

Conf. univ. dr. Daniela MOȚIU

**Dreptul individual al muncii**  
**Note de curs. Spețe. Grile**

Conf. univ. dr. Daniela MOȚIU

# **Dreptul individual al muncii**

## **Note de curs. Spețe. Grile**

**Universul Juridic**

București

- 2024 -

# CAPITOLUL I

## NOȚIUNI GENERALE

### 1. Legislația muncii → evoluție

- Legea din 1929 cu privire la contractele de muncă;
- Codul muncii din 1950;
- Codul muncii din 1972;
- Codul muncii – Legea nr. 53/2003<sup>1</sup>.

### 2. Definiția dreptului muncii

- dreptul muncii → acea ramură a sistemului de drept alcătuită din ansamblul normelor juridice care reglementează relațiile individuale și colective de muncă, atribuțiile organizațiilor sindicale și patronale, conflictele de muncă, aspecte ale inspecției și jurisdicției muncii<sup>2</sup>;

- dreptul muncii „cuprinde, în principal, ansamblul normelor juridice prin care sunt reglementate relațiile individuale și colective dintre angajator și salariat/salariați”<sup>3</sup>, fiind „atât dreptul contractului individual de muncă și al contractului colectiv de muncă, cât și dreptul raporturilor juridice care derivă sau se întemeiază pe acestea”<sup>4</sup>;

→ dreptul individual al muncii cuprinde totalitatea normelor de drept aplicabile relațiilor individuale și colective de muncă care reglementează prestarea muncii în condiții de autoritate și subordonare pentru plata salariului;

- la baza dreptului muncii stă relația triunghiulară dintre sindicate, patronate și autoritatea statală.

### 3. Dreptul comun al muncii și dreptul special al muncii

→ **dreptul comun al muncii** – Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, Legea dialogului social nr. 367/2022<sup>5</sup> și celelalte acte normative aparținând legislației muncii;

---

<sup>1</sup> Republicată în temeiul art. V din Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în M. Of. nr. 225 din 31 martie 2011.

<sup>2</sup> Al. Țiclea, L. Georgescu, *Dreptul muncii. Curs universitar*, ed. a VIII-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2022, p. 10.

<sup>3</sup> I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a IV-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, p. 39.

<sup>4</sup> S. Ghimpu, I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii*, vol. I, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1978, pp. 8-9.

<sup>5</sup> Publicată în M. Of. nr. 1238 din 22 decembrie 2022, cu modificările și completările ulterioare.

- Legea nr. 53/2003 constituie Codul relațiilor individuale de muncă, iar Legea dialogului social nr. 367/2022 reprezintă Codul relațiilor colective de muncă;

- există 2 categorii de raporturi juridice de muncă:

a. întemeiate pe un contract individual de muncă:

(i) reglementate de Legea nr. 53/2003;

(ii) reglementate prin legi speciale, în temeiul art. 1 alin. (2) C. mun. → acestora li se aplică dispozițiile specifice derogatorii, iar cu titlu de drept comun (în completare, pentru aspectele nereglementate), dispozițiile Codului muncii<sup>6</sup>;

b. neîntemeiate pe un contract individual de muncă, dar reglementate prin legi speciale, în temeiul art. 278 alin. (2) C. mun. → se aplică Codul muncii cu titlu de drept comun numai în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective;

- de la anumite prevederi ale Codului muncii<sup>7</sup>, prin legi speciale pot fi prevăzute dispoziții specifice derogatorii numai pentru raporturile de muncă sau de serviciu desfășurate de personalul din cadrul serviciilor publice de urgență, personalul din cadrul sistemului de apărare, ordine publică și securitate națională, personalul diplomatic și consular, magistrați, personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, respectiv pentru raporturile de serviciu ale funcționarilor publici;

→ **dreptul special al muncii**: reglementări aplicabile doar anumitor categorii de salariați/angajați (statute de personal/statute profesionale); se adoptă prin act normativ.

#### 4. Dreptul individual și dreptul colectiv al muncii

- modalitatea de legiferare a raporturilor de muncă și conținutul reglementării înseși permit decelarea clasificării raporturilor de muncă în mai multe categorii:

1. **raporturi individuale de muncă** → dreptul individual al muncii care reglementează, în principal, încheierea, executarea, modificarea, încetarea, nulitatea contractului individual de muncă, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă, răspunderea juridică;

2. **raporturi colective de muncă** → dreptul colectiv al muncii care reglementează, în principal, încheierea, executarea, modificarea, încetarea, nulitatea contractului colectiv de muncă, statutul legal al partenerilor sociali și drepturile și obligațiile recunoscute acestora în vederea îndeplinirii finalității pentru care au fost înființate, negocierea colectivă, concedierea colectivă, conflictele colective de muncă;

<sup>6</sup> De exemplu, art. 2 și art. 3 din Legea nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic, publicată în M. Of. nr. 867 din 5 decembrie 2003, cu modificările și completările ulterioare, care disting între statutul de salariat al consilierului juridic și cel de funcționar al consilierului juridic, potrivit funcției și categoriei acesteia.

<sup>7</sup> Este vorba de dreptul angajatului/lucrătorului de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator, reglementat de art. 39 alin. (1) lit. m<sup>1</sup>) C. mun., și obligația corelativă a angajatorului de a răspunde motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea acestei solicitări salariatului, în baza art. 40 alin. (2) lit. j) C. mun., precum și de obligația angajatorului de a suporta cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională pe care trebuie să le organizeze pentru toți angajații/lucrătorii, reglementată de art. 194 alin. (2) C. mun.

3. **raporturi juridice conexe raporturilor de muncă** → măsurile de securitate și sănătate în muncă, formarea și perfecționarea pregătirii profesionale, stimularea ocupării forței de muncă, jurisdicția muncii;

4. raporturi juridice de muncă relative la **contravențiile și infracțiunile rezultând din relațiile de muncă** reglementate de Codul muncii și alte acte normative;

→ legătura indestructibilă, metaforic exprimată prin expresia: „munca este o comoară individuală, dar și una colectivă”<sup>8</sup>, dintre raporturile de muncă se explică prin:

a. dreptul individual reprezintă structura pe care se clădește și dezvoltă dreptul colectiv al muncii, iar dreptul colectiv ființează pentru promovarea și apărarea drepturilor și intereselor actorilor implicați în procesul muncii;

b. absența raporturilor juridice de muncă lipsește de fundament celelalte raporturi de muncă;

c. o serie de reglementări aparținând dreptului individual al muncii și reglementate de Codul muncii se adresează *de plano* întregului colectiv sau unei părți a acestuia (dispoziții relative la suspendarea contractelor individuale de muncă în caz de întrerupere sau reducere temporară a activității, timpul de muncă, salarizare, procedurile implementate la nivelul angajatorului etc. și, în general, cele care vizează raporturile juridice conexe raporturilor de muncă și cele rezultând din săvârșirea contravențiilor și infracțiunilor rezultând din relațiile de muncă).

## 5. Dreptul privat al muncii și dreptul public al muncii

- în doctrină<sup>9</sup> s-a arătat că „dreptul muncii prezintă caracteristicile unui drept mixt, neputând fi considerat nici exclusiv privat, nici numai public. Dreptul muncii **este privat**, deoarece, în principal, este dreptul contractelor de muncă, și **este public**, întrucât este și dreptul funcției publice, reglementând relațiile sociale de muncă (de serviciu) ale diferitelor categorii de funcționari publici, ale magistraților, demnitarilor, diplomaților etc.” (s.a.);

- din perspectiva dreptului muncii sunt relevante dispozițiile privind raporturile de muncă ale oricărei categorii de persoane care prestează muncă. Accentul cade nu pe componenta legală (de conținut) cu specificitatea tipică fiecărei categorii de raporturi de muncă, indiferent de amplitudinea sa, și care particularizează identitatea fiecărui raport de muncă stabilită prin legea specială de reglementare, ci pe regimul juridic în mare parte similar (ca instituții juridice) aplicabil acestora, care evidențiază existența unei tendințe de legiferare unitară și care formează obiectul dreptului muncii;

- încheierea oricărei relații de angajare reclamă, într-o formă sau alta, aplicarea dispozițiilor Codului muncii;

- prezența normelor de drept public, din sfera ordinii publice sociale, „prin intervenția directă a statului ca actor al domeniului social, în scopul protejării angajaților, organizării formării profesionale, reglementării securității și sănătății în muncă, asigurării inspecției muncii și a jurisdicției muncii etc.”<sup>10</sup>, conferă specificitate raporturilor de muncă și constituie un element diferențiator esențial al acestora față de raporturile de drept civil, în

<sup>8</sup> J.-E. Ray, *Droit du travail*, 2022, 30<sup>e</sup> éd., Wolters Kluwer France, 2021, p. 13.

<sup>9</sup> Al. Țiclea, L. Georgescu, *op. cit.*, pp. 11-12.

<sup>10</sup> *Idem*, p. 12.

ansamblul lor. Nu este mai puțin adevărat că natura juridică a acestor norme nu poate fi schimbată, motiv pentru care „*dreptul muncii ține, într-o anumită măsură, și de dreptul public*”<sup>11</sup>. Voința legiuitorului de înlăturare și sancționare a posibilelor abuzuri săvârșite din partea subiecților dreptului muncii justifică tendința de apropiere a dreptului muncii, ca drept privat, de dreptul public.

→ **concluzia:** preponderența normelor de drept privat în dreptul muncii și similaritatea regimului juridic din cadrul oricărui raport de muncă permit încadrarea acestuia în dreptul privat. La baza dreptului muncii stă relația triunghiulară dintre sindicate, patronate și autoritatea statală;

- **două argumente suplimentare** vin în sprijinul acestei susțineri:

- pe de o parte, prin caracterul lor imperativ, bazat pe rațiuni de protecție socială, normele de drept public guvernează orice raport de muncă (salariați sau angajați). Imperativul protecției sociale din partea autorității statale constituie barometrul negocierii părților, afectând originea convențională a dreptului muncii, ca drept negociat.

- pe de altă parte, intervine complementaritatea dispozițiilor Codului muncii cu cele aparținând legislației civile, sub aspectul normelor de drept material și procesual, în măsura compatibilității acestora cu specificul raporturilor de muncă (individuale sau colective) prevăzute de prezentul cod aplicabil salariaților, persoanelor angajate în muncă, angajatorilor, organizațiilor sindicale și patronale. Iar legile speciale aplicabile fiecărei categorii de persoane fac trimitere la dispozițiile Codului muncii și a legislației muncii în ansamblul său, precum și la dispozițiile legislației civile.

## 6. Dreptul muncii. Sectorul privat și sectorul public/bugetar. Personalul contractual

→ *aparțin sectorului privat* contractele individuale de muncă încheiate între angajatori și salariați, în condițiile prevăzute de Codul muncii. Prerogativa negocierii individuale și/sau colective a tuturor drepturilor și obligațiilor părților constituie elementul specific contractelor individuale de muncă încheiate în sectorul privat.

→ *sectorul bugetar* este rezervat autorităților și instituțiilor publice cărora le sunt aplicabile dispozițiile Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice<sup>12</sup>, în cadrul cărora regăsim raporturi juridice de muncă ale personalului bugetar. Se pot identifica mai multe categorii de personal bugetar: a) personalul contractual salariat din aparatul propriu al autorităților și instituțiilor publice, care desfășoară activități de secretariat, administrative, protocol, gospodărire, întreținere-reparații și de deservire, pază, precum și alte categorii de personal care nu exercită prerogative de putere publică; b) personalul salariat încadrat la cabinetul demnitarului; c) magistrații, personalul asimilat acestora și, după caz, categorii de personal auxiliar din cadrul instanțelor; d) cadrele didactice și alte categorii de personal din unitățile și instituțiile de învățământ; e) persoanele numite sau alese în funcții de demnitate publică; f) personalul din unitățile sanitare;

<sup>11</sup> I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 40.

<sup>12</sup> Publicată în M. Of. nr. 492 din 28 iunie 2017, cu modificările și completările ulterioare.