

Capitolul I. Noțiuni introductive

Secțiunea 1. Considerații preliminare

Munca este privită, în general, nu ca un scop în sine, ci ca o modalitate prin care omul tinde să își satisfacă necesități de ordin material și spiritual. Astfel, munca presupune o activitate conștientă, preponderent fizică sau intelectuală, exercitată în vederea atingerii unui scop imediat, financiar, și a unor obiective mediate, indirecte.

Neîndoielnic, activitatea profesională ocupă un loc important și determinant în viața oamenilor, fiind în directă legătură cu sentimentul de securitate individuală, economică, socială, cu sănătatea fizică și mentală a acestora.

Alegerea, dobândirea și exercitarea unei profesii sunt etape importante în formarea și dezvoltarea personalității individului presupunând asimilarea de cunoștințe, dezvoltarea unor aptitudini, dinamică și exprimare axiologică, evaluare și autoevaluare, asumarea de responsabilități, confruntarea cu succesul sau eșecul, medierea între planul intim sau familial și cel profesional etc. Activitatea profesională atrage provocări care țin de gestiunea resurselor și echilibrul individual, de dezvoltarea și valorizarea propriilor calități și competențe generale sau specifice, de capacitatea de a fi onest, competitiv, empatic, creativ, un bun comunicator.

Dincolo de această perspectivă, munca reprezintă un reper major și în alte planuri. Efectele muncii individuale se reflectă primar la nivel de angajator și se regăsesc apoi sublimite în plan economic și social.

Interacțiunile umane și sociale pe care formarea profesională și prestarea muncii le determină presupun un schimb informațional complex, de tip simbiotic: dinspre individ spre colectivitate și societate și reciproc.

Subliniem doar că securitatea socială este, cel mai adesea, rezultatul exercițiului dreptului la muncă. Mai exact, asigurările sociale au natură contributivă și, astfel, depind de rezultatul financiar al muncii prestate.

Fără a ne propune să epuizăm planurile de abordare a unui subiect atât de complex, mai precizăm că munca este un factor original, activ și determinant al producției, o resursă esențială atrasă și utilizată în activitatea economică. Calitatea factorului muncă, diviziunea și productivitatea muncii sunt în directă corelație cu gradul de dezvoltare economică a unei țări.

În concluzie, importanța, complexitatea și dinamica relațiilor sociale privind munca nu pot fi neglijate, iar legiuitorul este chemat să facă eforturi pentru a le acorda atenția cuvenită.

§1. Privire diacronică asupra dreptului muncii

Deși preocupări privind munca regăsim în diverse izvoare încă din cele mai vechi timpuri, intervenția legiuitorului, astfel încât să putem vorbi despre conturarea unei

ramuri a dreptului muncii, s-a făcut resimțită abia în epoca modernă. Corelăm astfel apariția dreptului muncii cu dezvoltarea relațiilor industriale, cu nevoia de protecție a muncitorilor, dar și cu profunde transformări în plan politic, cultural, ideologic, economic și social produse în Europa secolului al XVIII-lea.

În ceea ce privește formarea și dezvoltarea ramurii dreptului muncii în plan național, la nivel doctrinar^[1] au fost delimitate trei etape: perioada anterioară datei de 23 august 1944, perioada 23 august 1944-22 decembrie 1989 și perioada de după 22 decembrie 1989.

Observând perioada anterioară datei de 23 august 1944, remarcăm că primele reglementări privind relațiile sociale de muncă au privit în mod special igiena și protecția muncii.

Dintre primele acte normative adoptate în țara noastră pot fi amintite:

- Legea sanitară din 1885;
- Legea servitorilor din 1891;
- Regulamentul industriilor insalubre din 1894;
- Legea minelor din 1895;
- Legea repausului duminical din 1897;
- Legea învățământului profesional din 1901;
- Legea pentru organizarea meseriilor din 1902 – Legea Missir (reglementa exercițiul meseriilor, relațiile dintre patroni și elevi, lucrători sau meseriași, asigurările sociale de boală și un sistem de jurisdicție profesională – comisie de arbitri);
- Legea asupra muncii minorilor și femeilor în industrii și exploatarea miniere (1905);
- Legea contra sindicatelor, asociațiilor profesionale, funcționarilor statului, județului, comunelor și stabilimentelor publice din 1909 – „Legea Orleanu” (prin aceasta se interzicea dreptul la asociere și la grevă a tuturor salariaților și nu era admisă încheierea de contracte colective de muncă);
- Legea privind organizarea meseriilor, creditului și asigurărilor muncitorești din 1912 – Legea Nenițescu (privea asigurările în caz de boală, accident, bătrânețe și invaliditate).

Perioada 23 august 1944-22 decembrie 1989 se caracterizează printr-o politică legislativă restrictivă, etatistă, în care munca era considerată o obligație, și nu un drept, iar drepturile salariaților nu puteau fi negociate cu întreprinderile socialiste de stat. Cele două coduri ale muncii adoptate în această perioadă (Legea nr. 3/1950 și Legea nr. 10/1972) erau menite să pună în practică viziunea specifică acestei perioade.

După 22 decembrie 1989 s-a impus ca și în planul reglementării relațiilor de muncă să aibă loc adaptarea la noile realități economice, sociale și politice.

Printre primele acte normative adoptate imediat după Revoluție se numără: Legea nr. 30/1990 privind angajarea salariaților în funcție de competență, Legea nr. 2/1991

[1] A se vedea A. ATHANASIU, L. DIMA, *Dreptul muncii*, Ed. C.H. Beck, București, 2005, pp. 3-5. Pentru o analiză mai detaliată, I.T. ȘTEFĂNESCU, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a 3-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2014, pp. 5-11.

privind cumulul de funcții, Legea nr. 13/1991 privind contractul colectiv de muncă, Legea nr. 15/1991 pentru soluționarea conflictelor colective de muncă.

Codul muncii din 1972 a suferit o serie de modificări (spre exemplu, prin Decretul-lege nr. 147/1990 privind modificarea sau abrogarea unor dispoziții legale care limitează libertatea muncii) și a supraviețuit până la abrogarea sa, prin Legea nr. 53/2003 (actualul Cod al muncii).

Neîndoielnic, aderarea României la Uniunea Europeană a determinat o evoluție accelerată a dreptului muncii românesc, o completare și substanțializare a acestuia atât din perspectivă materială, cât și jurisprudențială.

§2. Definiția și obiectul dreptului muncii

Dreptul muncii reprezintă acea ramură autonomă a dreptului privat alcătuită din ansamblul normelor juridice care reglementează relațiile sociale care se nasc în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale și colective de muncă, precum și unele relații sociale conexe acestora.

Caracterul autonom al acestei ramuri este determinat, în principal, de obiectul distinct de reglementare (un grup de relații sociale cu un obiect, conținut și trăsături proprii) și de metoda particulară de reglementare a relațiilor care formează obiectul acestei ramuri^[1]. De asemenea, principiile specifice acestei ramuri^[2] sunt de natură să o delimiteze față de alte ramuri de drept aparținând sistemului românesc de drept public sau privat.

Din definiția dreptului muncii reiese că obiectul acestuia îl constituie raporturile de muncă izvorâte din contractele de muncă (individuale și colective) și unele raporturile juridice conexe acestora. Aceste raporturi pot avea natură patrimonială sau nepatrimonială.

Codul muncii reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii [art. 1 alin. (1) C. muncii].

De asemenea, art. 2 C. muncii se referă la sfera persoanelor asupra cărora are incidență, respectiv:

- cetățenii români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;
- cetățenii români încadrați cu contract individual de muncă și care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu

^[1] Dreptul muncii este alcătuit, în principal, din norme juridice cu caracter imperativ; această trăsătură este de natură să conducă la crearea unui regim juridic unitar și la asigurarea protecției și realizării drepturilor pe care le generează calitatea de salariat. O altă particularitate a metodei de reglementare constă în faptul că, în această materie, alături de izvoarele de drept care, ca natură juridică, sunt comune cu cele ale altor ramuri de drept, regăsim izvoare specifice, cu relevanță doar în această ramură.

^[2] A se vedea *infra*, p. 21 și urm.

excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;

- cetățenii străini sau apatrizii încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României;
- persoanele care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii;
- ucenicii care prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;
- angajatorii, persoane fizice și juridice;
- organizațiile sindicale și patronale.

Observăm că nu toate relațiile sociale care exprimă exercitarea dreptului constituțional la muncă fac parte din domeniul de reglementare al dreptului muncii. În literatura de specialitate s-a arătat că, în momentul de față, *stricto sensu*, dreptul român al muncii nu vizează și acele categorii de persoane care prestează o activitate profesională în baza unor raporturi juridice de muncă având alte temeuri decât contractul individual de muncă (funcționari publici, magistrați etc.)^[1].

Pe de o parte, se consideră că intră sub incidența dispozițiilor dreptului muncii^[2]:

- raporturile juridice individuale de muncă, născute ca urmare a încheierii de contracte individuale de muncă;
- raporturile juridice colective de muncă, născute ca urmare a încheierii de contracte colective de muncă;
- raporturi juridice conexe celor de muncă^[3], care delimitează și circumstanțiază anumite premise sau efecte ale relațiilor de muncă, fiind în strânsă legătură cu acestea:
- raporturile privind pregătirea și formarea profesională;
- raporturile privind egalitatea de șanse privind accesul pe piața muncii;
- raporturile privind sănătatea și securitatea în muncă;
- raporturile dintre agentul de muncă temporară și utilizator;
- raporturile privind controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă;
- raporturile privind jurisdicția muncii;
- anumite raporturi privind stimularea ocupării forței de muncă;
- raporturile privind înființarea, organizarea și funcționarea organizațiilor sindicale și patronale;
- raporturile dintre organizațiile sindicale, patronale și stat (dialogul social bipartit și tripartit);

[1] I.T. ȘTEFĂNESCU, *Tratat ..., op. cit.*, p. 38. A se vedea și V. DORNEANU, *Dreptul muncii. Partea generală*, Ed. Universul Juridic, București, 2012, p. 100.

[2] A se vedea și I.T. ȘTEFĂNESCU, *Tratat ..., op. cit.*, p. 37.

[3] A se vedea și D. MOȚIU, *Dreptul individual al muncii, ed. a 2-a*, Ed. C.H. Beck, București, 2012, p. 15; M. GHEORGHE, *Drept individual al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2015, p. 10. Există însă și o serie de relații conexe celor de muncă, pe care le regăsim reglementate în cadrul altor ramuri de drept: relațiile privind asigurările sociale, cele privind fiscalitatea muncii etc.

– raporturile dintre organizațiile sindicale sau patronale, pe de o parte, și subiec-tele raporturilor individuale și colective de muncă, pe de altă parte;

– raporturile privind conflictele colective de muncă.

Pe de altă parte, nu intra în sfera dreptului muncii^[1]:

– munca prestată în afara unor raporturi juridice de muncă:

– munca voluntară, prestată în baza unui contract de voluntariat, o convenție civilă reglementată de Legea nr. 195/2001 a voluntariatului^[2];

– munca desfășurată în baza unor obligații legale^[3]: în timpul practicii profesionale conform Legii nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților^[4]; în timpul execu-tării pedepsei conform dispozițiilor Legii nr. 254/2013 privind executarea pedepselor și a măsurilor privative de libertate dispuse de organele judiciare în cursul procesului penal^[5]; în folosul comunității; în caz de incendii, în zonele cu vegetație forestieră; în caz de inundații; la solicitarea primarului adresată persoanelor apte de muncă din familiile pentru care statul asigură un venit minim etc.;

– munca efectuată în cadrul unui raport juridic civil;

– munca în cadrul unui raport societar.

– munca prestată ca activitate economică independentă^[6] și în cadrul unei profe-siuni liberale^[7] (forme particulare de exercitare a dreptului constituțional la muncă);

– munca prestată de anumite categorii profesionale care beneficiază de regle-mentări dedicate, speciale: funcționarii publici (în cadrul raporturilor de serviciu ale acestora), demnitari, magistrați, soldați și gradați profesioniști, preoți, membri coope-ratori etc.

Trebuie subliniat că, deși anumite raporturi de muncă, tipice sau atipice, nu apar a fi direct reglementate de dreptul muncii, totuși acesta constituie drept comun pentru acestea, aplicându-se în completarea legislației dedicate acestora. Astfel, conform art. 1 alin. (2) C. muncii, acesta se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, însă numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice, derogatorii. De asemenea, potrivit art. 278 alin. (2) C. muncii, prevederile acestuia se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate

[1] Pentru detalii, I.T. ȘTEFĂNESCU, *Tratat ..., op. cit.*, pp. 21-36.

[2] Republicat în M. Of. nr. 276 din 25 aprilie 2007.

[3] I.T. ȘTEFĂNESCU, *Tratat ..., op. cit.*, pp. 14-15.

[4] Publicat în M. Of. nr. 493 din 24 iulie 2007.

[5] Publicat în M. Of. nr. 514 din 14 august 2013.

[6] În baza O.U.G. nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale, publicată în M. Of. nr. 328 din 25 aprilie 2008.

[7] Acestea fac obiectul unor legi speciale privind constituirea, organizarea și funcționarea corpurilor profesionale, formele de exercitare a profesiei liberale etc. Este cazul, spre exemplu, al avocaților (Legea nr. 51/1995 pentru organizarea și exercitarea profesiei de avocat, republicată în M. Of. nr. 98 din 07 februarie 2011), notarilor (Legea notarilor publici și a activității notariale nr. 36/1995, republicată în M. Of. nr. 444 din 18 iunie 2014), arhitecților (Legea nr. 184/2001 privind organizarea și exercitarea profesiei de arhitect, republicată în M. Of. nr. 470 din 26 iunie 2014) etc.

pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective.

Raportat la obiectul dreptului muncii, în literatura de specialitate^[1] este general acceptată distincția între două subramuri: dreptul individual al muncii (care vizează, în principal, contractul individual de muncă, sub toate aspectele sale, și jurisdicția muncii) și dreptul colectiv al muncii (care vizează statutul organizațiilor sindicale și patronale, dialogul social, negocierea colectivă, contractul colectiv de muncă, conflictul colectiv de muncă).

§3. Trăsăturile caracteristice ale raporturilor juridice individuale de muncă

În literatura de specialitate este general acceptat că raportul juridic de muncă prezintă anumite trăsături specifice care îl deosebesc de alte raporturi juridice care presupun prestarea unei anumite activități:

- raportul individual de muncă este unul bipartit, fiind exclusă pluralitatea de subiecte;

- subiectul care se obligă să presteze munca este întotdeauna o persoană fizică, iar subiectul în favoarea căruia se prestează munca poate fi o persoană juridică (de regulă) sau fizică;

- prestarea muncii sau punerea la dispoziția angajatorului a forței de muncă exprimă exercitarea liberă, realizarea dreptului constituțional la muncă. Munca nu este o marfă. Raportul juridic de muncă constituie sursa veniturilor necesare asigurării unui anumit nivel de trai (pentru salariat și, eventual, membrii familiei acestuia) și exprimă o relație de dependență economică a salariatului față de angajator. Desfășurarea în timp a raportului de muncă, în condiții de continuitate, face ca acesta să interfereze cu evoluția vieții personale a salariatului și să fie influențat de aceasta;

- raportul juridic de muncă este unul personal (*intuitu personae*) atât în ceea ce îl privește pe salariat cât și în ceea ce îl privește pe angajator. Obligația de a presta munca trebuie executată personal de cel ce și-a asumat-o, această obligație neputând fi îndeplinită prin reprezentant;

- raportul juridic de muncă presupune obligația de a pune la dispoziția angajatorului forța de muncă și nu în mod necesar obligația de a obține un anumit rezultat. Forța de muncă se consumă în procesul muncii prin prestații succesive care au caracter ireversibil;

- munca trebuie să fie retribuită conform negocierii părților, aplicând sistemul reglementar incident privind salariul minim, salarizarea și fiscalitatea muncii;

- raportului juridic de muncă presupune subordonarea juridică față de angajator a celui care prestează munca. Această subordonare presupune, în esență, dreptul

[1] I.T. ȘTEFĂNESCU, *Tratat ..., op. cit.*, pp. 38-39; M. GHEORGHE, *Drept individual al muncii, op. cit.*, pp. 9-10; R.C. RADU, *Dreptul muncii*, Ed. C.H. Beck, București, 2008, p. 3.

angajatorului de a dispune cu privire la activitatea salariatului^[1], de a verifica modul de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu și de a îl cerceta și, eventual, sancționa disciplinar;

– raportul juridic de muncă presupune protecția multilaterală a salariatului (această protecție dă substanță chiar unui principiu specific dreptului muncii)^[2].

Secțiunea 2. Izvoarele dreptului muncii

Izvoarele dreptului muncii, ca forme de exprimare a normelor juridice în această materie, pot fi interne și internaționale.

În raport de natura lor intrinsecă, izvoarele formale interne ale dreptului muncii pot fi împărțite în două categorii principale:

- izvoare comune cu cele ale altor ramuri de drept;
- izvoare specifice dreptului muncii.

Cu privire la izvoarele internaționale și efectele acestora în planul dreptului intern, prezintă relevanță dispozițiile art. 276 C. muncii care statuează, la nivel de principiu, că, potrivit obligațiilor internaționale asumate de România, legislația muncii trebuie să fie armonizată în permanență cu normele Uniunii Europene, cu convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii, cu normele dreptului internațional al muncii.

§1. Izvoarele formale interne

1.1. Izvoare comune cu cele ale altor ramuri de drept

Izvoarele comune cu cele ale altor ramuri de drept sunt: legile (constituționale, organice și ordinare, cu caracter general sau special) și actele normative subordonate legilor (decretele-lege, ordonanțele și hotărârile Guvernului, ordinele și instrucțiunile miniștrilor, acte ale administrației publice).

A. Constituția este un izvor important pentru dreptul muncii deoarece:

- unele drepturi fundamentale ale cetățenilor sunt legate de muncă interesând astfel dreptul muncii (dreptul de asociere, dreptul la protecția muncii, dreptul la grevă etc.);
- principiile fundamentale ale dreptului muncii au ca izvor primar texte constituționale (neîngrădirea dreptului la muncă și libertatea muncii, negocierea condițiilor de muncă, dreptul la odihnă etc.).

Astfel, observând reglementarea constituțională a drepturilor și libertăților fundamentale, trebuie să subliniem cu prioritate dispozițiile referință ale art. 41 privind munca și protecția socială a muncii:

^[1] Spre exemplu, angajatorul stabilește programul de lucru, regulile de disciplină a muncii, poate da dispoziții scrise sau verbale pentru îndeplinirea anumitor sarcini de serviciu, îl poate delega pe salariat.

^[2] A se vedea *infra*, pp. 24-25.

„(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege.

(3) Durata normală a zilei de lucru este, în medie, de cel mult 8 ore.

(4) La muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații.

(5) Dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate.”

Principiul libertății muncii, consacrat la alin. (1) al art. 41, este circumstanțiat prin dispozițiile art. 42 privind interzicerea muncii forțate și situațiile în care o activitate nu poate fi calificată ca fiind muncă forțată.

Legea fundamentală mai consacră expres și alte drepturi și libertăți care interesează, direct sau indirect, dreptul muncii: libertatea de asociere în sindicate și patronate (art. 40), dreptul la grevă (art. 43), dreptul minorilor și tinerilor la protecție (art. 49), dreptul la pensie, la concediu de maternitate plătit, la ajutor de șomaj (art. 47 alin. (2) ș.a.

Totodată, în considerarea importanței sale, conform art. 73 alin. (3) lit. p) din Constituție, regimul general privind raporturile de muncă, sindicatele, patronatele și protecția socială este de domeniul legilor organice.

B. Legile. Pentru variate motive și rațiuni, legiuitorul român nu a putut să adopte o singură lege cadru, generală și completă, care să reglementeze relațiile sociale de muncă.

Pe acest fond, Codul muncii (Legea nr. 53/2003^[1]) și Legea dialogului social nr. 62/2011^[2] constituie, împreună, nucleul cadrului normativ general privind raporturile individuale și colective de muncă.

Pentru o privire de ansamblu asupra obiectului reglementării acestor două acte normative principale și complementare este util să prezentăm structura acestora.

Astfel, Codul muncii cuprinde 281 de articole și este structurat în treisprezece titluri, respectiv:

Titlul I – Dispoziții generale (art. 1-art. 9);

Titlul II – Contractul individual de muncă (art. 10-art. 110);

Titlul III – Timpul de muncă și timpul de odihnă (art. 111-158);

Titlul IV – Salarizarea (art. 159-art. 174)

Titlul V – Sănătatea și securitatea în muncă (art. 175-art. 191);

Titlul VI – Formarea profesională (art. 192-art. 210);

Titlul VII – Dialogul social (art. 211-art. 228);

^[1] Republicat în M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011.

^[2] Republicare în M. Of. nr. 625 din 31 august 2012.

Titlul VIII – Contractele colective de muncă (art. 229-art. 230);

Titlul IX – Conflictele de muncă (art. 231-art. 236);

Titlul X – Inspecția Muncii (art. 237-art. 240);

Titlul XI – Răspunderea juridică (art. 241-art. 265);

Titlul XII – Jurisdicția muncii (art. 266-art. 275);

Titlul XIII – Dispoziții tranzitorii și finale (art. 276-art. 281).

La rândul ei, Legea dialogului social nr. 62/2011 cuprinde 224 de articole fiind împărțită în 10 titluri:

Titlul I – Dispoziții generale (art. 1);

Titlul II – Organizațiile sindicale (art. 2-art. 53);

Titlul III – Organizațiile patronale (art. 54-art. 74);

Titlul IV – Consiliul național Tripartit pentru Dialog Social (art. 75-art. 81);

Titlul V – Consiliul Economic și Social (acest titlu a fost abrogat prin Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social^[1]);

Titlul VI – Constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale și la nivel teritorial (art. 120-art. 126);

Titlul VII – Negocierile colective de muncă (art. 127-art. 153);

Titlul VIII – Reglementarea modalităților de soluționare a conflictelor de muncă (art. 154-art. 216);

Titlul IX – Sancțiuni (art. 217-art. 218);

Titlul X – Dispoziții tranzitorii și finale (art. 219-art. 224).

Acestor două acte normative definitorii li se adaugă însă și alte legi, organice sau ordinare, care au caracter de generalitate^[2] (spre exemplu: Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă^[3], Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților^[4], Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă^[5], Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați^[6], Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat^[7], Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii^[8] etc.).

În raporturile dintre aceste acte normative generale se pot identifica o serie de conflicte, de suprapuneri sau necorelări, în special ca urmare a nerespectării regulilor impuse de Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative^[9] (mai ales ca urmare a ignorării regulii privind abrogarea expresă a dispozițiilor legale care înregistrează aspecte de contradictorialitate cu reglementarea preconizată).

[1] Republicare în M. Of. nr. 740 din 2 octombrie 2015.

[2] I.T. ȘTEFĂNESCU, *Tratat ..., op. cit.*, p. 54.

[3] Publicat în M. Of. nr. 646 din 26 iulie 2006.

[4] Publicat în M. Of. nr. 1006 din 18 decembrie 2006.

[5] Republicată în M. Of. nr. 498 din 7 august 2013.

[6] Republicată în M. Of. nr. 326 din 5 iunie 2013.

[7] Publicat în M. Of. nr. 401 din 20 iulie 2001.

[8] Republicată în M. Of. nr. 290 din 3 mai 2012.

[9] Republicat în M. Of. nr. 260 din 21 aprilie 2010.