

DREPTUL INDIVIDUAL AL MUNCII

DR. RADU ȘTEFAN PĂTRU

DREPTUL INDIVIDUAL AL MUNCII



EDITURA UNIVERSITARĂ
București, 2018

Colecția ȘTIINȚE JURIDICE ȘI ADMINISTRATIVE

Redactor: Gheorghe Iovan
Tehnoredactor: Ameluța Vișan
Coperta: Monica Balaban

Editură recunoscută de Consiliul Național al Cercetării Științifice (C.N.C.S.) și inclusă de Consiliul Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare (C.N.A.T.D.C.U.) în categoria editurilor de prestigiu recunoscut.

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
PĂTRU, RADU ȘTEFAN

Dreptul individual al muncii / Radu Ștefan Pătru. - București : Editura
Universitară, 2018
Conține bibliografie
ISBN 978-606-28-0729-0

349.2

DOI: (Digital Object Identifier): 10.5682/9786062807290

© Toate drepturile asupra acestei lucrări sunt rezervate, nicio parte din această lucrare nu poate fi copiată fără acordul Editurii Universitare

Copyright © 2018
Editura Universitară
Editor: Vasile Muscalu
B-dul. N. Bălcescu nr. 27-33, Sector 1, București
Tel.: 021 – 315.32.47 / 319.67.27
www.editurauniversitara.ro
e-mail: redactia@editurauniversitara.ro

Distribuție: tel.: 021-315.32.47 / 319.67.27 / 0744 EDITOR / 07217 CARTE
comenzi@editurauniversitara.ro
O.P. 15, C.P. 35, București
www.editurauniversitara.ro

Părinților mei,

R. Ș. Pătru

CUPRINS

ABREVIERI	13
CUVÂNT ÎNAINTE	15
CAPITOLUL I DREPTUL MUNCII CA RAMURĂ DE DREPT IZVOARE.	
PRINCIPII	17
1. Considerații introductive	17
2. Munca prin prisma diferitelor categorii de raporturi juridice	18
3. Definiția și structura Dreptului muncii. Dreptul individual și dreptul colectiv al muncii	19
4. Funcționarii publici	21
5. Izvoarele Dreptului muncii.....	21
5.1. Izvoarele comune.....	22
5.1.1. Actele normative.....	22
5.1.2. Jurisprudența	23
5.1.3. Uzanțele.....	24
5.2. Izvoarele specifice	25
5.2.1. Izvoarele specifice interne	25
5.2.1.1. Regulamentul de organizare și funcționare.....	25
5.2.1.2. Regulamentul intern.....	26
5.2.1.3. Instrucțiunile privind securitatea și sănătatea în muncă..	28
5.2.1.4. Contractul colectiv de muncă	28
5.2.1.5. Corelația dintre izvoarele interne specifice dreptului muncii.....	33
5.2.2. Izvoarele specifice internaționale	34
5.2.2.1. O. I. M.	34
5.2.2.2. Normele U. E.....	35
5.2.2.3. Relația dintre normele U. E. și normele O. I. M. Aplicabilitatea prioritara a normelor U. E. în dreptul intern în caz de conflict.....	36
5.2.2.4. Normele Consiliului Europei	37
6. Principiile Dreptului muncii	37
CAPITOLUL II – CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ	43
1. Aspecte introductive	43
2. Noțiuni.....	45
3. Trăsături juridice	46

3a. Trăsături comune cu alte contracte	46
3b. Trăsături specifice contractului individual de muncă	49
4. Formarea contractului individual de muncă	53
4.1. Condițiile de fond	53
4.1.1. Capacitatea	53
4.1.2. Consimțământul.....	63
4.1.3. Obiectul și cauza contractului individual de muncă	67
4.2. Condițiile de formă privind contractul individual de muncă (forma scrisă <i>ad probationem</i>).	69
4.2.1. Înregistrarea contractului individual de muncă; dosarul personal al salariaților.....	70
4.3. Alte condiții	73
4.3.1. Examenul medical	73
4.3.2. Condițiile de vechime în muncă	74
4.3.3. Studiile	76
4.3.4. Avizul, autorizarea sau atestarea	76
4.3.5. Perioada de probă	77
4.3.6. Stagiul	81
4.3.7. Declarațiile de avere și interese	86
5. Conținutul contractului individual de muncă	87
5.1. Clauzele esențiale și obligatorii	91
5.2. Clauzele specifice și neobligatorii	97
5.2.1. Clauzele specifice și neobligatorii prevăzute de Codul muncii.....	97
5.2.2. Clauzele specifice și neobligatorii, neprevăzute de Codul muncii ...	103
6. Executarea contractului individual de muncă.....	109
7. Nulitatea contractului individual de muncă.....	113
7.1. Noțiune	113
7.2. Regimul juridic	114
7.3. Efecte.....	115
8. Modificarea contractului individual de muncă	116
8.1. Delegarea	117
8.2. Detașarea	119
8.3. Forța majoră (art. 48 Codul muncii)	126
8.4. Ca sancțiune disciplinară (art. 48 Codul muncii).....	126
8.5. În interesul salariatului (art. 48 din Codul muncii).....	127
8.6. Impreviziunea.....	127
8.7. Transferul.....	129
9. Suspendarea contractului individual de muncă	133
10.Încetarea contractului individual de muncă.....	147
10.1. Încetarea de drept a contractului individual de muncă	147
10.2. Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților.....	153
10.3. Încetarea contractului ca voință unilaterală a uneia dintre părți	154
10.3.1. Demisia	154
10.3.2. Încetarea contractului individual de muncă datorată voinței unilaterale a angajatorului – Concedierea.....	157

10.3.2.1. Cadru legal internațional și intern	157
10.3.2.2. Interdicții de concediere.....	157
10.3.2.3. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului (art. 61 lit. a) – d) Codul muncii).....	159
10.3.2.3.1. Concedierea disciplinară (art. 61 lit. a) Codul muncii)	159
10.3.2.3.2. Concedierea în cazul arestării preventive sau al arestării la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile (art. 61 lit. b) Codul muncii).....	161
10.3.2.3.3. Concedierea din motive medicale (art. 61 lit. c) Codul muncii)	162
10.3.2.3.4. Concedierea pentru necorespondere profesională (art. 61 lit. d) Codul muncii).....	163
10.3.3. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului.....	166
10.3.3.1. Concedierea individuală.....	167
10.3.3.1.1. Caracterul efectiv al desființării locului de muncă	167
10.3.3.1.2. Cauza reală.....	168
10.3.3.1.3. Cauza serioasă.....	168
10.3.3.2. Concedierea colectivă	169
10.3.3.2.1. Noțiune	170
10.3.3.2.2. Regim juridic.....	171
10.3.3.2.3. Decizia de concediere.....	175
10.3.3.2.4. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale	176
10.3.3.2.5. Obiectivele de performanță individuală vs. criteriile sociale de departajare în cadrul concedierii colective.....	177
10.3.3.2.5.1. Regimul juridic al obiectivelor de performanță individuală a salariaților....	178
10.3.3.2.5.1.1. Criteriile sociale	179
10.3.3.2.5.1.2. Situația contractelor individuale de muncă în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora	180
10.3.3.2.5.1.3. Încetarea raportului de serviciu al funcționarilor publici din inițiativa autorității sau instituției publice .	183
11. Diferite tipuri de contracte individuale de muncă.....	186
11.1. Contractul individual de muncă pe perioadă determinată.....	186

11.1.1. Aspecte generale	186
11.1.2. Norme ale Uniunii Europene în materie	187
11.1.3. Condiții de validitate ale contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată	187
11.1.4. Cazurile în care se pot încheia contracte de muncă pe perioadă determinată.....	187
11.1.5. Regim juridic	188
11.1.6. Încetarea contractului individual de muncă pe perioadă determinată	190
11.2. Munca prin agent de muncă temporară.....	190
11.2.1. Noțiuni	190
11.2.2. Norme ale Organizației Internaționale a Muncii și ale Uniunii Europene în materie	191
11.2.3. Regim juridic	191
11.2.4. Încetarea contractului de muncă temporară	195
11.3. Contractul individual de muncă cu timp parțial.....	195
11.3.1. Aspecte generale. Noțiune.	195
11.3.2. Norme ale Organizației Internaționale a Muncii și ale Uniunii Europene în materie	195
11.3.3. Regim juridic	196
11.3.4. Încetarea contractului individual de muncă cu timp parțial .	198
11.4. Munca la domiciliu. Telemunca	198
11.4.1. Noțiuni	198
11.4.2. Norme internaționale în materie	199
11.4.3. Regim juridic	199
11.4.4. Încetarea contractului de muncă la domiciliu	201
CAPITOLUL 3 – TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ	202
1. Reglementări în cadrul O. I. M. și U. E.....	202
2. Timpul de muncă. Noțiune	202
2.1. Durata timpului de muncă	203
2.2. Munca suplimentară	205
2.3. Munca de noapte.....	206
3. Normarea muncii.....	208
4. Timpul de odihnă	209
4.1. Pauza de masă.....	209
4.2. Repausul zilnic	210
4.3. Repausul săptămânal	210
4.4. Sărbătorile legale	211
4.5. Concediile.....	213
4.5.1. Concediul de odihnă	213
4.5.2. Zile libere plătite	216
4.5.3. Concediul fără plată.....	216
4.5.4. Biletul de voie	216
4.5.5. Concediile pentru formare profesională	217

4.5.6. Reglementări speciale în materia timpului de odihnă pentru salariații din sistemul bugetar	218
4.5.7. Negocierea colectivă în materia timpului de muncă și a timpului de odihnă	220
CAPITOLUL 4 – SALARIZAREA	223
1. Aspecte generale. Principii	223
2. Reglementare la nivelul O. I. M	224
3. Reglementarea salarizării la nivel național	225
3.1. Reglementarea generală a salarizării în Constituția României și în Codul muncii	225
3.1.1. Forme de salarizare. Structura salariului	227
3.1.2. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată	228
3.1.3. Plata salariului	229
3.2. Salarizarea în sectorul privat	231
3.3. Salarizarea în sectorul bugetar	232
3.3.1. Alte drepturi salariale	235
4. Evoluția salariilor	237
5. Relevanța negocierii colective în materia salarizării	238
CAPITOLUL 5 – RĂSPUNDEREA JURIDICĂ	239
1. Răspunderea disciplinară	239
1.1. Aspecte generale privind regimul juridic al răspunderii disciplinare	239
1.2. Aspecte procedurale privind aplicabilitatea răspunderii disciplinare	242
1.3. Radierea sancțiunilor disciplinare	248
1.4. Cumularea răspunderii disciplinare cu alte forme de răspundere	250
1.5. Rolul instanței de judecată în materia contestării deciziilor de sancționare disciplinară	250
1.6. Rolul negocierii colective în cadrul răspunderii disciplinare	251
1.7. Răspunderea disciplinară a funcționarilor publici	252
1.7.1. Radierea sancțiunilor aplicate funcționarilor publici. Cazierul administrativ al funcționarilor publici	255
2. Răspunderea patrimonială	257
2.1. Răspunderea patrimonială a angajatorului față de salariat	258
2.1.1. Condițiile pentru antrenarea răspunderii patrimoniale a angajatorului	258
2.1.2. Acțiunea în regres a angajatorului	259
2.2. Răspunderea patrimonială a salariatului față de angajator	259
2.2.1. Condițiile răspunderii patrimoniale a salariaților	260
2.3. Aspecte procedurale referitoare la aplicabilitatea răspunderii patrimoniale a salariaților – o lacună de reglementare în Codul muncii	263
2.4. Răspunderea reparatorie aplicabilă funcționarilor publici	266
3. Răspunderea contravențională	267
3.1. Răspunderea contravențională a funcționarilor publici	271
4. Răspunderea penală	271

CAPITOLUL 6 – SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ	274
1. Reglementarea internațională și a U.E. în materie.....	274
2. Reglementarea internă.....	275
3. Trăsăturile specifice ale normelor legale care reglementează sănătatea și securitatea în muncă	275
4. Obligații legale principale în materia asigurării sănătății și securității în muncă	277
5. Accidentul de muncă și boala profesională	282
6. Comitetul pentru securitate și sănătate în muncă	283
7. Răspunderea juridică în materia securității și sănătății în muncă	285
CAPITOLUL 7 – CONFLICTELE INDIVIDUALE DE MUNCĂ. JURISDICȚIA MUNCII	287
1. Conflictele individuale de muncă.....	287
2. Jurisdicția muncii	290
2.1. Aspecte generale.....	290
2.2. Părțile litigiilor de muncă	290
2.3. Termene	290
2.4. Competența. Reguli speciale de procedură.....	293
BIBLIOGRAFIE	295

ABREVIERI

alin. – alineat/alineate.

art. – articol

B. Of. – Buletinul Oficial al României

C. civ. – Cod Civil.

C. pr. Civ. – Codul de procedură civilă

C. mun. – Codul muncii

C. O. R. – Clasificarea Ocupațiilor din România

Dreptul – Revista Dreptul

Ed. - Editura

e. g. – exempli gratia

H. G. – Hotărâre a Guvernului

Î. C. C. J. – Înalta Curte de Casație și Justiție

Ibidem – aceeași citare (din același pasaj, aceeași pagină)

lit. - litera

M. Of. – Monitorul Oficial al României

O. I. M. – Organizația Internațională a Muncii

O. U. G. – Ordonanță de Urgență a Guvernului

p. - pagina

R.R.D.M. – Revista Română de Dreptul Muncii

R.R.D.C. – Revista Română de Drept Comercial

U. E. – Uniunea Europeană

subl. ns. – sublinierea noastră

CUVÂNT ÎNAINTE

Dreptul muncii este o ramură de drept dinamică, alertă, dând expresie importanței muncii pentru societate, dar și pentru fiecare persoană în parte.

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

În lucrarea de față, am abordat Dreptul muncii sub aspectul relațiilor individuale de muncă, din aceste considerente, contractul individual de muncă reprezintă principala instituție de dreptul muncii analizată. În cuprinsul lucrării, sunt abordate și alte instituții relevante pentru această materie, precum răspunderea juridică, sănătatea și securitatea în muncă, jurisdicția muncii ș.a.

Pe tot parcursul lucrării am făcut referire 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.

Având în vedere faptul că Dreptul individual al muncii și Dreptul colectiv al muncii nu pot fi separate într-un mod rigid, ele alcătuind împreună conținutul Dreptului muncii, în lucrare am evidențiat punctual relevanța negocierii colective pentru anumite instituții de Drept individual al muncii.

Este un demers pe care l-am considerat util, în principal prin propunerile *de lege ferenda* formulate, cu atât mai mult cu cât, în prezent, negocierea colectivă, în special la nivelurile superioare este aproape inexistentă.

Îmi afirm satisfacția de a publica această monografie care a fost concepută de-a lungul unei perioade relativ lungi de reflecție asupra principalelor aspecte ale dreptului individual al muncii, într-un an deosebit de important pentru România, respectiv anul centenarului.

Pentru elaborarea acestei lucrări, am consultat doctrina juridică, practica judiciară și actele normative apărute până la data de 1 mai 2018.

Prezenta lucrare se adresează în egală măsură atât practicienilor dreptului – magistrați, avocați, notari, consilieri juridici, cât și teoreticienilor

dreptului – cadrelor didactice, doctoranzilor, masteranzilor, fiind un util material de studiu și pentru studenții facultăților de drept dar și pentru studenții din învățământul superior economic.

În același timp, lucrarea se adresează și fiecărei persoane care are calitatea de salariat, funcționar public sau angajator și care este în mod inevitabil interesată de raportul său de muncă.

În final, adresez calde mulțumiri Editurii Universitare, datorită căreia această carte a văzut lumina tiparului.

Dr. Radu Ștefan Pătru
București, 28 mai 2018.

CAPITOLUL I

DREPTUL MUNCII CA RAMURĂ DE DREPT. IZVOARE. PRINCIPII¹

1. Considerații introductive

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 orânduiri sociale.

Din punct de vedere economic, munca este importantă atât la nivelul personal al fiecărui salariat și angajator, deoarece, pe de o parte, salariatul 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 salariații 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.

¹ I. T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii – ediția a IV-a, revăzută și adăugită*, Editura Universul Juridic, București, 2017, p. 7 – 109, A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii – Legislație. Doctrină. Jurisprudență – Ediția a X-a, actualizată*, Ed. Universul Juridic, București, 2016, p. 7 – 77, 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, R. Dimitriu, *Dreptul muncii. Anxietăți ale prezentului*, Ed. Rentrop&Straton, București, 2016, p.13 – 21.

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.

2. Munca prin prisma diferitelor categorii de raporturi juridice

Relațiile de muncă se pot desfășura prin prisma raporturilor juridice civile sau a raporturilor juridice de muncă¹.

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) sau a unui contract de antepriză (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).

¹ A se vedea și S. Panainte, *Dreptul individual al muncii*, Ed. Hamangiu, București, 2017, p. 1 – 6.

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.

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

3. Definiția și structura Dreptului muncii. Dreptul individual și dreptul colectiv al muncii

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.

¹ Al. Țiclea, *Opinii privind dreptul public al muncii – subramură a dreptului muncii*, în Revista Română de Dreptul Muncii, 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 Revista Dreptul, nr. 12/2012, p. 113 – 136.

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.

Având în vedere cele menționate, 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 dreptului muncii, 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.

De fapt, dreptul individual al muncii și dreptul colectiv al muncii nu pot fi separate în mod ferm, după cum și noi în această lucrare vom face referiri inclusiv la dreptul colectiv al muncii pentru a explica anumite instituții care formal, se regăsesc în dreptul individual.

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.

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