

Considerații preliminare

Motto:

*Ieși-va omul la lucrul său și la lucrarea sa până seara.
Cât s-au mărit lucrurile Tale, Doamne, toate cu înțelepciune le-ai făcut!
(Psalmul 103, versetele 24 și 25)*

Munca este o activitate indisolubil legată de ființa umană, reprezentând în același timp și un factor de împlinire a oamenilor. Poate fi *lucrul* așa cum spune citatul de mai sus, dar dacă este făcută cu măiestrie devine o *lucrare*.

Nu cred că există vreo ramură a antropologiei sau chiar vreun subdomeniu al acesteia care să nu confirme faptul că, în structura ființei umane, pe lângă alte elemente, se află și necesitatea – sau, de ce nu, plăcerea – de a munci, indiferent de înțelesul pe care îl dăm noțiunii de muncă.

În acest context, preocuparea dreptului în general pentru a reglementa munca apare ca un fapt firesc, concretizat în timp prin apariția Dreptului muncii ca ramură de drept autonomă, desprinsă în timp din Dreptul civil față de care păstrează încă anumite elemente de dependență.

Dreptul muncii a cunoscut o evoluție fulminantă în ultimele decenii, reprezentând o ramură de drept de referință în sistemul de drept românesc.

Lucrarea *Dreptul muncii. Curs universitar*, cuprinde analiza celor mai importante instituții clasice aferente atât dreptului individual al muncii, cât și dreptului colectiv al muncii, evidențiind și unele aspecte de noutate, care nu pot să lipsească din analiza acestei ramuri de drept din perspectiva actualității.

Ne referim, cu titlu de exemplu, la regimul juridic al lucrătorilor străini în România, forme recente de angajare și modalități noi de prestare a muncii, cum este cazul muncii pe platformele on-line, raportat la prevederile în materie de la nivelul Uniunii Europene sau relația de subordonare dintre angajator și lucrător, astfel cum reiese din aplicarea legislației referitoare la protecția datelor personale.

Pe parcursul expunerii, am făcut referire în mod constant, la situația funcționarilor publici, prezentând elemente comparative între regimul juridic al acestora și cel al salariaților, chiar dacă în opinia noastră, raporturile de serviciu ale funcționarilor publici nu se integrează în prezent Dreptului muncii.

Pentru elaborarea prezentei lucrări, am consultat doctrina juridică, practica judiciară și actele normative apărute până la data de 1 martie 2026.

Prin caracterul său teoretico-aplicativ și prin raportarea constantă la practica instanțelor judecătorești naționale, precum și la jurisprudența internațională, lucrarea se constituie într-un instrument util atât pentru cadrele didactice și studenți, cât și pentru practicieni – magistrați, avocați, experți în legislația muncii, angajatori sau reprezentanți ai organizațiilor sindicale –, precum și pentru orice lucrător interesat de dimensiunea juridică a relațiilor de muncă în care este implicat.

În final, adresez calde mulțumiri Editurii Universul Juridic, datorită căreia lucrarea *Dreptul muncii. Curs universitar*, a văzut lumina tiparului.

Conf. univ. dr. Radu-Ștefan Pătru
Facultatea de Drept, ASE București
Cercetător științific asociat la Institutul de Cercetări Juridice
„Acad. Andrei Rădulescu” al Academiei Române

Capitolul I

DREPTUL MUNCII CA RAMURĂ DE DREPT. IZVOARE. PRINCIPII¹

Secțiunea 1

Considerații introductive

1. Aspecte generale

Munca reprezintă o activitate legată în mod indisolubil de ființa umană. Având în vedere importanța muncii ca relație socială, aceasta reprezintă un element de referință din punct de vedere istoric, politic, economic, dar și juridic.

Istoric, deoarece modul în care se desfășura munca a condus la dezvoltarea industriei, la dezvoltarea artelor și științelor, munca fiind un veritabil factor de progres pentru întreaga umanitate.

Din punct de vedere politic, munca este deosebit de relevantă, deoarece, clivajul dintre cei care dețin capitalul și cei care prestează munca reprezintă un element esențial, care diferențiază regimurile politice și diferitele orânduri sociale.

Din punct de vedere economic, munca este importantă atât la nivelul personal al fiecărui lucrător și angajator, deoarece, pe de o parte, lucrătorul se află în raport de dependență economică față de angajatorul său, iar pe de altă parte, randamentul angajatorului este dat în mare măsură de modul în care prestează munca lucrătorii săi, cât și la nivelul întregii societăți, deoarece, pacea socială și progresul fiecărui stat se află într-o legătură strânsă cu ocuparea forței de muncă și cu modul în care se desfășoară relațiile de muncă.

Munca este și un veritabil factor de configurare a dreptului, importanța relațiilor de muncă asigurând, în timp, dezvoltarea Dreptului muncii – ramură autonomă din sfera dreptului privat.

De menționat și faptul că, relațiile de muncă fac obiectul reglementărilor internaționale, aici referindu-ne la Organizația Internațională a Muncii (O.I.M.), principala organizație internațională cu rol în reglementarea relațiilor sociale și de muncă pentru statele membre, dar și la Uniunea Europeană, sau Consiliul Europei, care reglementează inclusiv în probleme care țin de politica socială și de relațiile de muncă.

¹ I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a IV-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 7-109; D. Țop, *Tratat de dreptul muncii. Doctrină și jurisprudență*, ed. a V-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2024, p. 94-130; Al Țiclea, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, ed. a II-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2024, p. 11 și urm.; Al. Athanasiu, A.M. Vlăsceanu, *Dreptul muncii. Note de curs*, Ed. C.H. Beck, București, 2017; B. Vartolomei, *Dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2016, p. 7-26; R. Dimitriu, *Dreptul muncii. Anxietăți ale prezentului*, Ed. Rentrop&Straton, București, 2016, p. 13-21; R.R. Popescu, *Dreptul muncii. Legislație – internă și internațională comentată. Jurisprudență – internă și europeană CJUE și CEDO comentată*, Ed. Universul Juridic, București, 2025, p. 7-41; R.Ș. Pătru, *Dreptul individual al muncii*, Ed. Universitară, București, 2018, p. 17-42; C.-A. Moarcăș, V.-L. Zărnescu, *Arhitectura contemporană a dreptului individual la muncă*, Ed. Universul Juridic, București, 2023, p. 61-93; F. Roșioru, *Dreptul individual al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 7-234; D. Moțiu, *Dreptul individual al muncii. Note de curs. Spețe. Grile*, Ed. Universul Juridic, București, 2024, p. 5-22.

2. Istoricul legislației românești a muncii. Codul muncii. Legea dialogului social

Legislația muncii din România a cunoscut o evoluție interesantă uneori chiar spectaculoasă, fiind influențată în mod inevitabil de etapele istorice prin care a trecut statul român.

De remarcat faptul că, după Marea Unire din anul 1918, legislația muncii s-a dezvoltat în mod fulminant, multe acte normative din perioada care a urmat până la instaurarea socialismului fiind la un nivel superior raportat la realitățile din epoca respectivă.

Cu titlu de exemplu, Legea din anul 1929 asupra contractelor de muncă este un act normativ de referință la care ne raportăm și astăzi.

Perioada socialismului a reprezentat, în mare parte o perioadă de regres în domeniul legislației muncii, fiind specifică unei dictaturi, instituții precum sindicatele sau contractele colective de muncă fiind reglementate doar formal, iar acțiunile colective, inclusiv greva fiind interzise.

Tot în acea perioadă, a fost emis primul Cod al muncii, în anul 1950, fiind urmat de al doilea Cod al muncii, în anul 1973.

După Revoluția din decembrie 1989, legislația muncii a început să se consolideze, fiind emise importante legi în materie, inclusiv actualul Cod al muncii, Legea nr. 53/2003.

Anul 2011 este un an de referință pentru legislația muncii, deoarece, începând de atunci, dreptul individual al muncii și dreptul colectiv al muncii sunt reglementate separat, fiind emisă și prima lege a dialogului social, respectiv Legea nr. 62/1011, Codul muncii fiind și el modificat în mod semnificativ.

Prezentăm în continuare, o selecție a principalelor acte normative în domeniul legislației muncii care au fost emise începând cu anul 1918 până în prezent:

Legea reglementării conflictelor colective de muncă din anul 1920, cunoscută sub denumirea de Legea Trancu-Iași, după numele inițiatorului, ministrul muncii din acea epocă¹.

Legea sindicatelor profesionale din anul 1921 a fost prima lege care reglementa regimul juridic al organizațiilor sindicale.

Serviciul de inspecție a muncii a fost reglementat prin Legea din anul 1927, un act legislativ care stabilea atribuțiile inspecției muncii, care activa în subordinea ministerului de resort.

Perioada interbelică a fost marcată de alte legi importante în domeniul relațiilor de muncă, precum Legea repausului duminical din anul 1925, Legea pentru ocrotirea muncii femeilor și copiilor și durata muncii din 1928 și Legea asupra contractelor de muncă din anul 1929.

După cum am menționat, legea din anul 1929 a avut un rol foarte important, reglementând atât contractele individuale cât și cele colective.

Ulterior, un act legislativ important este Legea jurisdicției muncii din anul 1933, urmată de Legea breslelor din 1938 care a organizat breslele de lucrători, funcționari particulari și meseriași, desființate prin Legea nr. 899/1940.

Perioada din Al Doilea Război Mondial a fost marcată de un regim restrictiv în sfera relațiilor de muncă, în special în materia relațiilor colective, în sensul că, de exemplu, greva era strict interzisă, atrăgând pedepse cu temniță grea, între 5 și 20 de ani.

¹ Pentru detalii suplimentare, a se vedea adresa web: <https://adevarul.ro/stiri-locale/targu-jiu/cum-a-apa-rut-legea-trancu-iasi-prin-care-s-a-1980711.html>, accesată în data de 2 februarie 2026.

De remarcat că, în perioada respectivă, nu doar încetarea colectivă a lucrului era pedepsită atât de aspru, ci și încetarea individuală a lucrului de către angajați.

După terminarea războiului, măsurile restrictive s-au relaxat, atât cât se putea în epoca respectivă, urmând să fie adoptate noi acte legislative importante, cum ar fi, de exemplu, Legea nr. 52/1945 a sindicatelor profesionale, urmată de primul cod al muncii din România din anul 1950.

Este important de menționat că în perioada respectivă au fost adoptate măsuri coercitive specifice regimului socialist, precum Legea nr. 119/1948 pentru naționalizarea întreprinderilor industriale, bancare, de asigurări, miniere și de transporturi¹, prin care era eradicată inițiativa privată.

Primul plan cincinal din România socialistă, specific economiei planificate s-a desfășurat în perioada 1951-1955.

În acest context, economic și social, primul cod al muncii era specific unei societăți închise și opresive, în care drepturile angajaților, în special cele colective, aveau doar o reglementare formală.

O lege importantă din perioada socialistă este Legea nr. 1/1970 privind organizarea și disciplina muncii în unitățile socialiste de stat, un act normativ care a influențat în mod semnificativ instituția răspunderii disciplinare până în zilele noastre.

Codul muncii din anul 1973, al doilea cod al muncii din România, a reprezentat o lege foarte bună, dovadă fiind faptul că a rămas în vigoare până în anul 2003, când a intrat în vigoare Legea nr. 53/2003, actualul cod al muncii.

Codul muncii din anul 1973 a reprezentat una dintre cele mai avansate legi în materie din zona de sud-est a Europei.

Codul muncii din anul 1973 nu a suferit multe modificări legislative, însă, au fost emise și alte legi importante în perioada respectivă, cum ar fi de exemplu, Legea nr. 57/1974 a retribuirii după cantitatea și calitatea muncii.

După Revoluția din anul 1989, actele normative emise au consfințit trecerea de la o economie planificată, specifică socialismului la o economie de piață.

Ne aflăm în situația inversă cu anii de după Al Doilea Război Mondial, când s-a trecut către o economie planificată, treptat, începând cu anul 1946.

Codul muncii a fost modificat, printre altele, de Ordonanța Guvernului nr. 65/2005², care a adus importante modificări codului.

Anul 2011 a reprezentat un an decisiv în materia legislației muncii, din cel puțin următoarele motive: în primul rând, Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii³, a adus modificări semnificative în sfera relațiilor de muncă, iar în al doilea rând, a fost adoptată în premieră o lege care să reglementeze dialogul social în România, respectiv Legea nr. 62/2011 a dialogului social⁴.

Prin reglementarea distinctă a dialogului social, legiuitorul a asigurat o separare între dreptul individual al muncii și dreptul colectiv al muncii, sub aspectul abordării legislative.

¹ Publicat în M. Of. nr. 133 bis/11 iun. 1948.

² Publicată în M. Of. nr. 576 din 5 iulie 2005.

³ Publicată în M. Of. nr. 225 din 31 martie 2011.

⁴ Republicată în temeiul art. 80 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în M. Of. nr. 365 din 30 mai 2012, dându-se textelor o nouă numerotare.

Codul muncii a rămas preponderent o lege a contractului individual de muncă, iar legea dialogului social asigură sediul materiei pentru instituțiile specifice dreptului colectiv al muncii, precum sindicate, patronate, contractul colectiv de muncă, alte acorduri, convenții, înțelegeri în afara contractului colectiv de muncă, greva sau Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social.

De remarcat că, legiuitorul a extras din Legea dialogului social Consiliul Economic și Social, asigurând reglementarea acestei instituții printr-o lege specială, respectiv Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social¹.

În prezent, Legea nr. 367/2022 privind dialogul social² a abrogat Legea nr. 62/2011, asigurând un cadru legal îmbunătățit în materia dialogului social³.

3. Munca prin prisma diferitelor categorii de raporturi juridice. Caracteristicile unui raport de muncă. Munca dependentă. Munca independentă⁴

Relațiile de muncă se pot desfășura prin prisma raporturilor juridice civile sau a raporturilor juridice de muncă.

Munca se desfășoară în cazul raporturilor juridice civile în cazul muncii prestate în baza unui contract de prestări servicii (de exemplu în materie de consultanță etc.), în baza unui contract de mandat (așa cum este cazul administratorilor în cadrul societăților reglementate de Legea nr. 31/1990 a societăților) sau a unui contract de antrepriză (uzitat în domeniul construcțiilor).

Munca se desfășoară în cadrul raporturilor juridice de muncă atunci când raportul juridic dintre angajator și salariat se naște pe baza contractului individual de muncă.

Tot din sfera raporturilor de muncă fac parte raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, fundamentate pe un contract de drept administrativ, dar și ale magistraților și membrilor cooperatori.

Contractul individual de muncă presupune subordonarea părților, astfel salariatul și angajatorul se află pe poziție de egalitate juridică doar la momentul negocierii contractului, ulterior, pe parcursul executării contractului salariatul se află în raport de subordonare față de angajatorul său, subordonare care se manifestă sub forma a trei prerogative care aparțin angajatorului (normativă, de control și disciplinară).

Nu trebuie uitat nici faptul că salariatul se află și în situația de dependență economică față de angajator, cel puțin prin faptul că situația sa depinde de salariu.

Dreptul muncii are ca obiect numai raporturile de muncă ale salariaților, deci ale celor încadrați prin contract individual de muncă.

¹ Republicată în temeiul art. IV din Legea nr. 222/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, publicată în M. Of. nr. 567 din 29 iulie 2015, dându-se textelor o nouă numerotare.

² Publicată în M. Of. nr. 1238 din 22 decembrie 2022.

³ Pentru o analiză recentă a legislației muncii din România, a se vedea D. Țop, *Puncte de cotitură în legislația muncii din România (2022-2023)*, Ed. Zven, Târgoviște, 2023, respectiv D. Țop, *Modificări ale legislației muncii în anul 2024*, Ed. Zven, Târgoviște, 2024.

⁴ A se vedea Al. Țiclea, *Tratat teoretic și practic...*, op. cit., p. 12-17.

Din sfera dreptului muncii fac parte și relațiile de muncă ale membrilor cooperatori, atunci când au la bază contractul individual de muncă.

În același timp, menționăm și raporturile de muncă ale zilierilor, care sunt reglementate de Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri¹.

Legea menționată, stabilește la art. 3 alin. (1), următoarele: raportul de muncă dintre zilier și beneficiar sau un împuternicit al acestuia se stabilește în condițiile prevăzute la art. 2, prin acordul de voință al părților, fără încheierea, în formă scrisă, a unui contract individual de muncă².

De remarcat faptul că în C. mun., la art. 1 alin. (4) este definit raportul juridic de muncă, după cum urmează: raportul juridic de muncă este raportul reglementat prin lege în temeiul căruia o persoană fizică, denumită lucrător, se obligă să presteze o activitate pentru și sub autoritatea unei alte persoane fizice sau juridice în schimbul unei remunerații.

După cum observăm, această definiție nu este de natură să clarifice diferențele dintre raportul juridic de muncă și contractul individual de muncă, deoarece definițiile sunt foarte asemănătoare.

Legiuitorul folosește pentru prima dată un termen integrator pentru cei care prestează munca, denumit lucrător.

În economia reglementărilor actuale, termenul de angajat se referă la funcționarii publici, a căror regim juridic este reglementat de Codul administrativ.

Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, definește termenul de angajat/lucrător la art. 1 pct. 5 astfel: angajat/lucrător – persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori a unui raport de serviciu, precum și cea care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile.

La pct. 6 al aceluiași art. 1 din Legea dialogului social este definit și lucrătorul independent, ca fiind persoana care desfășoară o activitate, meserie sau profesie independentă, are calitatea de asigurat în sistemul public de asigurări sociale și/sau care nu are calitatea de angajator.

Salariatul este persoana care prestează munca în temeiul unui contract individual de muncă, așa cum stabilește art. 10 din Codul muncii.

Pentru stabilirea specificului Dreptului muncii, este foarte important să distingem între munca dependentă și munca independentă.

După cum am prezentat, ca un element specific Dreptului muncii, părțile sunt subordonate, salariatul fiind într-o relație de dependență cu angajatorul său.

Legea nr. 227/2105 Codul Fiscal³, stabilește în art. 7, aspectele esențiale cu privire la deosebirea dintre activitatea dependentă și activitatea independentă.

Conform art. 7 pct. 1, activitatea dependentă este orice activitate desfășurată de o persoană fizică într-o relație de angajare generatoare de venituri.

¹ Publicată în M. Of. nr. 947 din 22 decembrie 2015.

² Cu privire la o analiză a statutului lucrătorilor zilieri din sfera agriculturii din România, a se vedea M. Vallasek, Z. Papp, *Does Hard Work Truly Pay Off? Examining the Legal Landscape and Contemporary Challenges of Agricultural Employment in Romania*, Journal of Agricultural and Environmental Law, Vol. 20 No. 39 (2025), p. 507-535.

³ Publicată în M. Of. nr. 688 din 10 septembrie 2015.

Art. 7 pct. 2 definește și activitatea dependentă la funcția de bază, ca fiind orice activitate desfășurată în baza unui contract individual de muncă sau a unui statut special prevăzut de lege, declarată angajatorului ca funcție de bază de către angajat; în cazul în care activitatea se desfășoară pentru mai mulți angajatori, angajatul este obligat să declare numai angajatorului ales că locul respectiv este locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază.

Cu privire la activitatea independentă, art. 7 pct. 3 stabilește următoarele: activitate independentă – orice activitate desfășurată de către o persoană fizică în scopul obținerii de venituri, care îndeplinește cel puțin 4 dintre următoarele criterii:

3.1. persoana fizică dispune de libertatea de alegere a locului și a modului de desfășurare a activității, precum și a programului de lucru;

3.2. persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea pentru mai mulți clienți;

3.3. riscurile inerente activității sunt asumate de către persoana fizică ce desfășoară activitatea;

3.4. activitatea se realizează prin utilizarea patrimoniului persoanei fizice care o desfășoară;

3.5. activitatea se realizează de persoana fizică prin utilizarea capacității intelectuale și/sau a prestației fizice a acesteia, în funcție de specificul activității;

3.6. persoana fizică face parte dintr-un corp/ordin profesional cu rol de reprezentare, reglementare și supraveghere a profesiei desfășurate, potrivit actelor normative speciale care reglementează organizarea și exercitarea profesiei respective;

3.7. persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea direct, cu personal angajat sau prin colaborare cu terțe persoane în condițiile legii.

Directiva UE 2024/2831 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 octombrie 2024 privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul muncii pe platforme, este un document care aduce clarificări în materia muncii dependente și independente, raportat la specificul muncii pe platforme, dar și la noțiunea de relație de muncă.

Prevederile directivei amintite vor fi analizate în capitolul dedicat contractelor atipice de muncă și formelor recente de angajare.

4. Definiția și structura Dreptului muncii. Dreptul individual și dreptul colectiv al muncii. Raportul dintre dreptul muncii și dreptul civil

Dreptul muncii este o ramură de drept autonomă, desprinsă treptat din dreptul civil, având obiect de reglementare, metodă de reglementare și principii proprii, aspect care îi conferă statutul de ramură distinctă în sistemul de drept românesc.

Dreptul muncii este o ramură a dreptului privat, deși datorită complexității relațiilor de muncă, se consideră că această ramură de drept se află la interferența cu dreptul public, datorită faptului că, prin norme imperative, sunt stabilite drepturi și obligații ale părților, îndeosebi în sfera protecției salariaților.

Abordările cu privire la obiectul dreptului muncii sunt multiple, începând cu Dreptul profesional care reprezintă un concept integrator preluat din dreptul francez și care include toate raporturile juridice în baza cărora se prestează o muncă, ale salariaților dar și ale

profesiilor liberale (medici, avocați etc.), și continuând cu abordarea bivalentă a dreptului muncii, respectiv dreptul public al muncii și dreptul privat al muncii¹.

Există și teorii controversate în materia autonomiei dreptului muncii, într-o opinie izolată și de neacceptat, se susține că dreptul muncii ar fi un drept de rețea, special, derogatoriu de la dreptul comun, neavând un caracter unitar și independent².

Deși autonom, dreptul muncii se află în relație de dependență față de Dreptul civil, după cum arată art. 278 alin. (1) C. mun., conform căruia, dispozițiile codului se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii și, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de C. mun., cu dispozițiile legislației civile.

În același spirit de reglementare, art. 2 alin. (2) C. civ., dispune că prezentul cod este alcătuit dintr-un ansamblu de reguli care constituie dreptul comun pentru toate domeniile la care se referă litera sau spiritul dispozițiilor sale.

În sistemul de common law din Regatul Unit al Marii Britanii și al Irlandei de Nord, raportul dintre dreptul privat și contractul individual de muncă este privit dintr-o altă perspectivă, comparativ cu situația din statele care sunt afiliate la sistemul de drept de inspirație romano – germanică.

În volumul intitulat *Private law and the employment contract*, editat de Alan Bogg și Paul S. Davies, la Ed. Hart, 2025, autorii explică relevanța autonomiei Dreptului muncii ca ramură de drept în cadrul dreptului privat, din perspectiva salvagădării libertăților sindicatelor și a protecției lucrătorilor în fața abuzurilor comise de angajatori.

Autonomia Dreptului muncii este încă disputată, odată cu scăderea rolului sindicatelor și cu reglementarea precară la nivel de lege a drepturilor lucrătorilor.

În acest context, dreptul privat reprezintă adevăratul câmp de luptă în instanță între participanții la raporturile de muncă, fapt care păstrează Dreptul muncii în apropierea dreptului privat.

În capitolul denumit *Private Law Perspectives on the Employment Contract*, autorii Alan Bogg și Paul S. Davies, explică faptul că în timp, negocierea colectivă, era privită ca o modalitate de asigurare a echității între părțile contractului individual de muncă, în urma dezechilibrelor survenite din negocierea individuală, care presupune un dezechilibru între angajator și lucrător.

Numai că negocierea colectivă este guvernată de norme administrative și alte norme specifice dreptului public, astfel încât, contractul individual de muncă, prin influența negocierii colective se îndepărtase din sfera dreptului privat.

Această problemă s-a regăsit în sistemul din Regatul Unit până în perioada 1979-1997, când datorită ostilității față de sindicate, negocierea colectivă a scăzut semnificativ la fel ca numărul contractelor colective de muncă încheiate.

În acest context, începând cu această etapă, drepturile lucrătorilor s-au regăsit în lege ca statutory law, cum ar fi de exemplu dreptul de a nu fi discriminat.

¹ Al. Țiclea, *Opinii privind dreptul public al muncii – subramură a dreptului muncii*, în RRDM nr. 4/2009, p. 9-24.

² M. Nicolae, *Codex Iuris Civilis, tomul I, Noul Cod civil. Ediție critică*, Ed. Universul Juridic, București, 2012, p. CLXXXVI-CLXXXVIII. În sens contrar, a se vedea I.T. Ștefănescu, *Considerații cu privire la autonomia dreptului muncii*, în Dreptul nr. 12/2012, p. 113-136; I.T. Ștefănescu, *Din nou despre autonomia dreptului muncii*, în Dreptul nr. 11/2015, p. 126-131.

Drepturile lucrătorilor au fost însă garantate prin dreptul contravențional, astfel încât, începând cu această etapă, contractul individual de muncă a început să fie guvernat de partea contravențională, de asemenea specifică dreptului public.

Acest aspect a avut drept consecință opțiunea angajatorilor de a încheia contracte civile cu cei care prestau munca, pentru a evita sancțiunile contravenționale.

Ca un specific al sistemului de common law, având în vedere intervenția legiuitorului pentru asigurarea protecției lucrătorilor, Dreptul muncii se află într-o zonă a dreptului privat care riscă să fie „constituționalizată” prin prevederi specifice dreptului public.

Tendențele actuale, având în vedere relația dintre contractele colective de muncă și cele individuale sunt de a apropia dreptul muncii de dreptul privat, prin erodarea caracterului de drept public al contractului colectiv de muncă.

În litigiile referitoare la contractele colective de muncă, pentru salvagardarea drepturilor lucrătorilor, au fost aplicate doctrinele fundamentale de drept privat, referitoare la aspecte precum beneficiile permanente și alți termeni relevanți în spețe, astfel încât, se pune problema unei apropieri mai pronunțate a Dreptului muncii la specificul dreptului privat.

Revenind la sistemul nostru de drept, definim dreptul muncii ca fiind *ramura de drept privat care reglementează relațiile individuale și colective de muncă desfășurate între angajatori și salariați*¹.

Din definiția dreptului muncii rezultă anumite elemente de particularizare ale acestei ramuri de drept, astfel, după cum am arătat, dreptul muncii este alcătuit din dreptul individual al muncii și dreptul colectiv al muncii.

Dreptul individual al muncii reglementează contractul individual de muncă, relațiile individuale dintre angajatori și salariați, iar dreptul colectiv al muncii are ca obiect regimul juridic al sindicatelor, patronatelor, negocierii colective, contractului colectiv de muncă, respectiv conflictele colective de muncă, inclusiv greva.

Această structură dihotomică a dreptului muncii nu este nicidecum o structură rigidă care să afecteze caracterul unitar al dreptului muncii, dimpotrivă, clasificarea în drept individual și drept colectiv al muncii reprezintă o abordare doctrinară și are un pronunțat caracter scolastic, însă dreptul individual al muncii și dreptul colectiv al muncii nu pot fi separate în mod ferm.

Cu toate acestea, demersul de a clasifica dreptul muncii în drept individual și colectiv este util pentru a evidenția și a puncta principalele aspecte care caracterizează relațiile individuale și colective de muncă.

5. Funcționarii publici

Funcționarii publici își desfășoară activitatea în baza unui contract administrativ, specific ramurii dreptului administrativ.

Este vorba tot de un raport de muncă, însă care se află circumscris rigorilor funcției publice, caracteristice angajaților care exercită autoritatea de stat.

Principala lege care reglementează regimul juridic al funcționarilor publici este O.U.G. nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ².

¹ A se vedea și B. Vartolomei, *Dreptul muncii...*, op. cit., p. 9.

² Publicată în M. Of. nr. 555 din 5 iulie 2019.

Codul muncii se aplică în completarea acestui act normativ, având în vedere calitatea de izvor de drept comun al codului muncii.

În afară de legea amintită, statutul funcționarilor publici este reglementat printr-o serie de alte acte normative.

În doctrina juridică, sunt diferite opinii cu privire la regimul juridic al funcționarilor publici, sub aspectul încadrării acestora în sfera dreptului muncii. În prezent, după cum am amintit, ei fac parte din cadrul dreptului administrativ.

În prezenta lucrare, vom face numeroase referiri la statutul funcționarilor publici, comparativ cu dispozițiile legii pentru salariați, deoarece, pe de o parte, funcționarii publici sunt foarte aproape de salariați în ceea ce privește reglementarea raportului de muncă, denumit în cazul lor raport de serviciu, iar pe de altă parte, deși semnificativ mai puțin numeric decât salariații, funcționarii publici exercită autoritatea de stat prin prisma atribuțiilor, astfel, raportul de serviciu al acestora este deosebit de important.

Secțiunea 2

Izvoarele Dreptului muncii

6. Izvoarele Dreptului muncii

Izvoarele Dreptului muncii, reprezentând forme de concretizare a normelor juridice care reglementează relațiile de muncă, sunt variate și complexe, fiind constituite atât la nivel național, cât și la nivel internațional¹.

Concret, izvoarele dreptului muncii se împart în izvoare:

- comune cu alte ramuri de drept, respectiv legea, uzanțele, principiile generale ale dreptului și jurisprudența în situațiile de excepție prevăzute de lege;
- specifice – care aparțin numai dreptului muncii, acestea împărțindu-se la rândul lor în izvoare specifice interne și izvoare specifice internaționale (respectiv actele legislative emise de O.I.M., de U.E. și de către Consiliul Europei).

7. Izvoarele comune. Actele normative

Principalul izvor comun de drept al muncii îl reprezintă *Constituția României*, care, având în vedere importanța relațiilor de muncă, reglementează aspecte esențiale desfășurării muncii.

Principalul articol din Constituția României cu privire la relațiile de muncă este art. 41, care, reglementează principiile dreptului muncii.

Art. 49 din Constituție, asigură protecția copiilor și a tinerilor și stabilește în alin. (4) că minorii sub vârsta de 15 ani nu pot fi angajați ca salariați.

De remarcat faptul că, art. 73 din Constituție prevede, printre domeniile reglementate de legi organice, și regimul general privind raporturile de muncă, sindicatele, patronatele și protecția socială [art. 73 lit. p)], conferind acestui domeniu o importanță sporită.

¹ A se vedea Al. Ticlea, *Tratat teoretic și practic...*, op. cit., p. 51-72; D. Țop, *Tratat de dreptul muncii...*, op. cit., p. 104-118.