

**LIBRIS**

We know  
books

**REVISTA ROMÂNĂ DE  
DREPTUL MUNCII**

ROMANIAN LABOUR LAW REVIEW

**6/2022**



**Wolters Kluwer**  
Romania

## DIRECTOR

*Prof. univ. dr. h.c. Alexandru ȚICLEA*  
*Universitatea Ecologică din București, Cercetător științific asociat la Institutul de Cercetări Juridice „Acad. Andrei Rădulescu” al Academiei Române,*  
*Avocat – Baroul București*

## FONDATORI

*Prof. univ. dr. Sanda GHIMPU*

*Prof. univ. dr. Andrei POPESCU*

*Prof. univ. dr. Ion Traian ȘTEFĂNESCU*

*Prof. univ. dr. Alexandru ȚICLEA*

## CONSILIUL ȘTIINȚIFIC

### MEMBRI

**Anthony ARIGANELLO**  
*Președinte și Director executiv al Chartered Professionals in Human Resources din Canada*

*Prof. univ. dr. Raluca DIMITRIU*  
*Academia de Studii Economice din București, Cercetător științific grad I la Institutul de Cercetări Juridice „Acad. Andrei Rădulescu” al Academiei Române*

**Ricardo GABALDON GABALDON**  
*Președinte Consejo General de los Graduados Sociales din Spania, Avocat*

*Prof. univ. dr. Dan ȚOP*  
*Membbru asociat al Institutului de Cercetări Juridice al Academiei Române*

*Prof. univ. dr. Nicolae VOICULESCU*  
*Director al Centrului de cercetare din Universitatea Titu Maiorescu din București*

*Prof. univ. dr. Magda VOLONCIU*  
*Universitatea Titu Maiorescu din București, Avocat - Baroul București*

## COLEGIUL DE REDACȚIE

### REDACTOR ȘEF

*Conf. univ. dr. Laura GEORGESCU*  
*Universitatea Ecologică din București, Avocat – Baroul București, Expert legislația muncii, Referent*

### REDACTOR ȘEF ADJUNCT

*Lect. univ. dr. Corneliu BENȚE*  
*Președinte al Uniunii Naționale a Experților în Legislația Muncii*

### REDACTOR ȘEF ADJUNCT

*Lect. univ. dr. Adelina Oana DUȚU*  
*Consilier juridic la Institutul de Lingvistică al Academiei Române „Iorgu Iordan – Al. Rosetti”*

### REDACTORI

*Prof. univ. dr. Vlad BARBU*  
*Universitatea Ovidius din Constanța*

*Conf. univ. dr. Ana ȘTEFĂNESCU*  
*Prorector al Universității Dunărea de Jos din Galați, Expert legislația muncii*

**Ciprian Aurel POP**  
*Consilier Uniunea Națională a Experților în Legislația Muncii, Expert legislația muncii*

13 Selecție de noutăți legislative din perioada 1.08.-30.09.2022

## DOCTRINĂ

19 **Alexandru ȚICLEA**

Demersuri pentru un drept al muncii ecologic

25 **Ana ȘTEFĂNESCU, Laura GEORGESCU**

Aspecte privind răspunderea disciplinară – drept comun versus legislația specifică mediului universitar

31 **Marilena Nicoleta BALABUTI, Eduard Traian NICOLAU**

Vechimea în muncă – un concept adaptabil la realitățile pieței forței de muncă

54 **Știrbu Gabriela PETRUȚA**

Respectarea de către angajat a obligației de fidelitate față de angajatori în condițiile cumulului de funcții ca urmare a transpunerii Directivei (UE) nr. 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană în legislația internă

## AUTORITATEA EUROPEANĂ A MUNCII. PRACTICI EUROPENE

69 **Ioan Cosmin CONSTANTIN**

Road Show informativ și controale sprijinite de către Autoritatea Europeană a Muncii (ELA)

## INSPECȚIA MUNCII. PRACTICI NAȚIONALE

73 **Ciprian Aurel POP**

Campania Națională de verificare a respectării de către beneficiari a prevederilor Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri

## EXPERTUL RĂSPUNDE

77 **Elena SAVCIUC**

Data de sfârșit a contractului de muncă încheiat pe durată determinată pentru înlocuirea titularului postului care se află în concediu de creștere copil

## HOTĂRÂRI ALE CURȚII DE JUSTIȚIE A UNIUNII EUROPENE

*Selecție de referent conf. univ. dr. Laura GEORGESCU*

81 **HOTĂRÂREA TRIBUNALULUI (Camera a patra) 7 septembrie 2022(\*)** „Funcție publică – Funcționari – Telemuncă – Cerere de rambursare a cheltuielilor de telefonie și de conexiune la internet – Respingerea cererii – Excepție de nelegalitate – Admisibilitate parțială – Articolul 71 și anexa VII la statut – Obligația de solitudine – Principiul egalității și nediscriminării – Dreptul la respectarea vieții private”

- 98** HOTĂRÂREA TRIBUNALULUI (Camera a patra) 7 septembrie 2022(\*) „Funcție publică – Recrutare – Anunț de concurs general EPSO/AD/378/20 (AD 7) – Juriști-lingviști de limbă croată la Curtea de Justiție a Uniunii Europene – Decizia comisiei de evaluare de a nu îl admite pe reclamant în etapa următoare a concursului – Condiții de admitere – Condiția referitoare la un nivel de studii corespunzător unui ciclu complet de studii universitare absolvite cu o diplomă în drept croat – Deținere a unei diplome franceze în drept – Libera circulație a lucrătorilor – Acțiune în anulare”
- 110** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi) 1 august 2022(\*) „Trimitere preliminară – Apropierea legislațiilor – Directiva 2009/65/CE – Organisme de plasament colectiv în valori mobiliare (OPCVM) – Directiva 2011/61/UE – Fonduri de investiții alternative – Politici și practici de remunerare a personalului de conducere al unei societăți de administrare a OPCVM-urilor sau al unui administrator de fonduri de investiții alternative – Dividende distribuite anumitor membri ai conducerii – Noțiunea de «remunerație» – Articolul 17 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Drept de proprietate”
- 131** HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră) 1 august 2022(\*) „Trimitere preliminară – Protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal – Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Articolele 7, 8 și 52 alineatul (1) – Directiva 95/46/CE – Articolul 7 litera (c) – Articolul 8 alineatul (1) – Regulamentul (UE) 2016/679 – Articolul 6 alineatul (1) primul paragraf litera (c) și alineatul (3) al doilea paragraf – Articolul 9 alineatul (1) – Prelucrare necesară pentru respectarea unei obligații legale la care este supus operatorul – Obiectiv de interes public – Proportionalitate – Prelucrare a unor categorii speciale de date cu caracter personal – Reglementare națională care impune publicarea pe internet a unor date cuprinse în declarațiile de interese private ale persoanelor fizice care lucrează în cadrul funcției publice sau ale administratorilor de asociații sau instituții care primesc fonduri publice – Prevenirea conflictelor de interese și a corupției în sectorul public”
- 158** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia) 20 octombrie 2022(\*) „Trimitere preliminară – Cooperare judiciară în materie civilă – Regulamentul (UE) nr. 1215/2012 – Articolul 6 – Pârât care nu are domiciliul într-un stat membru – Articolul 17 – Competență în materia contractelor încheiate de consumatori – Noțiunea de «activitate profesională» – Articolul 21 – Competența în materia contractelor individuale de muncă – Noțiunea de «angajator» – Relație de subordonare – Regulamentul (CE) nr. 593/2008 – Legea aplicabilă – Articolul 6 – Contract individual de muncă – Acord de garanție încheiat între angajat și o societate terță care asigură executarea obligațiilor angajatorului față de acest angajat”

## JURISPRUDENȚĂ NAȚIONALĂ

Selecție realizată de lect. univ. dr. Adelina Oana DUȚU

- 173** Modificare unilaterală a contractului individual de muncă. Anulare de către instanță. Repunerea în situația anterioară (C. Apel Cluj, secția a IV-a pentru litigiile de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 306/A/2022, <https://sintact.ro>)
- 179** Cerere de continuare a raporturilor de muncă după împlinirea vârstei standard de pensionare. Refuzul nelegal al angajatorului. Anulare decizie și reintegrare pe postul deținut anterior (C. Apel Bacău, secția I civilă, decizia civilă nr. 155/2022, <https://sintact.ro>)

- 197** Nulitatea deciziei de concediere disciplinară. Repunerea părților în situația anterioară (C. Apel Bacău, secția I civilă, decizia civilă nr. 195/2022, <https://sintact.ro>)
- 212** Polițist. Sancționare disciplinară. Legalitate (C. Apel Galați, secția de contencios administrativ și fiscal, decizia civilă nr. 70/2022, <https://sintact.ro>)
- 224** Control Curtea de Conturi. Răspundere patrimonială. Membrii de sindicat. Anulare dispoziție de imputare (C. Apel Pitești, secția I civilă, decizia civilă nr. 932/2022, <https://sintact.ro>)
- 227** Drepturi de protecție socială. Încadrare în grad de handicap. Casare cu trimitere. Rejudecarea cauzei (C. Apel Oradea, secția de contencios administrativ și fiscal, decizia civilă nr. 1099/2022, <https://sintact.ro>)

## AGORA

- 233** **Adelina DUȚU**  
Din activitatea sindicatelor

Demersuri pentru  
un drept al muncii ecologicProf. univ. dr. **Alexandru ȚICLEA**

## ABSTRACT

In the present article, it is proposed that labor law, through its specificity as a regulator of labor relations, should contain ecological norms that contribute to the improvement of the phenomena characteristic of the environmental crisis. To consider the obligations of economic agents, in their capacity as an employer, to ensure to a greater extent the health and safety of workers by reducing, even eliminating environmental risks from the workplace, regarding, for example, chemical, biological agents, carcinogens, etc. At the same time, through the production processes carried out, they must concern themselves in a wider spectrum, with the protection of nature, flora and fauna, with combating climate change.

**Keywords:** *biodiversity, labor contract, climate, labor law, ecology, ecosystem, flora, fauna, pollution, safety and health at work.*

## REZUMAT

În articolul de față se propune ca dreptul muncii, prin specificul său de reglator al relațiilor de muncă, să conțină normele cu iz ecologic care să contribuie la ameliorarea fenomenelor caracteristice crizei mediului. Să privească obligațiile agenților economici, în calitatea lor de angajator, de a asigura într-o mai mare măsură sănătatea și securitatea lucrătorilor prin diminuarea, chiar eliminarea riscurilor de mediu de la locul de muncă, cu privire, de exemplu, la agenții chimici, biologici, cancerigeni etc. În același timp, prin procesele de producție desfășurate, ei trebuie să se preocupe într-un spectru mai larg, de protecția naturii, a florei și faunei, de combaterea schimbărilor climatice.

**Cuvinte-cheie:** *biodiversitate, contract de muncă, climă, dreptul muncii, ecologie, ecosistem, floră, faună, poluare, securitate și sănătate în muncă.*

**Legislație relevantă:** C. muncii, art. 175-192, Legea nr. 319/2006, art. 6, art. 7

## 1. Preliminarii

Titlul de mai sus va crea, fără îndoială, nedumerire. Este oare posibil ca o ramură a dreptului, având ca obiect reglementarea relațiilor de muncă<sup>[1]</sup> se include *ecologia* (sau unele aspecte ale ei), o „știință care se ocupă de studiul relațiilor dintre organisme și ambianța lor la nivel de individ, populație sau comunitate”<sup>[2]</sup>, o știință care „studiază relațiile dintre ființele vii cu mediul lor”, care „are în centrul său noțiunea de ecosistem și ipoteza sa de ecologie științifică” ce se „dezvoltă integrând cunoștințele provenind din biologie, geologie”? Ecologia aplicată „privește și analizează impactul acțiunii umane pentru a evita sau limita degradarea mediului și a favoriza o gestiune rațională a materiei”.<sup>[3]</sup>

O justificare totuși există. În primul rând, nu este vorba de o „includere”; aceasta ar fi, de altfel, imposibilă. Este vorba doar de o apropiere a unor aspecte ale ecologiei cu care dreptul muncii interferează. În al doilea rând, dreptul muncii și criza mediului se află într-o relație ambivalentă. Dreptul muncii continuă să fie înscris în procesele de producție ale unei economii fondată încă pe exploatarea naturii. Ca urmare, el poate să contribuie la ameliorarea fenomenelor caracteristice crizei mediului prin specificul său de reglator al raporturilor de muncă care instituie și obligații ale agenților economici, în calitatea lor de angajatori, de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor prin diminuarea sau chiar eliminarea riscurilor de mediu la locul de muncă<sup>[4]</sup>. A trăi într-un climat (la locul de muncă) „înseamnă a suporta și a fi influențat în modul de a fi de constrângerile unui mediu de existență”.<sup>[5]</sup>

Perioada actuală este, fără îndoială, marcată de evenimente majore, susceptibile de a afecta soarta umanității, cum sunt creșterea emisiilor de dioxid de carbon, încălzirea globală, catastrofele naturale. În aceste condiții, trebuie știut dacă și cum dreptul muncii poate fi conceput ca un sprijin în descoperirile științifice cu privire la relațiile dintre ființele umane, plante, mediu și climă. Toate aceste ființe, flora și fauna, există pe planeta noastră și suportă un anumit mediu, o anumită climă de care ele depind.

## 2. Pământul

Ca planetă a sistemului solar, locuită de oameni (DEX, p. 868), pământul este, mai întâi solul, unul terestru care, în logica juridică aplicată producției, joacă un rol fundamental. El permite conceptul de apropiere și localizare, esențial pentru reglementarea juridică, în dublu sens, de ordonare a normelor și prescripțiilor a ceea ce este de ordonat.

[1] A se vedea: I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a IV-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, 2017, p. 13-14; A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii – Legislație. Doctrină. Jurisprudență* -, ed. a X-a, actualizată, Ed. Universul Juridic, 2016, p. 16-18; D. Țop, *Tratat de dreptul muncii. Doctrină și jurisprudență*, ed. a IV-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, 2022, p. 78-81.

[2] *Dicționarul explicativ al limbii române (DEX)*, Editura Univers Enciclopedic, 2016, p. 371.

[3] M. Duțu, *Dreptul climei*, Ed. Universul Juridic, 2021, p. 125-126.

[4] Antoine Lyon-Caen, Adalberto Perulli, *Vers un droit du travail écologique*, în *Revue de droit du travail*, no 7/8, Juillet/aout, 2022, p. 429 și urm.

[5] M. Duțu, *op. cit.*, p. 123.

Pământul, în calitate de sol și subsol, dă omului substanțe minerale și pietre prețioase, petrol, cărbune, lemn. Omul își apropie solul pe care își localizează activitățile productive, de la agricultură, turism, până la întreprinderile industriale, indiferent de natura acestora și fără a ține seama de efectele poluante pe care le provoacă. El, în numele civilizației, se detașează de natură umană și abandonează lumea naturală.

Astfel, are loc o destructurare a mediului, intervine o auto-afirmare a *antropocentrismului* (omul este centrul și scopul universului). Este vorba de acea epocă ce începe atunci când geologia și ecosistemele suportă influența omului, mai întâi cu actul lucrărilor solului, de delimitare a proprietăților, dar mai ales cu pretenția lui de a avea dreptul total asupra naturii, de denaturare a mediului pentru a face posibilă o viață umană tot mai bună. Solul nu vede, nu strigă, nu ripostează atunci când primește în permanență metale grele, pesticide, otrăvuri, nenumărate substanțe toxice. În Europa se consideră că datorită exploatării nemiloase, a tratamentului la care este supus, un procent de 70% din sol este bolnav. Pământul nu discreditează munca umană, ci o recompensează cu roadele sale de natură variată, dar cu consecințe nefaste pentru el.

Omul devine din ce în ce mai conștient că trebuie să protejeze natura. De pildă, înființează și organizează grădini și culturi biologice. Dar aceste preocupări individuale nu sunt suficiente și este necesară o acțiune sistemică și instituțională a guvernelor.

Prin Raportul Comisiei Europene din anul 2020, intitulat *Caring for soil*, se propune ca până în anul 2030 să fie redată sănătatea solurilor cu 75% în fiecare stat membru. Pentru aceasta, trebuie găsite noi mecanisme de piață, de a modela guvernarea, de a stabili formațiuni care să promoveze durabilitatea în producție, cu scopul bunăstării solului. Însă, dreptul muncii are un rol redus în această direcție; el este esențialmente orientat către protecția lucrătorilor și reglementarea relațiilor cu angajatorii. Dreptul muncii este unul legat de om; el îi vizează pe cei care prestează munci subordonate în schimbul obținerii unui salariu, indiferent de chestiunea ecologică, cu excepția ceea ce privește mediul de muncă.

Însă, acest mediu este un concept restrâns; el este legat de sănătatea și securitatea lucrătorilor și nu a sănătății pământului pentru a îmbrăca o reală dimensiune ecologică. De aceea, s-ar impune ca dreptul muncii să fie orientat în sensul de a pune în valoare ceea ce este în măsură de a obstacula orice organizare a muncii care ignoră exigențele unei justiții ecologice. Prin obiectul său de reglementare ar putea promova o altă concepție a muncii; promovarea formelor de muncă autonome care nu afectează echilibrul între acțiunea la locul de muncă și consecințele ecologice ale unei atari acțiuni. Participarea sa poate privi reconversia producției de piață prin eliminarea emisiilor nocive, recurgerea la energiile regenerabile, valorificarea resurselor locale adaptate unor reguli fondate pe interesul comun.

### 3. Munca și ecologia

Este greu de găsit un raport între cele două noțiuni. Dreptul muncii, în calitate de drept antropocen, se sprijină pe necesitatea producției și a consumului. Munca, activitatea legată de natură și transformarea acesteia, este destinată reproducerii vieții umane pe pământ, fără a se ocupa de limitele ecologice de dezvoltare. Ea este concepută ca o necesitate de a face (*faciendi necessitas*), aproape redusă la o cheltuială de energie a lui *homo faber*, pentru producerea de bunuri folositoare omului și care îmbogățește ansamblul relațiilor umane. Este esența dreptului

muncii de a pune accentul pe munca lucrătorilor, în scopul asigurării existenței umane. Societatea modernă este una a muncii în care în procesele de producție se reproduc permanent în bunuri de toate categoriile. Dar, astfel are loc o perturbare a diferitelor aspecte externe ale planetei noastre, o profundă de reglare a interacțiunii lor.

Dreptul muncii contribuie la reglarea proceselor de producție fondate pe transformarea naturii în obiecte și bunuri de consum. Dar, în timp, îi protejează pe lucrători din punct de vedere al securității și sănătății în muncă a lor și pentru a garanta reproducția socială.

În dezvoltarea dispozițiilor Codului muncii (art. 175-192), Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă prevede că angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă. Principiul responsabilității lui nu este afectat de obligațiile legale ale lucrătorilor în acest domeniu [art. 6 alin. (3)]. El trebuie să ia măsuri pentru:

- a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;
- b) prevenirea riscurilor profesionale;
- c) informarea și instruirea lucrătorilor;
- d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.

Aceste măsuri trebuie implementate pe baza următoarelor principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă și de producție, în vederea reducerii monotoniei muncii, a celei cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății;
- e) adaptarea la progresul tehnic;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă;
- h) adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală;
- i) furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor (art. 7).

Criza ecologică nu se măsoară în funcție de bunurile pentru consum, ci în ceea ce privește încadrarea într-un anumit mediu, în modul în care acesta este afectat. Productivitatea ecologică se evaluează în funcție de evoluția numărului de ființe trăind într-o anumită perioadă și într-un anumit loc și se măsoară în energie utilizată pentru existența lor, fie ele vegetale, animale sau umane.

Dreptul muncii nu are cum să influențeze schimbările veritabile a paradigmei producției; nu acesta este scopul său. Însă, aceste schimbări pot viza timpul de muncă și locul de producție. Timpul de muncă trebuie să se schimbe în cel necesar realizării obiectului muncii, să se transforme dintr-unul fizic, corespunzător programului de lucru, în unul eficient utilizat efectiv pentru realizarea unei lucrări etc.

În privința locurilor de muncă, schimbarea poate viza nașterea și dezvoltarea organizării producției intermediare, grație utilizării inteligenței tehnologiei numerice, proprie reducerii consumului de orice natură, diminuarea poluării urbane, reducerea aglomerărilor pietonale, răspândirii de viruși, așa cum s-a întâmpnat cu cel de Covid-19.

Ca urmare a acestor schimbări, dreptul muncii își va demonstra capacitatea de a face munca umană compatibilă exigențelor suverane ale planetei.

Schimbările climatice reprezintă, fără îndoială, terenul cel mai sensibil pentru a aprecia capacitatea omului de a crește riscurile fatale ale acestei schimbări. Unul dintre efectele lor negative constă în antrenarea migrației, prin deplasarea geografică a milioane de bărbați și femei în căutarea de noi orizonturi de viață și muncă. În fața acestor realități, dreptul muncii trebuie să se adapteze consecințelor respective, să asigure protecția lucrătorilor migranți, să le testeze competențele, să le asigure integrarea în colectivele de muncă din țările în care are loc migrația.

#### 4. Contractul de muncă în fața tranziției ecologice

Problema care se pune constă în a ști dacă contractul de muncă constituie un posibil mijloc de a afirma o logică corespunzătoare exigențelor ecologice.

Un contract reprezintă, în general, un teren de întâlnire a unor interese private, dar și de confruntare a lor, un punct de echilibru a unor interese conflictuale. Totuși, în dreptul muncii, organizarea schimbului între muncă și salariu, ce formează corpul obligațiilor corespondente, îndeplinește o funcție organizatorică mai amplă, căci prestarea muncii nu se epuizează prin îndeplinirea unor sarcini de serviciu, ci este integrată în organizarea muncii – prerogativă a angajatorului. În mod tradițional însă dreptul muncii, ca ansamblu de norme juridice, limitează puterea angajatorului pentru protejarea lucrătorilor și a drepturilor fundamentale ale lor.

Contractele de muncă (individuale dar și colective) ar putea să devină apte nu numai de a răspunde exigențelor de producție a salariiștilor, dar și exigențelor ecologice, de a deveni un nou instrument de protecție a naturii. De aceea, ele ar trebui să cuprindă clauze cu o astfel de menire.

Dreptul muncii, la fel ca dreptul contractelor comerciale și dreptul societăților, trebuie să devină terenul de stabilire a unor clauze privind mediul, destinate combaterii schimbărilor climatice. Asemenea clauze pot favoriza o cultură a muncii, stimulând exercitarea unor alerte de mediu, vizând protecția aerului, reducerea și diminuarea poluării, controlul deșeurilor etc.

Această nouă viziune asupra contractului de muncă pune într-o lumină nouă relațiile profesionale. Ar trebui să existe un drept al lucrătorilor de a participa la organizarea muncii în funcție de schimbările climatice și alte pericole pentru mediu. De ce nu ar fi posibil un drept de grevă pentru climat?

#### 5. Concluzii

Este fără nicio îndoială că și dreptul este angrenat în acțiuni energice pentru protecția mediului, a climei, a scopului asigurării celor mai bune condiții de viață a omului și a celorlalte ființe de pe Planeta noastră.

În acest cadru, alături de dreptul mediului și dreptul climei, se înscrie timid și dreptul muncii care nu poate rămâne indiferent în fața marilor crize ecologice, în frunte cu schimbările climatice, erodarea biodiversității și poluarea generalizată.

Având ca obiect de reglementare raporturile juridice de muncă, drepturile și obligațiile angajatorilor și ale lucrătorilor, dreptul muncii poate contribui prin specificul său, la protecția mediului, în primul rând a celui de la locul de muncă, și, în al doilea rând, a celui din exterior.

Angajatorii au obligația în această calitate, să asigure securitatea și sănătatea în muncă a salariaților lor, deci un mediu propice desfășurării activităților profesionale. Totodată, în calitate de agenți economici, trebuie să urmărească ca procesele de producție pe care le dezvoltă să nu fie nocive pentru mediu, să nu polueze, să nu degradeze flora și fauna înconjurătoare.

În același timp, și lucrătorii trebuie să respecte disciplina tehnologică, și prescripțiile tehnice, în scopul protejării mediului la locul de muncă și pe cel din exteriorul unității productive.

De aceea, s-ar impune ca unele clauze ale contractelor de muncă (individuale și colective) să privească aspectele mai sus menționate. Se justifică astfel apropierea dreptului muncii de ecologie și invers.