

# LBRIS

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a  
României

ȚICLEA, ALEXANDRU

**Acordurile colective : între dreptul  
muncii și dreptul funcției publice /**

Alexandru Țiclea, Adelina Duțu. -

București : Wolters Kluwer Romania, 2022

ISBN 978-606-677-040-8

I. Duțu, Adelina

34

 Wolters Kluwer  
Romania

Wolters Kluwer România

tel.: 031.224.4150

fax: 031.224.4101

redactie@wolterskluwer.ro

www.wolterskluwer.ro

Bdul. Tudor Vladimirescu nr. 22,

Green Gate, et. 6

Sector 5, București 050881

Editura Wolters Kluwer România este  
recunoscută de Consiliul Național al Cercetării  
Științifice din Învățământul Superior

Alexandru ȚICLEA

Adelina DUȚU

## ACORDURILE COLECTIVE

- ÎNTRE DREPTUL MUNCII ȘI DREPTUL FUNCȚIEI PUBLICE -

Copyright © 2022 – Toate drepturile rezervate Wolters Kluwer România. Nicio parte din această publicație nu poate fi reprodusă, arhivată sau transmisă sub nicio formă prin niciun mijloc electronic, mecanic, de fotografiere, de înregistrare sau oricare altul fără permisiunea anterioară în scris a editorului, cu excepția cazului în care se citează pasaje în lucrări științifice și celelalte excepții permise de Legea nr. 8/1996 privind drepturile de autor și drepturile conexe, republicată, cu modificările și completările ulterioare, articolele 35-37.

 Wolters Kluwer  
Romania

BUCUREȘTI, 2022

<b>ARGUMENT .....</b>	<b>9</b>
<b>CAPITOLUL I. DREPTUL MUNCII - DREPT COMUN PENTRU ANSAMBLUL RAPORTURILOR DE MUNCĂ .....</b>	<b>11</b>
1. Munca, importanța și semnificațiile sale.....	11
2. Specificul dreptului muncii.....	13
2.1. Preliminarii .....	13
2.2. Raporturile juridice de muncă - obiect al dreptului muncii.....	14
2.3. Definiția dreptului muncii.....	20
2.4. Autonomia dreptului muncii.....	21
3. Calitatea dreptului muncii de drept comun pentru celelalte raporturi juridice de muncă/de serviciu.....	23
<b>CAPITOLUL II. DREPTUL FUNCȚIEI PUBLICE.....</b>	<b>29</b>
1. Funcția publică și dreptul .....	29
2. Administrația publică.....	30
3. Noțiunea și specificul dreptului administrativ .....	31
4. Izvoare și instituții ale dreptului administrativ .....	32
5. Funcția publică .....	33
6. Funcționarii publici .....	40
7. Specificul raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici.....	42
8. Autoritățile și instituțiile publice .....	46
9. Prevederi legale aplicabile funcției publice .....	48
<b>CAPITOLUL III. INTRODUCERE ÎN PROBLEMATICA ACORDURILOR COLECTIVE .....</b>	<b>50</b>
1. Noțiune .....	50
2. Acordul colectiv și contractul civil.....	52
3. Specificul acordurilor colective.....	54

4. Importanța acordurilor colective .....	57
5. Reglementarea acordurilor colective.....	58
6. Acordurile colective și contractele colective de muncă.....	59
<b>CAPITOLUL IV. CONȚINUTUL ACORDURILOR COLECTIVE .....</b>	<b>62</b>
1. Reglementare .....	62
2. Constituirea și utilizarea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă.....	64
3. Sănătatea și securitatea în muncă.....	69
4. Programul zilnic de lucru.....	72
5. Perfecționarea profesională.....	75
6. Măsuri cu privire la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale ...	77
7. Interdicția clauzelor privind salarizarea funcționarilor publici.....	82
<b>CAPITOLUL V. NEGOCIEREA ȘI ÎNCHEIEREA ACORDURILOR COLECTIVE.....</b>	<b>87</b>
1. Semnificația termenului „negociere” .....	87
2. Libertatea de a negocia.....	87
3. Deontologia negocierii.....	89
4. Buna-credință în negociere.....	89
5. Informarea și consultarea în procedura negocierii....	95
6. Nivelul la care se încheie acordurile colective .....	99
7. Reprezentarea funcționarilor publici la negocierea acordurilor colective .....	99
8. Procedura negocierii și încheierii acordurilor colective.....	105
9. Forma acordurilor colective .....	108
10. Durata acordurilor colective.....	109
11. Publicitatea acordurilor colective .....	110

<b>CAPITOLUL VI. INTERPRETAREA ȘI EXECUTAREA ACORDURILE COLECTIVE .....</b>	<b>111</b>
1. Interpretarea acordurilor colective.....	111
1.1. Reguli generale.....	111
1.2. Reguli specifice.....	114
2. Executarea acordurilor colective.....	116
3. Răspunderea juridică pentru nerespectarea acordurilor colective.....	119
<b>CAPITOLUL VII. MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA ACORDURILOR COLECTIVE .....</b>	<b>122</b>
1. Modificarea acordurilor colective .....	122
2. Suspendarea acordurilor colective.....	126
3. Încetarea acordurilor colective .....	128
3.1. Justificare.....	128
3.2. Încetarea la îndeplinirea termenului pentru care au fost încheiate.....	129
3.3. Încetarea activității autorității sau instituției publice.....	130
3.4. Acordul părților.....	130
3.5. Nulitatea acordului colectiv.....	132
<b>CAPITOLUL VIII. MONITORIZAREA APLICĂRII ACORDURILOR COLECTIVE DE CĂTRE COMISIILE PARITARE .....</b>	<b>136</b>
1. Reglementarea comisiilor paritare.....	136
2. Specificul comisiilor paritare .....	136
3. Constituirea comisiilor paritare.....	137
4. Rolul și atribuțiile comisiilor paritare.....	140

## ARGUMENT

Monografia de față are ca temă prezentarea și analizarea dispozițiilor legale cu privire la *acordurile colective*, adică a acelor convenții încheiate în formă scrisă între autoritățile sau instituțiile publice și reprezentanții legali ai funcționarilor publici.

Aceste acorduri sunt, în realitate, contracte colective de muncă reglementate de lege cu o atare denumire în cazul salariaților. Dar, ele poartă o denumire diferită din cel puțin două motive:

- privesc activitatea autorităților și instituțiilor publice, precum și raporturile de serviciu ale funcționarilor publici;
- obiectul lor este strict determinat de lege; el este mai restrâns decât cel al contractelor colective de muncă întrucât acordurile nu pot conține clauze referitoare la drepturile salariale, care sunt stabilite exclusiv de legiuitor.

Sediul reglementări speciale a acordurilor colective se află în Codul administrativ, aprobat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 și în Hotărârea Guvernului nr. 302/2022. Dar, în același timp, cu caracter general, ele sunt supuse și dreptului comun al muncii: Legii dialogului social nr. 62/2011 și Codului muncii. De aici și denumirea lucrării noastre, intitulată *Acordurile colective între dreptul muncii și dreptul funcției publice*.

Importanța acordurilor colective este deosebită. Ele influențează *dreptul funcției publice*; prin încheierea lor, acest drept devine, desigur, parțial, *un drept negociat, de origine convențională*, creat de cei doi parteneri sociali –

autoritățile sau instituțiile publice și funcționarii publici. Clauzele fiecăruia acord au valoare normativă; ele alcătuiesc un drept al funcției publice propriu pentru cei care îl încheie și la care se referă.

Trebuie amintit însă că legea (Codul administrativ) este cea care stabilește cadrul general a raporturilor de serviciu; acordurile colective doar concretizează și dezvoltă dispozițiile legale potrivit specificului fiecărei autorități sau instituții publice. Prin intermediul lor sunt reglementate nu numai drepturile și obligațiile părților, promovarea intereselor funcționarilor publici, dar și prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă, a grevelor, asigurarea păcii sociale în administrația publică.

Sperăm că prezenta monografie, unică după știință noastră în peisajul literaturii juridice românești, va reprezenta pentru cei interesați (specialiști în resurse umane din autoritățile sau instituțiile publice și, în legislația muncii, avocați, judecători, teoreticieni, studenți, masteranzi, doctoranzi etc.), un instrument util și eficient în activitatea lor, respectiv un relevant material de studiu și reflecții.

1 iulie 2022

## CAPITOLUL I

### DREPTUL MUNCII – DREPT COMUN PENTRU ANSAMBLUL RAPORTURILOR DE MUNCĂ

#### 1. Munca, importanța și semnificațiile sale

*Dreptul muncii* este indisolubil legat de termenul *muncă*, termen ce semnifică „desfășurarea unei activități fizice sau intelectuale îndreptată spre un anumit scop prin care omul modifică și adaptează lucrurile din natură pentru satisfacerea trebuințelor sale”. El mai semnifică și „efort de a realiza ceva; strădanie, ocupație, îndeletnicire”<sup>1</sup>.

Încă de la apariția sa, *homo faber* (omul creator) datorează dezvoltarea sa muncii; cu ajutorul acesteia el transformă natura, o supune nevoilor sale.

*Filozoful german Karl Marx* (1818-1883) arată că „munca este în primul rând un proces între om și natură, proces în care omul mijlocește, reglementează și controlează prin acțiunea sa proprie schimbul de materii dintre el și natură. Acționând asupra naturii exterioare și modificând-o, el modifică în același timp propria sa natură<sup>2</sup>. Ideea o regăsim în *Compendiul Bisericii Catolice din anul 2004*, conform căruia „munca reprezintă o dimensiune fundamentală a existenței umane prin participarea nu doar la realizarea unui rezultat al ei, a unei opere de valoare, dar și a unei izbăviri și mântuirii... Munca este o expresie esențială a persoanei, un *actus personae*. Orice formă de materialism și de economism care încearcă să reducă lucrătorul la un simplu instrument de producție, la o simplă forță de muncă, la o valoare exclusiv materială, sfârșește prin a denatura iremediabil esența

<sup>1</sup> *Dicționarul Explicativ al Limbii Române* (DEX), Ed. Universul Enciclopedic, 2016, p. 752.

<sup>2</sup> Karl Marx, *Capitalul*, vol. I, ediția a IV-a, Ed. Politică, București, p. 207.

muncii, privând-o de finalitatea sa, cea mai nobilă și cea mai profundă uman”.<sup>3</sup>

Este un adevăr, confirmat de mii și mii de ani, că prin muncă omul transformă nu numai natura, dar se transformă pe sine, se realizează, se emancipează, se modernizează și se înalță.

Se mai impune o precizare: conform *Declarației Organizației Internaționale a Muncii de la Philadelphia din anul 1994, munca fiind o expresie a personalității umane, nu poate fi tratată ca o marfă*. Ideea a fost reafirmată, cu prilejul aniversării a 100 de ani de existență a Organizației. Nici nu s-ar putea concepe altfel, de vreme ce orice marfă este un produs al muncii omului (DEX, p. 683). În plus, munca (omului) nu se poate păstra, înmagazina ca orice bun sau produs (alimente, îmbrăcăminte, medicamente, alte bunuri etc). Surplusul de muncă nu se poate păstra de azi pe mâine; cea neîntrebuințată într-o zi este pierdută.<sup>4</sup>

Totodată, trebuie menționat că munca nefiind o marfă nu este supusă reglementărilor referitoare la taxa pe valoare adăugată,<sup>5</sup> iar relația contractuală dintre angajați și angajatori nu este supusă prevederilor Legii nr. 365/2002 privind comerțul electronic, ca și altor dispoziții legale.<sup>6</sup>

<sup>3</sup> Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*. Legislație, Doctrină. Jurisprudență, Ed. Universul Juridic, București, 2016, p. 7.

<sup>4</sup> G. Tașcă, *Politica socială a României*, București, 1940, p. 181-182.

<sup>5</sup> Art. 269 alin. (2) din Codul fiscal – Legea nr. 227/2015 prevede că activitățile economice supuse taxei pe valoarea adăugată „cuprind activitățile producătorilor, comercianților sau prestatorilor de servicii, inclusiv activitățile extractive, agricole și activitățile profesiilor liberale sau asimilate acestora. De asemenea, constituie activitate economică exploatarea bunurilor corporale sau incorporabile în scopul obținerii de venituri cu caracter de continuitate”.

Sunt cuprinse în sfera de aplicare a taxei pe valoare adăugată *livrarea de bunuri* (art. 270 din Codul fiscal), precum și *prestările de serviciu* (art. 271).

<sup>6</sup> Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii* – ediția a IV-a revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2016, p. 13.

Prin urmare, munca este indisolubil legată de om, este încorporată în el, în structura lui. Cele două entități nu pot fi concepute separat.

În acest context, ajungem la sintagma *forța de muncă*, care în economia clasică reprezintă unul din cei trei factori ai producției, alături de capital și de resursele materiale<sup>7</sup>. Forța de muncă exprimă aptitudinile și eforturile depuse de om, inclusiv orice activitate efectuată de un agent uman în cadrul producției de bunuri și al prestărilor de servicii etc. Ea este un *capital uman*.

Forța de muncă a unei țări include atât angajații (salariații și funcționari public etc), pe cei care prestează munci independente, dar și celelalte persoane apte de muncă, care nu sunt angajate în diverse activități.

## 2. Specificul dreptului muncii

### 2.1. Preliminarii

Așa cum îi este însăși denumirea, munca reprezintă esența dreptului muncii. Totuși, acest drept nu guvernează ansamblul situațiilor de muncă, ci privește, în esență, doar situația juridică a salariaților, parte a contractelor individuale de muncă – lucrători subordonați și, desigur, remunerați. Obiectul său, așadar, constă în munca subordonată, adică cea care se exercită sub autoritatea și puterea altuia, a unui angajator. Prezența acestei inegalități explică esența materiei.

Din această perspectivă, dreptul muncii este un drept de putere, asemănător dreptului public. Este motivul pentru care a fost asimilat unei ramuri a dreptului public în sistemul de drept anglo-saxon<sup>8</sup>, în special în *Statele Unite ale Americii*. Dintr-o altă perspectivă, el a fost și este prezentat

<sup>7</sup> *Enciclopedia Universală Britanică*, Ed. Litera, 2010, p. 124.

<sup>8</sup> Gilles Auzero, Dirk Baūgaedd, Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, 2022, 35<sup>e</sup> édition, Dalloz, p. 12.

în mod frecvent ca un drept de protecție a părții mai slabe a raportului individual de muncă, adică a angajaților.<sup>9</sup>

## 2.2. Raporturile juridice de muncă – obiect al dreptului muncii

Relațiile sociale, care iau naștere în procesul muncii, reglementate de normele dreptului, devin raporturi juridice de muncă. Ele sunt individuale, dar și colective<sup>10</sup>.

Raporturile juridice individuale au fost definite *ca acele relații sociale reglementate de lege, ce iau naștere între o persoană fizică, pe de o parte, și, ca regulă, o persoană juridică (societate de orice tip, regie autonomă, autoritate sau instituție publică, altă categorie de unități etc.), pe de altă parte, ca urmare a prestării unei anumite munci de către prima persoană în folosul celei de a doua, care, la rândul ei, se obligă să o remunereze și să creeze condițiile necesare prestării acestei munci*<sup>11</sup>.

Potrivit Curții de Justiție a Uniunii Europene, principala caracteristică a relațiilor de muncă o constituie faptul că „o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație”<sup>12</sup>.

<sup>9</sup> Florence Canutt, *L'ordre public en droit du travail*. Ed. L.G.D.J. 2007, p. 27.

<sup>10</sup> Privind noțiunea și trăsăturile caracteristice al raportului juridic de muncă, a se vedea și Dan Țop, *Tratat de dreptul muncii. Doctrină și jurisprudență*, Ediția a IV-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2022, p. 10-12.

<sup>11</sup> A se vedea, în acest sens: Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, Ediția a 10-a, Ed. Universul Juridic, București, 2016, p. 20 și urm; Ion Traian Ștefănescu, *Tratat ...*, p. 14.

<sup>12</sup> Hotărârea din 4 iunie 2009 în cauzele C-22/08, *apud* Ovidiu Ținca, *Observații privind contractul individual de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii”, nr. 5/2009, p. 37-38.

Pornind de aici, raportul juridic de muncă a fost definit<sup>13</sup> ca acea „relație socială reglementată prin norme de drept al muncii (în cazul salariatului) sau de drept administrativ (în cazul funcționarului public) ori constituțional (în cazul demnitarului) care se naște între o persoană fizică, pe de o parte, și respectiv, o persoană fizică sau o persoană juridică, pe de altă parte, ca urmare a prestării unei munci de către prima persoană în folosul celeilalte care se obligă, la rândul ei, să-i asigure condițiile necesare pentru a munci și să o remunereze”. Raportul în discuție există: în cazul salariaților, al funcționarilor publici, civili sau militari (care poartă legal denumirea de raporturi de serviciu); al magistraților și a altor categorii de personal.

Raporturile de muncă la care ne referim (cele individuale), în afară de elementele comune tuturor categoriilor de raporturi juridice, în special a celor civile, se caracterizează prin anumite trăsături specifice, trăsături care rezultă și din interpretarea *per a contrario* a dispozițiilor art. 7 pct. 3 C. fiscal (Legea nr. 227/2015<sup>14</sup>), conform cărora activitatea independentă trebuie să îndeplinească cel puțin patru dintre următoarele criterii:

- a) persoana fizică dispune de libertatea de alegere a locului și a modului de desfășurare a activității, precum și a programului de lucru;
- b) persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea pentru mai mulți clienți;
- c) riscurile inerente activității sunt asumate de către persoana fizică ce desfășoară activitatea;
- d) activitatea se realizează prin utilizarea patrimoniului persoanei fizice care o desfășoară;

<sup>13</sup> Ion Traian Ștefănescu (coord.), în *Dicționar de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 292.

<sup>14</sup> Publicată în M. Of. nr. 688 din 10 septembrie 2015, modificată ulterior.

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

f) 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;

g) persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea direct, cu personal angajat sau prin colaborare cu terțe persoane.

Totodată, art. 269 alin. (4) C. fiscal stabilește că angajații cu contract individual de muncă sau alte instrumente juridice, care creează raporturi cu privire la condițiile de muncă, remunerarea sau alte obligații ale angajatorului, nu acționează de o manieră independentă.

Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că elementele specifice unui raport de independență vizează și împrejurarea că activitatea desfășurată nu constituie vechime în muncă și nici stagii de cotizare<sup>15</sup>.

Potrivit *Recomandării Organizației Internaționale a Muncii* nr. 198/2006, raportul de muncă se caracterizează:

a) printr-o activitate desfășurată de o persoană fizică (un lucrător);

b) prin plata unei remunerații – obligație a beneficiarului activității.

*Organizația Internațională a Muncii* recomandă statelor membre un cadru în care:

- să existe mai multe mijloace prin care se poate determina existența unei relații de muncă;

<sup>15</sup> Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția de cont. adm. fisc., dec. nr. 4845/2014; dec. nr. 5329/2013 ([www.scj.ro](http://www.scj.ro)).

- să instituie o prezumție legală a unei relații de muncă, dacă una sau mai multe trăsături ale acesteia sunt prezente;
- să determine, după consultări prealabile cu sindicatele și patronatele reprezentative, că lucrătorii cu anumite caracteristici pot fi considerați angajați sau persoane care desfășoară activități pe cont propriu.

Raporturile individuale de muncă, conform esenței lor, au caracter bilateral și presupun:

- prestarea muncii de către angajat;
- subordonarea lui față de angajator;
- caracterul cu titlu oneros, comutativ și cu executare succesivă;
- obligațiile asumate de părți au caracterul unor obligații specifice raporturilor de muncă<sup>16</sup>.

Raporturile amintite au un caracter *bilateral*, deoarece ele se stabilesc între două părți: un angajat și un angajator.

Ele au și un caracter personal (*intuitu personae*) deoarece munca este prestată de angajat în *considerarea pregătirii, aptitudinilor și calităților proprii* ale sale; reprezentarea – care este posibilă în raporturile juridice civile – este inadmisibilă în raporturile de muncă.

Aceste raporturi se caracterizează *printr-un mod specific de subordonare a angajatului* față de celălalt subiect în folosul căruia prestează munca. Este adevărat că, și în cadrul unor raporturi juridice civile, mandatarul este obligat să acționeze în limitele însărcinărilor primite de la mandant, după cum persoana care are calitatea de prepus își desfășoară activitatea, în funcția încredințată, sub conducerea și potrivit indicațiilor comitentului. Dar subordonarea, caracteristică raportului juridic de muncă, implică încadrarea prestatorului în colectivul de muncă al unui angajator determinat, într-o

<sup>16</sup> Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția civ., dec. nr. 1075/2013 ([www.scj.ro](http://www.scj.ro)).

anumită structură organizatorică și într-o anumită ierarhie funcțională. În acest cadru organizatoric prestabilit are loc prestarea muncii, spre deosebire de contractele civile în baza cărora cel care se obligă să desfășoare activitatea în folosul altuia își organizează singur munca, fără a se încadra într-un colectiv și fără a se subordona celui cu care a contractat.

Consecința subordonării, sub aspectul obiectului și conținutului raportului juridic de muncă, constă în aceea că cel care angajează stabilește programul și locul de muncă al personalului său, având, în același timp, dreptul de a-i da indicații, generale sau amănunțite, cu privire la modalitățile realizării sarcinilor de serviciu. Angajatul nu poate refuza îndeplinirea lor, chiar dacă sub aspectul oportunității, eficienței economice, interesului serviciului, indicațiile nu ar reprezenta soluția optimă ori ar fi greșite. În esență, deci, subordonarea constă în dreptul exclusiv al angajatorului de a organiza, în condițiile legii, munca lucrătorului în colectivul său.

Indiferent de denumirea dată de lege contraprestației cuvenite angajatului pentru activitatea sa (salariu, indemnizație, soldă), aceasta reprezintă prețul muncii exprimat în bani.

Asigurarea, prin lege și prin actul juridic – izvorul raportului de muncă –, a unei protecții multilaterale pentru angajați, atât cu privire la condițiile de desfășurare a procesului muncii, cât și în ceea ce privește drepturile lor, reprezintă o altă trăsătură a raportului juridic de muncă.

Toate normele juridice îndeplinesc o funcție de protecție a unor interese legitime, pentru că apărarea ordinii de drept constituie rațiunea însăși a legii. Însă aplicarea acestui principiu general dobândește în raportul juridic de muncă un accent specific, întrucât legea acordă o atenție deosebită protecției angajatului<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> Alexandru Țiclea, Adelina Duțu, *Jurisdicția raporturilor de muncă. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*. Ed. Universul Juridic, București 2021, p. 17-19.

Obiectul dreptului muncii cuprinde nu numai raporturile individuale, ci și *raporturile colective de muncă*. Este vorba, în principal, de relațiile dintre organizațiile angajaților și cele ale angajatorilor sau, ca regulă, dintre un angajator și colectivitatea personalului din unitatea sa.

Aceste din urmă relații au determinat doctrina să recunoască existența unui *drept colectiv al muncii*, subdiviziune a ramurii dreptului muncii<sup>18</sup>.

Dreptul colectiv al muncii, integrat dreptului muncii, „gvernează raporturile – când de cooperare, când de confruntare – dintre partenerii sociali, incluzând drepturile și obligațiile acestora privind informarea și consultarea reciprocă, negocierea colectivă, precum și instrumentele de presiune care stau la dispoziția lucrătorilor pe parcursul aceste negocieri”<sup>19</sup>. Nu putem omite din această enumerare rolul contractelor/acordurilor colective de muncă în ceea ce privește drepturile și obligațiile părților statornicite de aceste convenții.

Dreptul colectiv al muncii privește, în special:

- statutul legal al organizațiilor sindicale sau al reprezentanților angajaților, precum și ale celor patronale (parteneri sociali), rolul lor în domeniul raporturilor de muncă, în dialogul social, inclusive în funcționarea tripartismului;
- negocierea colectivă a condițiilor de muncă;
- executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor/acordurilor colective de muncă;
- conflictele colective de muncă și greva<sup>20</sup>.

<sup>18</sup> Ion Traian Ștefănescu, *Tratat...*, p. 41.

<sup>19</sup> Raluca Dimitriu, *Dreptul muncii. Anxietăți ale prezentului*, RENTROP&STRATON, 2016, p. 211.

<sup>20</sup> Ion Traian Ștefănescu, *Dicționar...*, p. 41.

### 2.3. Definiția dreptului muncii

Dreptul muncii cuprinde, în principal, ansamblul normelor juridice prin care sunt reglementate relațiile individuale și colective dintre angajator/angajatori și salariat/salariați.

În contextul reglementărilor legale în vigoare, dreptul muncii a fost definit<sup>21</sup>, în principal, ca ramură a dreptului privat, format din normele juridice aplicabile subiectelor de drept în calitatea lor de angajator (persoană juridică sau persoană fizică) și salariat (întotdeauna o persoană fizică), subiecte legate între ele printr-un contract individual de muncă. Așa fiind, stricto sensu, dreptul muncii, referindu-se direct numai la cei care au calitatea de salariați, nu cuprinde celelalte categorii de persoane care prestează o muncă în baza unor raporturi juridice având alte temeuri decât contractul individual de muncă (funcționari publici, magistrați etc.).<sup>22</sup>

Dreptul muncii a fost definit pornind și de la faptul că acesta este o disciplină științifică, el neputându-se confunda sau echivala cu un ansamblu de reglementări. Se consideră astfel că dreptul muncii constituie o disciplină a științelor juridice care studiază aspectele teoretice și practice ale raporturilor juridice de muncă născute între angajatori și cei subordonați acestora în baza contractelor individuale și colective de muncă, precum și rolul statului în desfășurarea acestor raporturi.<sup>23</sup>

Firește, dreptul muncii constituie și o disciplină științifică – mărturie stau numeroasele cursuri, tratate și alte lucrări care îi sunt consacrate, precum și faptul că este înscris în programele de învățământ ale facultăților de drept –, dar el este, înainte de toate, o ramură a dreptului alături de celelalte ramuri (subsisteme) ale sistemului dreptului național.

<sup>21</sup> Ion Traian Ștefănescu, *Tratat...*, p. 40.

<sup>22</sup> A se vedea și: Monica Gheorghe, *Dreptul individual al muncii*, Ed. Universul Juridic, 2015, p. 13; Brândușa Vartolomei, *Dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, 2016, p. 8.

<sup>23</sup> Valer Dornenau, *Dreptul muncii...*, p. 16-17.

În concluzie, apreciem că dreptul muncii este 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.

Dreptul muncii desemnează și disciplina sau ramura științelor juridice care studiază normele menționate.

### 2.4. Autonomia dreptului muncii

După intrarea în vigoare a actualului Cod civil – Legea nr. 287/2009, a fost pusă în discuție autonomia dreptului muncii; el ar fi doar un drept special sau particular care ar constitui, în fond, o parte a dreptului civil.<sup>24</sup>

Concomitent, s-a susținut că dreptul muncii nu ar avea o natură mixtă în sensul că nu are cum să cuprindă atât norme de drept privat (preponderent), cât și norme de drept public.

Desigur că nu poate fi acceptată o atare opinie care contrazice doctrina sedimentată în decursul a zeci și zeci de ani și infirmă o realitate: *dreptul muncii este o ramură distinctă de drept, integrată organic în sistemul național al dreptului.*

Clarificarea problemei autonomiei dreptului muncii se bazează pe criteriile tradiționale pe baza cărora se acceptă că pot fi identificate – sau nu – ramurile de drept. Este vorba de: *obiectul propriu de reglementare; principiile specifice; metoda de reglementare.*<sup>25</sup> Aceste elemente dau o fizionomie proprie unei ramuri de drept.

a) Dreptul muncii are un *obiect propriu de reglementare*, format din raporturile individuale și colective de muncă și din raporturile conexe lor. El reglementează astfel, în principal,

<sup>24</sup> Marian Nicolae, *Drept civil. Teoria generală*, vol. I. *Teoria dreptului civil*, Ed. Solomon, 2017, p. 13, 20, 30, 38-39 etc.

<sup>25</sup> A se vedea Nicoale Popa, *Teoria generală a dreptului*, Ediția 6, Ed. C.H. Beck, București, 2020, p. 87-89; Ion Craiovan, *Tratat de teoria generală a dreptului*, Ediția a IV-a, revăzută și adăugită, 2020, p. 494-495.