

**Brîndușa VARTOLOMEI**

---

**DREPTUL MUNCII**

**– Curs universitar –**

## VARTOLOMEI, BRÎNDUȘA OANA

Doctor în drept (2006), având teza de doctorat cu titlul „*Contractul internațional de factoring*”, elaborată sub îndrumarea doamnei prof. univ. dr. Ștefănescu Brândușa, fiind susținută public în anul 2006.

### ■ **Activitate profesională:**

Avocat – Baroul București (din 2000 până în prezent).

### ■ **Activitate didactică:**

- preparator, asistent, conferențiar universitar la Academia de Studii Economice București la disciplinele: drept civil, dreptul muncii și dreptul comerțului internațional.

### ■ **Principalele lucrări, articole și studii publicate:**

- *Concedierea colectivă. Doctrină. Legislație. Decizii ale Curții Constituționale. Recursuri în interesul legii. Jurisprudență comentată*, Ed. Universul Juridic, București, 2015.
- *Admisibilitatea grevei patronale (lock-out-ului) în România*, în RRDM nr. 8/2015.
- *Caracterul desfășurării locului de muncă în cazul concedierii potrivit art. 65 C. muncii*, în RRDM nr. 7/2015.
- *Considerații referitoare la cauza reală și serioasă în cazul concedierii din motive ce nu țin de persoana salariatului*, în Dreptul nr. 5/2014.
- *Creanțele salariaților în cazul insolvenței angajatorului în România. Studiu comparativ al normelor naționale și internaționale*, Ed. ILO, Budapesta, 2011.
- *Radierea de drept a sancțiunilor disciplinare*, în RRDM nr. 8/2011.
- *Considerații referitoare la Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri*, în Dreptul nr. 7/2011.
- *Dreptul muncii – pentru învățământul economic*, Ed. Economică, București, 2009.
- *Telemunca – o noua forma de organizare a muncii*, în Dreptul nr. 2/2008.
- *Aspecte privind procedura de soluționare pe cale amiabilă a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților*, în RRDM nr. 2/2004.

*Lucrarea a fost elaborată avându-se în vedere literatura juridică, practica judiciară și actele normative apărute până la data de 11 februarie 2016.*

**Brîndușa VARTOLOMEI**

# **DREPTUL MUNCII**

**– Curs universitar –**

**Universul Juridic**

**București**

**-2016-**

Editat de S.C. Universul Juridic S.R.L.

Copyright © 2016, S.C. Universul Juridic S.R.L.

Toate drepturile asupra prezentei ediții aparțin

**S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Nicio parte din acest volum nu poate fi copiată fără acordul scris al

**S.C. Universul Juridic S.R.L.**

**NICIUN EXEMPLAR DIN PREZENTUL TIRAJ NU VA FI  
COMERCIALIZAT DECÂT ÎNSOTIT DE SEMNĂTURA  
ȘI ȘTAMPILA EDITORULUI, APLICATE PE INTERIORUL  
ULTIMEI COPERTE.**

**Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României**

**VARTOLOMEI, BRÎNDUȘA OANA**

**Dreptul muncii : curs universitar / Brîndușa Oana Vartolomei. - București :**

Universul Juridic, 2016

Conține bibliografie

ISBN 978-606-673-774-6

349.2(498)(075.8)

**REDACȚIE:** tel./fax: **021.314.93.13**  
tel.: **0732.320.666**  
e-mail: **redactie@universuljuridic.ro**

**DEPARTAMENTUL** tel.: **021.314.93.15**  
**DISTRIBUȚIE:** fax: **021.314.93.16**  
e-mail: **distributie@universuljuridic.ro**

**[www.universuljuridic.ro](http://www.universuljuridic.ro)**

## 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 TENDINȚE. CORELAȚII

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

Munca<sup>1</sup> 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 muncă<sup>2</sup> (și ale cooperativilor întemeiate pe un contract sau o

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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)<sup>1</sup>.

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)<sup>2</sup>, fie având ca subramuri dreptul privat al muncii și, respectiv, dreptul public al muncii<sup>3</sup>.

Nu putem împărtăși aceste opinii. În realitate, constituie un obstacol de netrecut pentru acceptarea lor însăși legislația în materie. Nici art. 2 C. mun.<sup>4</sup> și nici art. 117 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici<sup>5</sup> – 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 angajator<sup>6</sup> și salariați<sup>7</sup> (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”.

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

<sup>2</sup> 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.

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

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

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

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> 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 periclitate 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)<sup>1</sup>.

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 sociale<sup>2</sup>. 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 drept<sup>3</sup> 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

---

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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”<sup>1</sup>.

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 civil<sup>2</sup>. 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 privat<sup>3</sup>.

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 similari<sup>4</sup>. Din acest punct de vedere, la argumentele de mai sus trebuie să se

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> A se vedea *infra*, pct. 9, lit. D).

<sup>4</sup> 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 (...)”<sup>1</sup>. 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 civil<sup>2</sup>: „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 întregește 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 social<sup>3</sup>. Sunt, în plus, și alte legi care-i vizează pe toți sala-

---

<sup>1</sup> 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”].

<sup>2</sup> Publicate în M. Of., partea I, nr. 213 din 2 aprilie 2009.

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