instituției publice	181

CAPITOLUL V. ALTE TIPURI DE CONTRACTE INDIVIDUALE DE MUNCĂ. CONTRACTUL DE MUNCĂ CU ELEMENT DE EXTRANEITATE	185
1. Contractul individual de muncă pe durată determinată și prin agent de muncă temporară	185
2. Contractul individual de muncă cu timp parțial	190

3. Contractul individual de muncă cu munca la domiciliu. Telemunca.....	191
4. Contractul de ucenicie la locul de muncă	193
5. Contractul individual de muncă al zilierilor	197
6. Contractul individual de muncă cu element de extraneitate. Protecția cetățenilor români care lucrează peste hotare	200

CAPITOLUL VI. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI NORMAREA MUNCII.

TIMPUL DE ODIHNĂ. CORELAȚII	208
1. Timpul de muncă. Noțiune.....	208
2. Durata timpului de muncă.....	209
A) Durata normală a timpului de muncă	209
B) Durata maximă legală a timpului de muncă	210
C) Durata pentru activități specifice.....	210
D) Programul individualizat de muncă	210
3. Munca suplimentară	211
4. Munca de noapte	212
5. Normarea muncii.....	212
6. Timpul de odihnă	214
A) Pauza de masă	214
B) Repausul zilnic	214
C) Repausul săptămânal	215
D) Sărbătorile legale.....	215
E) Alte zile libere	217
F) Concediul de odihnă anual plătit	217
a) Concediile de odihnă de bază	217
b) Concediul de odihnă suplimentar	219
c) Programarea și întreruperea concediilor de odihnă	219
d) Indemnizația de concediu de odihnă	219
e) Zilele libere plătite	220
7. Concediile fără plată	220
8. Concediile pentru formare profesională.....	221

CAPITOLUL VII. SALARIZAREA.....	222
1. Noțiune.....	222
2. Reguli legale generale	223
3. Reguli specifice pentru sectorul privat.....	227
4. Reguli specifice pentru sectorul bugetar	227
5. Dinamica salariilor	230
A) Indexarea salariilor:.....	230
B) Înghețarea salariilor	230
C) Reducerea salariilor	230
6. Alte venituri decât cele salariale	231

CAPITOLUL VIII. RĂSPUNDEREA JURIDICĂ A SALARIAȚILOR.....	233
1. Răspunderea disciplinară	233
2. Răspunderea patrimonială.....	244
A) Răspunderea patrimonială a angajatorului față de salariați.....	244
B) Răspunderea patrimonială a salariaților față de angajator.....	246
C) Condițiile răspunderii patrimoniale.....	247
D) Cauze care înlătură răspunderea patrimonială	249
E) Recuperarea efectivă a prejudiciului de la salariat de către angajator	249
F) Răspunderea reparatorie a funcționarilor publici.....	250
3. Răspunderea contravențională	251
4. Răspunderea penală.....	254
 CAPITOLUL IX. CONFLICTELE DE MUNCĂ ȘI JURISDICȚIA MUNCII.....	 257
1. Conflictele de muncă	257
1.1. Conflictul individual de muncă	258
1.2. Conflictul colectiv de muncă	261
2. Greva.....	267
3. Jurisdicția muncii	285
 CAPITOLUL X. ASIGURAREA SECURITĂȚII ȘI SĂNĂTĂȚII ÎN MUNCĂ	 296
1. Noțiune.....	296
2. Cadrul juridic	296
3. Regulile directoare ale reglementării securității și sănătății în muncă.....	297
4. Obligații legale ale părților	298
5. Protecția salariaților prin servicii medicale.....	300
6. Accidentul de muncă și boala profesională.....	300
7. Sancționarea juridică a încălcării normelor privind sănătatea și securitatea în muncă.....	301
8. Măsuri diferențiate	302
 CAPITOLUL XI. EGALITATEA, NEDISCRIMINAREA ȘI RESPECTUL DEMNITĂȚII ÎN RAPORTURILE DE MUNCĂ	 305
1. Cadrul legal	305
2. Noțiune.....	307
3. Măsuri discriminatorii și măsuri nediscriminatorii	308
4. Răspunderea juridică.....	318

CAPITOLUL XII. ELEMENTE ALE REGIMULUI APLICABIL	
LUCRĂTORULUI CETĂȚEAN EUROPEAN ÎN STATELE MEMBRE	
ALE UNIUNII EUROPENE	328
1. Normele aplicabile în cadrul Uniunii Europene lucrătorilor cetățeni ai statelor membre.....	328
2. Reglementarea liberei circulații a lucrătorilor.....	328
3. Dreptul la libera circulație al lucrătorilor	329
4. Drepturile lucrătorilor	330
5. Exercițarea dreptului la muncă.....	331
6. Drepturile membrilor familiei lucrătorului	333
7. Restricții privind dreptul la libera circulație a lucrătorilor.....	333
8. Dreptul lucrătorului de a rămâne pe teritoriul unui stat membru după desfășurarea unei activități salariate sau a unei activități independente, drept cuprins în Regulamentul (CEE) nr. 1251/70 privind dreptul de a rămâne pe teritoriul unui stat membru după angajarea în acel stat.....	334
9. Reglementări ale UE pentru resortisanții statelor terțe	334
BIBLIOGRAFIE.....	335

Brîndușa VARTOLOMEI

DREPTUL MUNCII

– Curs universitar –

Universul Juridic

București

-2016-

Abrevieri

alin.	– alineatul/alineatele
art.	– articolul/articolele
C. Ap.	– Curtea de apel
CCMUNN	– Contract colectiv de muncă la nivel național
CEDO	– Curtea Europeană a Drepturilor Omului
CJUE	– Curtea de Justiție a Uniunii Europene
CNCD	– Consiliul Național privind Combaterea Discriminării
C. civ.	– Codul civil
C. mun.	– Codul muncii
C. pen.	– Codul penal
C. pr. civ.	– Codul de procedură civilă
C. pr. pen.	– Codul de procedură penală
C. pr. fisc.	– Codul de procedură fiscală
dec.	– decizia
Dreptul	– revista „Dreptul”
ed.	– ediția
Ed.	– Editura
Ibidem	– același autor, aceeași lucrare
Idem	– același autor, aceeași lucrare, aceeași pagină/pagini
ÎCCJ	– Înalta Curte de Casație și Justiție
lit.	– litera/literele
M. Of.	– Monitorul Oficial al României
nr.	– numărul
OIM	– Organizația Internațională a Muncii
p./pp.	– pagina/paginile
par.	– paragraful/paragrafele
pct.	– punctul/punctele
RDC	– Revista de drept comercial
RRDJ	– Revista română de jurisprudență
RRDM	– Revista română de dreptul muncii
RRDP	– Revista română de drept privat
S. civ.	– Secția civilă
Trib.	– Tribunalul
TMB	– Tribunalul Municipiului București
TS	– Tribunalul Suprem
vol.	– volumul/volumele
UE	– Uniunea Europeană

CAPITOLUL I

RAPORTURILE JURIDICE DE MUNCĂ. DREPTUL MUNCII ȘI AUTONOMIA SA. PRINCIPII. CORELAȚII

CATEGORII DE RAPORTURI JURIDICE CARE IMPLICĂ PRESTAREA UNEI MUNCII. NOȚIUNEA DREPTULUI MUNCII. AUTONOMIA DREPTULUI MUNCII. DREPTUL GENERAL ȘI SPECIAL AL MUNCII. DREPTUL INDIVIDUAL ȘI COLECTIV AL MUNCII. STATUTUL FUNCȚIONARULUI PUBLIC. PRINCIPII. CARACTERISTICI ȘI TENDIȚE. CORELAȚII

1. Categoriile de raporturi juridice care implică prestarea unei munci. Noțiunea dreptului muncii

Munca¹ se poate desfășura în cadrul unor diverse categorii de raporturi juridice, și anume:

a) civile (întemeiate pe un contract de mandat sau de antrepriză ori, formulat generic, pe un contract de prestări de servicii);

b) de muncă (întemeiate pe un contract individual de muncă – salariații și cooperatorii, pe un contract de drept administrativ – funcționarii publici ori, generic, pe un contract de drept public – magistrații, demnitarii).

Dintr-o altă perspectivă, munca se poate desfășura:

a) într-un raport de dependență juridică – salariații, cooperatorii, funcționarii publici și, cu anumite aspecte specifice, magistrații și demnitarii sau, în sfârșit, ca urmare a unei obligații administrative ori a executării unei pedepse penale; și

b) fără să existe un raport de dependență juridică – în cazul celor care lucrează cu titlu de profesie liberală (avocat, expert contabil, medic, arhitect ș.a.) sau în mod independent (în cadrul gospodăriei sau a întreprinderii proprii).

Dintre toate aceste categorii de raporturi de muncă, fac parte din dreptul muncii, numai acele raporturi juridice ale salariaților care sunt întemeiate pe încheierea unui contract individual de muncă² (și ale cooperativilor întemeiate pe un contract sau o

¹ Munca reprezintă acel factor de producție care constă în activitatea specifică, manuală și/sau intelectuală, prin care oamenii își utilizează aptitudinile fizice și spirituale în scopul producerii bunurilor, prestării serviciilor și executării lucrărilor cerute de trebuințele lor. A se vedea I.T. Ștefănescu în *Dicționar de drept al muncii*, de I.T. Ștefănescu (coord.), M. Gheorghe, I. Sorică, A.G. Uluitu, B. Vartolomei, A. Vidat, V. Voinescu, Ed. Universul Juridic, București, 2014, pp. 250-251.

² Potrivit art. 2 C. mun., „Dispozițiile cuprinse în prezentul cod se aplică:

a) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;

b) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă și care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;

convenție individuală de muncă)¹.

A) În doctrină, există și opinia că s-ar integra dreptului muncii toate categoriile de raporturi de muncă, fie în cadrul unei singure ramuri de drept (fără existența unor subramuri)², fie având ca subramuri dreptul privat al muncii și, respectiv, dreptul public al muncii³.

Nu putem împărtăși aceste opinii. În realitate, constituie un obstacol de netrecut pentru acceptarea lor însăși legislația în materie. Nici art. 2 C. mun.⁴ și nici art. 117 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici⁵ – care trimite ca norme de drept comun la cele din legislația muncii – nu permit acceptarea acestor opinii. Legislația muncii nu poate fi și drept comun pentru regimul funcționarilor publici (ca și al magistraților și demnitarilor) și, concomitent, să reglementeze, ca atare, în mod direct acest regim.

Nu trebuie omise nici reglementările relevante și separate din Constituție cu privire la funcționarii publici [art. 73 alin. (3) lit. j)] și, respectiv, la salariați [art. 73 alin. (1) lit. p)].

În realitatea socială în unități există alături de contractele individuale de muncă și contracte colective de muncă încheiate între angajator⁶ și salariați⁷ (reprezențați de sindicate sau de reprezentați aleși).

c) cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României;

d) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii;

e) ucenicilor care prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;

f) angajatorilor, persoane fizice și juridice;

g) organizațiilor sindicale și patronale”.

¹ A se vedea și M. Gheorghe, *Dreptul individual al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2015, p. 11.

² A se vedea Ș. Beligrădeanu, *Considerații asupra raportului juridic de muncă al funcționarilor publici, precum și în legătură cu tipologia raporturilor juridice de muncă și cu o viziune monistă asupra obiectului dreptului muncii*”, în RRDP nr. 3/2010, p. 106 și urm.

³ A se vedea Al. Țiclea, *Opinii privind dreptul public al muncii – subramură a dreptului muncii*, în RRDM nr. 4/2009, pp. 9-24.

⁴ Republicată în M. Of., partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare.

⁵ Republicată în M. Of., partea I, nr. 365 din 29 mai 2007, cu modificările și completările ulterioare.

⁶ Conform art. 14 alin. (1) C. mun., prin angajator se înțelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă.

⁷ Potrivit dispozițiilor Codului muncii (art. 13), prin salariat se înțelege numai persoana fizică cu vârsta de 16 ani sau cu vârsta între 15 și 16 ani care, în nume propriu, sau, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, încheie un contract individual de muncă pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitată sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.

În concluzie, **dreptul muncii** este constituit din ansamblul normelor juridice care reglementează raporturile individuale și colective de muncă dintre angajatori și salariați. Se integrează dreptului muncii și anumite relații sociale care sunt conexe celor de muncă ale salariaților, respectiv: relațiile dintre organizațiile sindicale sau patronale și părțile raporturilor de muncă; relațiile privind securitatea și sănătatea în muncă; relațiile în legătură cu formarea profesională; relațiile privind jurisdicția muncii.

B) În doctrina de peste hotare (îndeosebi în Franța) se susține că ar exista un drept profesional care ar cuprinde toate raporturile juridice în temeiul cărora se prestează o muncă (de muncă, de drept public, civile). Această opinie este prezentată, ca atare, și în doctrina de drept intern (fără a fi însușită însă în mod expres)¹.

Semnalăm că, între această doctrină și un drept al muncii exhaustiv există o singură diferență: sfera de cuprindere este mai largă în cazul dreptului profesional deoarece ar încorpora și raporturile civile care implică prestarea unei munci. În rest, în ansamblu, viziunea între aceste două opinii este similară.

Din rațiuni identice cu cele de mai sus – respectiv în contextul legislației actuale – nu se poate susține nici opinia cu privire la existența dreptului profesional.

2. Autonomia dreptului muncii

Dreptul muncii cuprinde, în principal, norme de drept privat. Dar, fac parte din această ramură de drept și norme de drept public care dau expresie cerințelor ordinii publice sociale². Normele de drept public materializează preocupările statului de a asigura – ca stat social – protecția salariaților, a drepturilor lor fundamentale, care se impune să fie respectate și în procesul muncii.

Deoarece ponderea o dețin normele de drept privat, dreptul muncii este o ramură mixtă de drept³ care face parte din dreptul privat.

Dreptul comun pentru dreptul muncii este dreptul civil.

După intrarea în vigoare a noului Cod civil a fost readusă în plan doctrinar o veche dispută – care se părea că încetase de mult – între specialiștii de drept civil și

¹ A se vedea Al. Țiclea, A. Ștefănescu, L. Georgescu, C. Bețe, *Dreptul muncii și securității sociale*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2015, pp. 11-12.

² Ordinea publică socială reprezintă ansamblul normelor juridice imperative dintr-un anumit stat prin care – ca expresie a interesului general și având drept finalitate pacea socială – se reglementează asigurarea condițiilor decente pentru munca și viața cetățenilor săi, inclusiv pentru categoriile defavorizate. A se vedea I.T. Ștefănescu în *Dicționar de drept al muncii*, de I.T. Ștefănescu (coord.), M. Gheorghe, I. Sorică, A.G. Uluitu, B. Vartolomei, A. Vidat, V. Voinescu, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 266.

³ A se vedea M. Nicolae, *Unificarea dreptului obligațiilor civile și comerciale*, Ed. Universul Juridic, București, 2015, p. 595.

cei de drept al muncii. S-a afirmat că nu s-ar mai putea susține că dreptul muncii ar fi autonom, independent; natura dreptului muncii ar fi aceea „a unui drept special și excepțional, derogatoriu de la dreptul comun”¹.

Reacția în cadrul doctrinei de drept al muncii a fost promptă și unanimă în sensul că această ramură de drept are, ca și alte ramuri de drept, un caracter mixt și că este autonomă, fără a fi independentă în raport cu dreptul civil². Este opinia corectă, la care ne raliem fără niciun fel de rezerve. Într-adevăr, prin obiectul său, prin principiile care-i sunt specifice, prin metoda proprie de reglementare, dreptul muncii este o ramură de drept autonomă, în cadrul dreptului privat³.

Lingvistic, independent (care nu depinde de nimeni) și autonom (care este liber, fără a depinde de nimeni) sunt concepte sinonime. Din punct de vedere al dreptului, mai precis al teoriei generale a dreptului, independent (care nu depinde de nimeni) și, respectiv, autonom (care este dependent parțial) au caracter de sine-stătător. Rezultă că dreptul civil este una dintre ramurile independente ale dreptului, în timp ce dreptul muncii are, ca drept comun, dreptul civil.

Recent, problema relației dintre dreptul muncii și dreptul civil a fost reluată în termeni similari⁴. Din acest punct de vedere, la argumentele de mai sus trebuie să se

¹ A se vedea M. Nicolae, *Codex Iuris Civilis, tomul I, Noul Cod civil. Ediție critică*, Ed. Universul Juridic, București, 2012, pp. CLXXXVI - CLXXXVIII.

² A se vedea: I.T. Ștefănescu, *Considerații cu referire la autonomia dreptului muncii*, în *Dreptul nr. 12/2012*, p. 113 și urm.; *Din nou despre autonomia dreptului muncii*, în *Dreptul nr. 11/2015*, p. 110 și urm.; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a IX-a, actualizată, Ed. Universul Juridic, București, 2015, pp. 14-15; R. Dimitriu, *Perspective privind obiectul dreptului muncii și delimitarea acestuia de alte ramuri de drept*, în *Dreptul nr. 3/2014*, p. 116; M. Gheorghe, *op. cit.*, pp. 14-15.

³ A se vedea *infra*, pct. 9, lit. D).

⁴ A se vedea M. Nicolae, *Unificarea dreptului obligațiilor civile și comerciale, op. cit.*, p. 226 (nota de subsol nr. 357). Autorul apreciază că: „proclamând lipsa de echivalență între independența și autonomia unui anumit drept rămâne (...) problema găsirii unei «linii de hotar» între acestea exemplele date (...) nefiind suficiente deoarece vizează drepturi care au, în principiu, un domeniul exclusiv de reglementare” și „raportul dintre dreptul muncii și dreptul civil nu poate fi judecat în termeni de autonomie deoarece cele două drepturi nu se află «la același nivel» (de structurare și complexitate, respectiv de existență, viabilitate și funcționalitate) – unul este fragmentar, altul este complet, unul se autoinstituie, autoreglementsază și autoalimentează (...) singur, altul nu-și, de asemenea, ele nu se exclud (sau, mai degrabă, nu se ignoră) reciproc ci, dimpotrivă, partajează același domeniu venind în conflict – raporturile contractuale de prestări servicii. Relația dintre dreptul muncii și dreptul civil nu este una de tipul drept autonom versus drept autonom, ci drept special versus drept comun, pe când raportul dintre dreptul muncii și dreptul administrativ, spre ex. – abstracție făcând de problema naturii raporturilor de serviciu – este, dimpotrivă, un raport de tipul drept special vs. drept special, de coexistență (*ius iuxta ius*), iar nu de excludere (*ius contra ius*), ambele fiind dependente, într-un fel sau altul, de dreptul comun, fie ele dreptul civil sau dreptul constituțional, putându-se, așadar, concepe și o relație între dreptul muncii și dreptul administrativ de tipul drept autonom vs. drept autonom, dat fiind obiectul diferit al fiecăruia (...).” Sunt afirmații ambigue, contradictorii și, deci, neconvingătoare, ceea ce ne determină să ne menținem poziția la care ne-am raliat și la care am adus concise argumente suplimentare.

țină seama că, în mod expres, art. 278 alin. (1) C. mun. statornicește că „Dispozițiile acestui cod se întregesc cu celelalte dispoziții ale legislației muncii și, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă, cu dispozițiile legislației civile (...)”¹. Este o normă care se află în concordanță cu art. 2 C. civ. care stabilește că „Prezentul cod este alcătuit dintr-un ansamblu de reguli care constituie dreptul comun pentru toate domeniile la care se referă litera și spiritul dispozițiilor sale”. Așadar, aplicarea normelor de drept comun (civil) are caracter subsidiar. Într-adevăr, articolul sus-citat din Codul muncii produce următorul efect: art. 2 alin. (2) C. civ. nu este incident, în toate cazurile, ci doar dacă normele civile sunt compatibile cu specificul normelor de drept al muncii.

Este elocventă, din această ordine de idei, și opțiunea legiuitorului cuprinsă în Tezele prelabile ale proiectului de lege – Codul civil²: „Proiectul va promova o concepție monistă de reglementare a raporturilor de drept privat, un singur act normativ – Codul civil – urmând să încorporeze totalitatea reglementărilor privitoare la persoane, relațiile de familie și relațiile comerciale. În plus, consecvența a obligat ca opera de codificare să aibă în vedere și dispozițiile de drept internațional privat”. Rezultă că, ținând seama de particularitățile sale care exprimă autonomia dreptului muncii în raport cu dreptul civil, legiuitorul nu și-a propus și nu a reglementat prin Codul civil, în mod direct, aspecte ale relațiilor de muncă.

În concluzie, dreptul muncii nu este o subramură a dreptului civil, ci o ramură a dreptului privat care se bucură de autonomie relativă și, în consecință, se întrecește cu normele dreptului comun (civil) dacă este cazul și, în măsura în care aceste norme sunt compatibile, „cu specificul raporturilor de muncă”.

3. Dreptul individual și colectiv al muncii

Având un caracter unitar, dreptul muncii cuprinde dreptul individual al muncii (care vizează contractul individual de muncă, cu toate tipurile sale) și dreptul colectiv al muncii (care se referă la statutul sindicatelor și al patronatelor, la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la concedierea colectivă și la conflictele colective de muncă).

4. Dreptul general și special al muncii

Îzvoarele legale esențiale ale dreptului muncii sunt Codul muncii și Legea nr. 62/2011 a dialogului social³. Sunt, în plus, și alte legi care-i vizează pe toți sala-

¹ Este o normă legală substanțial diferită de art. L 1221-1 din Codul muncii francez care stabilește: „contractul de muncă este supus regulilor de drept comun” [fără a se face trimitere, așa cum este precizat în art. 278 alin. (1) C. mun. rom., în primul rând, „la celelalte dispoziții ale legislației muncii”].

² Publicate în M. Of., partea I, nr. 213 din 2 aprilie 2009.

³ Republicată în M. Of., partea I, nr. 625 din 31 august 2012, cu modificările și completările ulterioare.