

Dreptul muncii

Ediția 3

- revizuită și adăugită -



Editura C.H. Beck
București 2019

Cuprins

Abrevieri.....	XIX
Partea I. Introducere în dreptul muncii	1
Capitolul I. Dreptul muncii – Ramură a sistemului unitar de drept	3
Secțiunea 1. Noțiunea, obiectul și izvoarele dreptului muncii.....	3
§1. Noțiunea de muncă și rolul ei	3
§2. Formele în care poate fi prestată munca.....	4
§3. Obiectul dreptului muncii	7
§4. Caracteristicile raporturilor juridice de muncă născute în baza încheierii contractului individual de muncă.....	10
Secțiunea a 2-a. Izvoarele dreptului muncii	11
§1. Izvoarele comune	11
§2. Izvoarele specifice	13
2.1. Izvoarele specifice interne	13
2.2. Izvoare internaționale (Dreptul internațional al muncii).....	13
§3. Reglementări conținute în dreptul Uniunii Europene	15
Capitolul II. Principiile Dreptului muncii. Corelația dreptului muncii cu alte ramuri de drept.....	17
Secțiunea 1. Principiile dreptului muncii.....	17
§1. Noțiune	17
§2. Categoriile de principii.....	17
Secțiunea a 2-a. Corelarea Dreptului muncii cu alte ramuri de drept.....	18
§1. Considerații generale.....	18
§2. Dreptul muncii și dreptul constituțional	19
§3. Dreptul muncii, dreptul civil și dreptul procesual civil.....	20
§4. Dreptul muncii și dreptul administrativ	21
§5. Dreptul muncii și dreptul comercial.....	21
§6. Dreptul muncii, dreptul penal și dreptul procesual penal	22
§7. Dreptul muncii și dreptul securității sociale.....	22
Partea a II-a. Dreptul individual al muncii	25
Capitolul I. Învățarea pe tot parcursul vieții.....	27
Secțiunea 1. Considerații generale	27
Secțiunea a 2-a. Organisme cu responsabilități referitoare la învățarea pe tot parcursul vieții	28
§1. Ministerul Educației și Cercetării	29
§2. Ministerul Muncii și Protecției Sociale.....	29
§3. Ministerul Culturii	29
§4. Autoritatea Națională pentru Calificări	30

Capitolul II. Formarea profesională	36
Secțiunea 1. Accepțiunile, definiția și conținutul formării profesionale	36
Secțiunea a 2-a. Obiectivele principale ale formării profesionale.....	36
Secțiunea a 3-a. Sistemul de formare profesională	37
§1. Chestiuni preliminare.....	37
§2. Formarea profesională inițială	37
2.1. Formarea profesională inițială prin sistemul național de învățământ.....	37
2.2. Practica elevilor și studenților	39
Secțiunea a 4-a. Formarea profesională a adulților	40
§1. Generalități. Reglementare.....	40
§2. Organizarea formării profesionale a adulților.....	41
§3. Autorizarea furnizorilor de formare profesională.....	43
§4. Evaluarea și certificarea formării profesionale a adulților	44
§5. Finanțarea formării profesionale adulților	45
Secțiunea a 5-a. Formarea profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.....	46
§1. Noțiunea de persoană aflată în căutarea unui loc de muncă	46
§2. Programe de formare profesională.....	46
§3. Serviciile de formare profesională	47
§4. Drepturile și obligațiile persoanelor care urmează programe de pregătire profesională.....	48
Secțiunea a 6-a. Formarea profesională a salariaților.....	49
§1. Obiectivele și modalitățile formării profesionale a salariaților	49
§2. Participarea la formarea profesională.....	50
§3. Cheltuielile privind formarea profesională.....	50
§4. Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator	53
4.1. Contractul de calificare profesională	53
4.2. Contractul de adaptare profesională	53
4.3. Formatorul	54
4.4. Contractul de internship.....	54
4.5. Formarea profesională prin ucenicie la locul de muncă	57
4.5.1. Chestiuni introductive. Noțiune	57
4.5.2. Contractul de ucenicie la locul de muncă	58
4.5.3. Părțile în contractul de ucenicie la locul de muncă și obligațiile acestora.....	59
4.5.4. Statul ucenicului	61
4.5.5. Coordonatorul de ucenicie.....	61
4.5.6. Susținerea financiară a uceniciei.....	62
4.5.7. Controlul aplicării dispozițiilor legale privind ucenicia la locul de muncă	63
Secțiunea a 7-a. Formarea profesională a funcționarilor publici	63
§1. Noțiune. Principii.....	63
§2. Modalitățile de realizare a formării profesionale a funcționarilor publici	64
§3. Furnizorii de formare profesională.....	65
§4. Drepturi și obligații specifice ale beneficiarilor de formare și ale furnizorilor de formare.....	65
Secțiunea a 8-a. Formarea profesională prin învățământul superior.....	67

Respect	§1. Organizarea învățământului superior	67
	§2. Studiile universitare de licență	70
	§3. Studiile universitare de master	71
	§4. Studiile universitare de doctorat	72
	§5. Învățământul postuniversitar	77
Capitolul III. Contractul Individual de muncă	79	
Secțiunea 1. Prezentare generală a contractului individual de muncă	79	
Secțiunea a 2-a. Elementele contractului individual de muncă	80	
§1. Prestarea muncii	81	
§2. Plata salariului	81	
§3. Subordonarea	82	
§4. Elementul temporal	82	
Secțiunea a 3-a. Trăsăturile caracteristice ale contractului individual de muncă	83	
Secțiunea a 4-a. Contractul individual de muncă și alte contracte	87	
§1. Contractul individual de muncă și contractul colectiv de muncă	87	
§2. Contractul de management/administrare – varietate a contractului individual de muncă	88	
2.1. Contractul de management în cazul instituțiilor publice de cultură	88	
2.2. Contractul de management în cazul unităților sanitare publice	89	
2.3. Contractul de management în cazul directorilor coordonatori ai serviciilor publice deconcentrate și adjuncții acestora	90	
§3. Contractul individual de muncă și contractul civil de prestări servicii	90	
§4. Contractul civil care are ca obiect prestarea de către copii de activități remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling	92	
§5. Contractul individual de muncă și contractul de voluntariat	94	
§6. Contractul individual de muncă și contractul de mediere a angajării cetățenilor români în străinătate	97	
Capitolul IV. Încheierea Contractului individual de muncă	101	
Secțiunea 1. Generalități cu privire la încheierea contractului individual de muncă ..	101	
Secțiunea a 2-a. Condiții generale obligatorii privind încheierea și validitatea contractului individual de muncă	102	
§1. Capacitatea juridică a părților	102	
1.1. Capacitatea civilă a persoanei ce urmează a fi încadrată în muncă	102	
1.2. Incompatibilități privind încheierea contractului individual de muncă	103	
1.2.1. Vârstă	104	
1.2.2. Măsuri de protecție a tinerilor și femeilor	104	
1.2.3. În scopul apărării avutului public sau privat	106	
1.2.4. Exerțarea profesiei de bună	106	
1.2.5. Exerțarea unor funcții care implică unele condiții de încadrare mai riguroase	106	
1.2.6. Interzicerea ocupării unei funcții sau exercitării acelei profesii, meserii sau ocupații. Situații de restrângere a capacității juridice potrivit legislației penale	107	
1.2.7. Capacitatea juridică a străinilor	107	

1.3. Capacitatea juridică a angajatorului	108
1.3.1. Capacitatea juridică a angajatorului persoană juridică	109
1.3.2. Capacitatea juridică a angajatorului persoană fizică	111
§2. Consimțământul părților	112
2.1. Noțiuni. Condiții	112
2.2. Viciile de consimțământ	113
§3. Obiectul și cauza contractului individual de muncă	115
§4. Conținutul contractului individual de muncă	117
4.1. Partea legală	117
4.2. Partea convențională	117
4.3. Cele mai importante clauze ale contractului individual de muncă	118
4.3.1. Felul muncii	118
4.3.2. Locul muncii	119
4.3.3. Clauze specifice	120
§5. Condiții speciale obligatorii privind încheierea și validitatea contractului individual de muncă	123
5.1. Examenul medical	123
5.2. Verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale a celui care solicită angajarea. Concursul și termenul de încercare (sau de probă)	125
5.2.1. Concursul sau examenul	126
5.2.2. Perioada de probă	127
5.3. Repartizarea în muncă și avizul prealabil	130
5.3.1. Repartizarea în muncă	130
5.3.2. Avizul prealabil	132
5.4. Condiții de studii și vechime în muncă	133
5.4.1. Condiții de studii	133
5.4.2. Condiții de vechime în muncă și specialitate	135
5.5. Stagiul	136
5.6. Cumulul de funcții	142
5.6.1. Generalități	142
5.6.2. Cumulul pensiei cu salariul	143
5.6.3. Cumulul salariului cu o parte din indemnizația de șomaj	144
5.6.4. Cumulul de funcții în cazul personalului didactic	145
5.6.5. Excepții de la posibilitatea cumulului de funcții	145
5.7. Informarea persoanei care solicită angajare	151
5.7.1. Elementele informării	151
5.7.2. Realizarea informării	153
§6. Durata contractului individual de muncă	154
6.1. Contractul individual de muncă pe perioadă nedeterminată	154
6.2. Contractul individual de muncă pe perioadă determinată	154
6.3. Contracte individuale de muncă speciale	157
6.3.1. Contractul privind munca prin agent de muncă temporară	157
6.3.2. Contractul individual de muncă cu timp parțial	162
6.3.3. Contractul individual de muncă la domiciliu	163
6.3.4. Telemunca (teleworking)	164

Respectarea drepturilor muncitorilor	167
§7. Forma și înregistrarea contractului individual de muncă	167
7.1. Forma scrisă este forma impusă de lege	167
7.2. Formalitatea dublului exemplar	170
7.3. Înregistrarea contractului individual de muncă	170
Capitolul V. Executarea Contractului individual de muncă	175
Secțiunea 1. Puterea obligatorie a contractului individual de muncă	175
Secțiunea a 2-a. Drepturile și obligațiile angajatorului	176
§1. Drepturile angajatorilor reglementate prin dispozițiile Codului muncii	176
§2. Obligațiile angajatorului	178
§3. Obligații ale angajatorilor reglementate prin alte acte normative	185
3.1. Obligațiile privind protecția salariaților pe perioadele cu temperaturi extreme	185
3.2. Obligații ale angajatorului privind prevenirea tuturor formelor de discriminare și egalitatea de șanse între femei și bărbați	187
3.3. Acordarea biletelor de valoare	190
3.3.1. Generalități	190
3.3.2. Tichetele de masă	191
3.3.3. Tichetele cadou	192
3.3.4. Tichetele de creșă	193
3.3.5. Tichetele culturale	193
3.3.6. Voucherele de vacanță	194
Secțiunea a 3-a. Drepturile și obligațiile salariaților	196
§1. Drepturi ale salariaților	196
§2. Obligațiile salariaților	199
2.1. Obligații ale salariaților reglementate în alte acte normative	200
2.2. Obligații ale salariaților prevăzute în contractele colective de muncă și regulamente interne	202
Capitolul VI. Salarizarea	203
Secțiunea 1. Considerații generale	203
§1. Noțiunea de salariu	203
§2. Elementele salariului	204
2.1. Salariul de bază	204
2.2. Indemnizațiile	205
2.3. Sporurile și alte adaosuri	205
§3. Categoriile de salarii	206
3.1. Salariul nominal și salariul real	206
3.2. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată	206
Secțiunea a 2-a. Sistemul de salarizare	207
§1. Noțiunea sistemului de salarizare	207
§2. Principiile sistemului de salarizare	208
2.1. Principiul negocierii salariilor	208
2.2. Principiul prestabilirii salariilor personalului plătit din fonduri publice	208
2.3. Principiul egalității de tratament – la muncă egală salariu egal	209
2.4. Principiul diferențierii salariilor în raport cu nivelul studiilor, funcția îndeplinită, cantitatea și calitatea muncii	209
2.5. Principiul confidențialității	210

§3. Plata salariului.....	211
Secțiunea a 3-a. Protecția drepturilor salariale.....	213
§1. Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale.....	213
§2. Protecția salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia.....	215
Capitolul VII. Timpul de muncă și timpul de odihnă.....	217
Secțiunea 1. Timpul de muncă.....	217
§1. Definiție, clasificare, organizare.....	217
§2. Forme ale timpului de muncă.....	218
Secțiunea a 2-a. Timpul de odihnă.....	225
§1. Noțiune.....	225
§2. Repausuri periodice și forme ale acestora.....	225
§3. Sărbătorile legale.....	226
§4. Concediile de odihnă.....	228
4.1. Dreptul la concediul de odihnă anual.....	228
4.2. Concediu de odihnă suplimentar.....	231
4.3. Efectuarea concediului de odihnă.....	232
4.4. Indemnizația de concediu.....	232
4.5. Compensarea în bani a concediului de odihnă.....	233
4.6. Alte zile libere și concedii fără plată.....	234
4.7. Concediile pentru formare profesională.....	235
Capitolul VIII. Sănătatea și securitatea în muncă.....	237
Secțiunea 1. Generalități. Noțiune. Principii.....	237
§1. Noțiune.....	237
§2. Principiile generale de prevenire a securității și sănătății în muncă.....	238
Secțiunea a 2-a. Obligațiile angajatorilor.....	239
§1. Obligații generale prevăzute de Codul muncii.....	239
§2. Obligațiile generale ale angajatorilor prevăzute de Legea nr. 319/2006.....	240
§3. Obligații privind serviciile de prevenire și protecție.....	241
§4. Obligații privind primul ajutor, stingerea incendiilor, evacuarea lucrătorilor, pericol grav și iminent.....	242
§5. Alte obligații ale angajatorilor potrivit Legii nr. 319/2006.....	242
§6. Obligații ce revin angajatorului din alte acte normative.....	244
Secțiunea a 3-a. Obligațiile salariaților și atribuțiile sindicatelor în domeniul sănătății și securității în muncă.....	246
Secțiunea a 4-a. Comitetul de securitate și sănătate în muncă.....	246
Secțiunea a 5-a. Activități specifice ale angajatorului privind sănătatea și securitatea muncii.....	250
Secțiunea a 6-a. Comunicarea, cercetarea, înregistrarea și raportarea evenimentelor.....	251
Secțiunea a 7-a. Accidentul de muncă.....	252
§1. Noțiunea de accident de muncă.....	252
§2. Declararea accidentelor de muncă.....	254
§3. Cercetarea accidentelor de muncă.....	254
§4. Înregistrarea și evidența accidentelor de muncă.....	255
Secțiunea a 8-a. Bolile profesionale.....	255

Respect pentru ambele părți	
Secțiunea a 9-a. Protecția salariaților prin servicii medicale	256
Secțiunea a 10-a. Organe și organizații cu atribuții în domeniul securității și sănătății muncii	257
Capitolul IX. Modificarea Contractului individual de muncă.....	260
Secțiunea 1. Noțiune. Elementele și condițiile modificării	260
Secțiunea a 2-a. Criterii de clasificare a modificării contractului individual de muncă	261
Secțiunea a 3-a. Delegarea.....	262
§1. Definiție. Natură juridică	262
§2. Caracteristicile delegării	263
§3. Efectele delegării	265
§4. Nulitățile delegării	266
§5. Încetarea delegării.....	267
Secțiunea a 4-a. Detașarea.....	267
§1. Noțiune. Definiție. Natură juridică	267
§2. Caracterele detașării	268
§3. Efectele detașării	270
§4. Nulitatea detașării.....	272
§5. Încetarea detașării.....	273
§6. Detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.....	273
Secțiunea a 5-a. Trecerea temporară în altă muncă	274
§1. Noțiune. Natură juridică	274
§2. Efecte ale trecerii temporare în altă muncă.....	277
Secțiunea a 6-a. Transferul	277
Secțiunea a 7-a. Alte cazuri de modificare a contractului individual de muncă.....	279
Capitolul X. Suspendarea Contractului individual de muncă.....	281
Secțiunea 1. Chestiuni preliminare.....	281
§1. Noțiune. Reglementare juridică	281
§2. Trăsături caracteristice	282
Secțiunea a 2-a. Cazuri de suspendare	284
§1. Suspendarea de drept a contractului individual de muncă	284
1.1. Concediul de maternitate.....	284
1.2. Concediul pentru incapacitate temporară de muncă	286
1.3. Carantina	287
1.4. Exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel	288
1.5. Îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicate.....	289
1.6. Forța majoră	289
1.7. De la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare exercitării profesiei	289
1.8. Arestarea preventivă a salariatului	290
1.9. Alte cazuri de suspendare de drept a contractului individual de muncă, reglementate expres prin unele acte normative	290
Secțiunea a 3-a. Suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa părților	292

§1. Suspendarea din inițiativa salariatului	292
1.1. Concediul pentru creșterea copilului bolnav de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani	293
1.2. Concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani	296
1.3. Concediul paternal.....	297
1.4. Concediul pentru formare profesională	297
1.5. Exercitarea unor funcții elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local pe toată durata mandatului.....	298
1.6. Participarea la grevă.....	298
1.7. Concediu de acomodare	298
1.8. Absențele nemotivate	301
1.9. Rezervarea postului cadrelor didactice	302
§2. Suspendarea din inițiativa angajatorului.....	303
2.1. Suspendarea dispusă pe durata cercetării disciplinare prealabile.....	303
2.2. Suspendarea contractului individual de muncă în cazul în care salariatul este învinuit sau inculpat pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută.....	304
2.3. Suspendarea contractului individual de muncă în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității.....	308
2.4. Suspendarea în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă.....	311
2.5. Detașarea.....	312
2.6. Pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.....	312
2.7. Perioada în care nu s-a prestat munca din culpa angajatorului.....	312
§3. Suspendarea prin acordul părților	313
3.1. Concediul fără plată pentru studii	313
3.2. Concediul fără plată pentru interese personale.....	314
3.3. Activitatea în cadrul serviciului public județean sau local SALVAMONT și activitatea de salvare din mediul subteran speologic (salvaspeo)	314
Secțiunea a 4-a. Procedura suspendării	315
Secțiunea a 5-a. Efectele suspendării.....	315
Capitolul X. Încetarea Contractului individual de muncă.....	317
Secțiunea 1. Chestiuni prealabile.....	317
§1. Legalitatea încetării contractului individual de muncă	317
§2. Cazurile de încetare a contractului individual de muncă	317
Secțiunea a 2-a. Încetarea de drept a contractului individual de muncă.....	318

Respect pentru oamenii săraci

§1. Decesul salariatului sau angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii	319
§2. Declararea judecătorească a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului	319
§3. De la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II	320
§4. Ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă	322
§5. Ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare	323
§6. Ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești	324
§7. De la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei	326
§8. Ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția....	327
§9. La data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată.....	328
§10. Retragerea acordului părinților sau a reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15-16 ani	328
§11. Constatarea încetării de drept a contractului individual de muncă	328
Secțiunea a 3-a. Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților	329
Secțiunea a 4-a. Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului. Concedierea	330
§1. Definiție. Situații	330
§2. Concedierea pentru motive ce țin de persoana salariatului	331
2.1. Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă	331
2.2. Desfacerea contractului individual de muncă în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedura penală.....	334
2.3. Desfacerea contractului individual de muncă în cazul inaptitudinii fizice și/sau psihice	337
2.4. Desfacerea contractului individual de muncă pentru necorespondere profesională	338
§3. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului.....	341
Secțiunea a 5-a. Concedierea colectivă. Informarea și consultarea salariaților	345

Respect pentru banii și cărți	345
§1. Noțiune	345
§2. Informarea și consultarea salariaților	349
Secțiunea a 6-a. Reguli privind concedierea	353
§1. Interdicții privind concedierea	353
§2. Dreptul la preaviz	354
§3. Decizia de concediere	357
§4. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale	359
Secțiunea a 7-a. Încetarea contractului individual de muncă potrivit prevederilor art. 123 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență	362
Secțiunea a 8-a. Demisia	363
§1. Prezentare generală. Noțiune. Natură juridică	363
§2. Efectele demisiei	368
Partea a III-a. Dreptul colectiv al muncii	371
Capitolul I. Organizațiile sindicale și reprezentanții salariaților	373
Secțiunea 1. Generalități. Definiție	373
Secțiunea a 2-a. Trăsăturile caracteristice ale sindicatelor	374
Secțiunea a 3-a. Libertatea sindicală	375
§1. Noțiunea libertății sindicale	375
§2. Izvoarele libertății sindicale	376
§3. Libertatea sindicală individuală	377
§4. Libertatea sindicală colectivă	377
§5. Protecția și garantarea libertății sindicale	378
Secțiunea a 4-a. Regimul juridic al sindicatelor	380
§1. Constituirea sindicatelor	380
§2. Conducerea organizației sindicale	381
§3. Dobândirea personalității juridice	381
§4. Consecințe ale personalității juridice	382
§5. Atribuții ale organizațiilor sindicale	383
§6. Democrația și disciplina sindicală	384
§7. Forme de asociere a organizațiilor sindicale	385
§8. Dizolvarea și reorganizarea sindicatelor	386
§9. Acțiunea sindicală	387
§10. Apărarea intereselor salariaților. Acțiunile revendicative ale sindicatelor	389
Secțiunea a 5-a. Reprezentanții salariaților	390
Capitolul II. Organizațiile patronale – Patronatul	392
Secțiunea 1. Patronatul – partener social	392
§1. Noțiunea de patron	392
§2. Dreptul la asociere al patronilor. Temeiul legal al funcționării acestora	393
Secțiunea a 2-a. Regimul juridic al organizațiilor patronale	393
§1. Constituirea, organizarea și funcționarea patronatelor	393
§2. Statutul organizațiilor patronale	394
§3. Eligibilitatea organelor de conducere	394
§4. Personalitatea juridică	394
§5. Drepturile și obligațiile organizațiilor patronale	396

§6. Patrimoniul și finanțarea activității	396
§7. Reprezentativitatea organizațiilor patronale	397
§8. Dizolvarea organizațiilor patronale	398
Capitolul III. Dialogul social și Cooperarea tripartită.....	399
Secțiunea 1. Parteneriatul social și tripartismul.....	399
§1. Parteneriatul social. Noțiuni.....	399
§2. Tripartismul – instrument al dialogului social	400
Secțiunea a 2-a. Consiliul Economic și Social	402
§1. Generalități. Noțiuni și scop.....	402
§2. Atribuțiile Consiliului Economic și Social	402
§3. Organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social	403
§4. Constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale și la nivel teritorial.....	404
Secțiunea a 3-a. Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social	406
Capitolul IV. Contractele colective de muncă	407
Secțiunea 1. Noțiuni introductive privind contractele colective de muncă	407
§1. Definiții ale contractelor colective de muncă.....	407
§2. Natura juridică	408
§3. Caracterele contractului colectiv de muncă.....	409
§4. Importanța contractului colectiv de muncă	410
§5. Categoriile de contracte colective de muncă și conținutul acestora	410
Secțiunea a 2-a. Negocierea și încheierea contractelor (acordurilor) colective de muncă	411
§1. Noțiunea de negociere colectivă	411
§2. Funcțiile negocierii colective.....	411
Secțiunea a 3-a. Părțile și reprezentarea acestora la negocierea contractelor colective de muncă	412
Secțiunea a 4-a. Procedura negocierii	414
Secțiunea a 5-a. Conținutul contractelor colective de muncă.....	416
Secțiunea a 6-a. Nulitatea clauzelor din contractele colective de muncă.....	417
Secțiunea a 7-a. Durata și forma contractelor colective de muncă	417
Secțiunea a 8-a. Negocierea și încheierea acordurilor colective.....	418
Secțiunea a 9-a. Înregistrarea și publicitatea contractului colectiv de muncă	420
§1. Înregistrarea contractului colectiv de muncă	420
§2. Publicitatea contractului colectiv de muncă.....	421
Secțiunea a 10-a. Efectele contractului colectiv de muncă	422
§1. Contractul colectiv de muncă – izvor de drept.....	422
§2. Salariații care beneficiază de efectele contractului colectiv de muncă	423
§3. Influența contractului colectiv de muncă asupra contractului individual de muncă.....	424
Secțiunea a 11-a. Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă.....	425
§1. Executarea contractului colectiv de muncă	425
§2. Modificarea contractului colectiv de muncă.....	425

§3. Suspendarea contractului colectiv de muncă	427
§4. Închietarea contractelor colective de muncă	428
Capitolul V. Conflictul colectiv de muncă.....	429
Secțiunea 1. Conflictul de muncă. Noțiune	429
§1. Definiția conflictelor de muncă.....	429
§2. Situațiile în care se pot declanșa conflicte colective de muncă	430
§3. Reprezentarea angajaților în conflictul colectiv de muncă.....	431
§4. Declanșarea conflictelor colective de muncă.....	431
§5. Înregistrarea conflictului colectiv de muncă	432
§6. Concilierea conflictelor colective de muncă.....	432
§7. Medierea și arbitrajul conflictelor colective de muncă	434
Secțiunea a 2-a. Greva	434
§1. Noțiunea de grevă	434
§2. Dreptul la grevă și limitele acestuia	437
§3. Clasificarea grevelor	439
§4. Greva de avertisment	440
§5. Greva de solidaritate	440
§6. Greva propriu-zisă. Declararea grevei.....	441
§7. Interdicții și restricții în declararea grevei.....	442
§8. Suspendarea începerii sau continuării grevei.....	445
§9. Desfășurarea grevei	445
§10. Închietarea grevei.....	446
§11. Răspunderea juridică pentru nerespectarea normelor legale privind greva	448
Partea a IV-a. Răspunderea juridică	449
Capitolul I. Regulamentul intern.....	451
Capitolul II. Răspunderea disciplinară.....	455
Secțiunea 1. Disciplina muncii – condiție indispensabilă oricărui proces de muncă	455
§1. Noțiunea de disciplină a muncii	455
§2. Trăsăturile caracteristice ale disciplinei muncii.....	456
§3. Izvoarele disciplinei muncii	456
§4. Căile de înfăptuire a disciplinei muncii.....	457
Secțiunea a 2-a. Răspunderea disciplinară.....	457
§1. Noțiune. Elementele esențiale	457
§2. Trăsăturile caracteristice ale răspunderii disciplinare	458
§3. Abaterile disciplinare	458
3.1. Elementele constitutive ale abaterii disciplinare	459
3.2. Cauzele care exonerează de răspundere disciplinară.....	461
Secțiunea a 3-a. Cumulul răspunderii disciplinare cu alte forme ale răspunderii juridice	461
Secțiunea a 4-a. Sancțiunile disciplinare.....	463
§1. Noțiune	463
§2. Clasificarea sancțiunilor disciplinare.....	463

Respectarea drepturilor omului și a copilului	
§3. Sancțiunile generale	464
§4. Sancțiuni disciplinare specifice	464
Secțiunea a 5-a. Procedura aplicării și executarea sancțiunilor	466
§1. Aprecieri generale	466
§2. Cercetarea abaterii disciplinare	467
§3. Organele competente să aplice sancțiunile disciplinare și termenele de stabilire a sancțiunilor	469
§4. Decizia (ordinul) de sancționare	470
§5. Executarea sancțiunilor disciplinare	473
§6. Căile de atac împotriva sancțiunilor disciplinare	473
§7. Înlocuirea sancțiunii disciplinare de către instanța de judecată	474
§8. Reabilitarea sancțiunilor disciplinare	478
Capitolul III. Răspunderea patrimonială.....	479
Secțiunea 1. Răspunderea patrimonială a salariaților	479
§1. Cadrul legal. Definiție	479
§2. Trăsăturile răspunderii patrimoniale	480
§3. Cazuri de neangajare a răspunderii patrimoniale a salariaților.....	484
Secțiunea a 2-a. Obligația de restituire	487
Secțiunea a 3-a. Formele răspunderii patrimoniale ale salariaților.....	488
§1. Răspunderea unipersonală	488
§2. Răspunderea conjunctă.....	489
§3. Răspunderea subsidiară.....	490
§4. Răspunderea solidară	491
Secțiunea a 4-a Răspunderea angajaților pentru daune morale.....	491
Secțiunea a 5-a. Răspunderea patrimonială a angajatorului.....	492
§1. Cadrul juridic de reglementare	492
§2. Cazuri în care angajatorul răspunde patrimonial	493
§3. Răspunderea pentru daune morale a angajatorului	494
§4. Acțiunea în regres a angajatorului	495
Capitolul IV. Răspunderea contravențională.....	497
Secțiunea 1. Generalități. Definiția răspunderii contravenționale	497
Secțiunea a 2-a. Contravențiile reglementate de art. 260 Codul muncii	498
Secțiunea a 3-a. Contravenții referitoare la fapte săvârșite în legătură cu raporturile juridice de muncă reglementate prin acte normative speciale	506
Capitolul V. Răspunderea penală.....	510
Secțiunea 1. Unele particularități ale răspunderii penale în dreptul muncii.....	510
Secțiunea a 2-a. Infrancțiunile reglementate de Codul muncii	511
Secțiunea a 3-a. Infrancțiuni de dreptul penal al muncii reglementate de alte acte normative.....	514
§1. Infrancțiuni reglementate de Legea nr. 241/2005 pentru prevenirea și combaterea evaziunii fiscale	515
§2. Infrancțiuni reglementate de Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată	516
§3. Infrancțiuni reglementate de O.G. nr. 29/1997 privind Codul aerian civil, republicată	518

Capitolul VI. Inspecția muncii	523
Secțiunea 1. Natura juridică a Inspecției Muncii.....	523
Secțiunea a 2-a. Organizarea și funcționarea Inspecției Muncii.....	523
Secțiunea a 3-a. Atribuțiile Inspecției Muncii	524
§1. Atribuții generale.....	524
§2. Atribuții specifice.....	524
Secțiunea a 4-a. Inspectorii de muncă	526
Capitolul VII. Jurisdicția muncii	530
Secțiunea 1. Chestiuni prealabile.....	530
Secțiunea a 2-a. Conflictele de muncă – obiect al jurisdicției.....	531
Secțiunea a 3-a. Părțile conflictelor de muncă	533
Secțiunea a 4-a. Medierea conflictelor de drepturi	536
§1. Definiție.....	536
§2. Condițiile exercitării profesiei de mediator	537
§3. Obligațiile mediatorului	538
§4. Procedura prealabilă încheierii contractului de mediere	539
§5. Contractul de mediere	539
§6. Desfășurarea medierii	540
§7. Închiderea medierii	540
Secțiunea a 5-a. Soluționarea conflictelor de muncă de către instanțe.....	541
§1. Organele competente să soluționeze conflictele de muncă	541
§2. Soluționarea litigiilor de muncă de către instanțele judecătorești	542
2.1. Competența materială	542
2.1.1. Competența materială a judecătorilor	542
2.1.2. Competența materială a tribunalelor.....	542
2.1.3. Competența materială a Curților de apel.....	544
2.1.4. Competența materială a Înaltei Curți de Casație și Justiție	544
2.2. Competența teritorială	545
§3. Termenele de sesizare a instanței.....	546
§4. Reguli speciale de procedură	548
Bibliografie	551

Capitolul I Dreptul muncii – Ramură a sistemului unitar de drept

Secțiunea 1. Noțiunea, obiectul și izvoarele dreptului muncii

§1. Noțiunea de muncă și rolul ei

În doctrină munca a fost definită ca reprezentând o activitate umană, specifică, exercitată **manual** sau intelectual, prin care oamenii își utilizează forța de muncă (ca aptitudini fizice și **intelectuale**) în scopul producerii bunurilor necesare satisfacerii trebuințelor lor¹.

Ființele umane sunt singurele capabile să pună în lucru, prin forța lor de muncă, să **valorifice** eficient ceilalți factori de producție, respectiv, resursele naturale și capitalul.

Așa după cum justificat se afirmă în literatura de specialitate, munca este principalul, **uneori** chiar unicul, mijloc de satisfacere prin sine însuși a nevoilor elementare și vitale ale omului. Este un drept fundamental și un bine pentru om, un bine util, demn de el...².

Într-o altă opinie se susține că munca reprezintă activitatea umană conștientă și specifică, **manuală și/sau** intelectuală, prin care oamenii își utilizează forța de muncă, de regulă, în **scopul** producerii bunurilor cerute de satisfacerea trebuințelor lor³.

Rolul muncii în orice societate se apreciază în funcție de afirmarea tot mai puternică a **creativității**, a efortului intelectual în comparație cu cel manual, cât și prin prisma reducerii timpului de muncă și substituiri muncii prin capital.

Cerințele dezvoltării, progresul științei și tehnicii, al cunoașterii, în general, sporesc rolul muncii în procesele economico-sociale.

¹ Ș. Beligrădeanu, I.T. Ștefănescu, Dicționar de drept al muncii, Ed. Lumina Lex, București, 1997, p. 106. În același sens, a se vedea A. Țiclea, Tratat de dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2006, p. 5-6; A. Țiclea, Tratat de dreptul muncii, ed. a IV-a, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 7 și urm.; A. Țiclea, Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență, ed. a VIII-a, revizuită și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 7 și urm.; A. Țiclea, Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență, ed. a IX-a, actualizată, Ed. Universul Juridic, București, 2015, p. 7 și urm.; I.T. Ștefănescu, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 12 și urm.; I.T. Ștefănescu, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, ed. a III-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 13 și urm.; I. Ciochină-Barbu, Dreptul muncii. Note de curs, ed. a II-a, revizuită și adăugită, Ed. Junimea, Iași, 2005, p. 9-11; I. Ciochină-Barbu, Dreptul muncii, ediție revizuită și adăugită, Ed. Junimea, Iași, 2007, p. 5 și urm.; I. Ciochină-Barbu, Dreptul muncii. Curs universitar, Ed. Hamangiu, București, 2012, p. 3; I. Ciochină-Barbu, A.M. Popescu, Dreptul muncii, ed. 2, Ed. C.H. Beck, București, 2016, p. 3-7

² P. Adam, La dignité du salarié et le droit de travail (Premier parte), în Revue de droit de travail n° 3 mars 2014, p. 176 (apud A. Țiclea, în Tratat de dreptul muncii..., op. cit., 2015, p. 7).

³ I.T. Ștefănescu, Tratat..., op. cit., 2014, p. 13 și urm.

§2. Formele în care poate fi prestată munca

În doctrină¹ s-a afirmat că dreptul muncii nu reglementează orice formă de muncă, ci numai pe cea *subordonată*, respectiv prin reglementarea situației celui care muncește în favoarea și sub autoritatea altuia, în schimbul unui salariu.

Dreptul muncii nu are aplicabilitate în ceea ce privește *munca personală*, desfășurată de om în gospodăria proprie. Dreptul muncii nu privește nici *munca independentă* și nici pe cea desfășurată de categoria socio-profesională a *liber-profesioniștilor*.

Potrivit prevederilor art. 7 pct. (1) și pct. (3) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal², *activitatea dependentă* este orice activitate desfășurată de o persoană fizică într-o relație de angajare generatoare de venituri, iar *activitatea independentă* este definită ca fiind orice activitate desfășurată de către o persoană fizică în scopul obținerii de venituri, care îndeplinește cel puțin 4 dintre următoarele criterii:

- persoana fizică dispune de libertatea de alegere a locului și a modului de desfășurare a activității, precum și a programului de lucru;
- persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea pentru mai mulți clienți;
- riscurile inerente activității sunt asumate de către persoana fizică ce desfășoară activitatea;
- activitatea se realizează prin utilizarea patrimoniului persoanei fizice care o desfășoară;
- activitatea se realizează de persoana fizică prin utilizarea capacității intelectuale și/sau a prestației fizice a acesteia, în funcție de specificul activității;
- 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;
- persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea direct, cu personal angajat sau prin colaborare cu terțe persoane în condițiile legii.

Activități economice independente, conform O.U.G. nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale³, desfășoară *persoanele fizice autorizate, întreprinzătorii persoane fizice titulari ai întreprinderilor individuale și membrii familiilor care constituie întreprinderi familiale*.

Art. 17 din actul normativ citat a fost modificat prin Legea nr. 182/2016, în sensul că „PFA poate desfășura activitățile pentru care este autorizată, singură sau împreună cu cel mult 3 persoane, angajate de aceasta, în calitate de angajator, cu contract individual de muncă,

¹ A. Țiclea, *Tratat...*, op. cit., 2010, p. 7 și urm.; A. Țiclea, *Tratat...*, op. cit., 2014, p. 7 și urm.; A. Țiclea, *Tratat...*, op. cit., 2015, p. 8 și urm.; I.T. Ștefănescu, *Tratat...*, op. cit., 2010, p. 12 și urm.; I.T. Ștefănescu, *Tratat...*, op. cit., 2014, p. 15 și urm.; I. Ciocchină-Barbu, *Dreptul muncii...*, op. cit., 2012, p. 3 și urm.; I. Ciocchină-Barbu, A.M. Popescu, op. cit., 2016, p. 3-7.

² M.Of. nr. 688 din 10 septembrie 2015. A fost modificată și completată succesiv, inclusiv prin Legea nr. 185/2019 pentru modificarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal și pentru modificarea art. 9 din Ordonanța Guvernului nr. 105/1999 privind acordarea unor drepturi persoanelor persecutate de către regimurile instaurate în România cu începere de la 6 septembrie 1940 până la 6 martie 1945 din motive etnice (M.Of. nr. 848 din 18 octombrie 2019).

³ M.Of. nr. 382 din 25 aprilie 2008. A fost aprobată cu modificări prin Legea nr. 182/2016 (M.Of. nr. 828 din 19 octombrie 2016).

Respectat și înregistrat în condițiile legii¹. O persoană titulară a PFA poate cumula calitatea de persoană fizică autorizată cu cea de salariat al unei terțe persoane care funcționează atât în același domeniu, cât și într-un alt domeniu de activitate economică decât cel pentru care PFA este autorizată². PFA nu va fi considerată un angajat al unor terțe persoane cu care colaborează potrivit art. 16, chiar dacă colaborarea este exclusivă³.

După cum se poate observa, prin reglementările precizate anterior se instituie și în cazul persoanelor care desfășoară activități individuale, posibilitatea de a avea calitatea de angajator, dar în această situație, calitatea de independent dispare odată cu încheierea unui contract individual de muncă, situație care va fi guvernată de legislația muncii.

Acte normative speciale reglementează o serie de profesii din care unele sunt exclusiv liberale. În acest sens, enumerăm: avocat⁴; notar public⁵; expert contabil și contabil autorizat⁶; auditor financiar⁷; medic veterinar⁸; consilier în proprietatea industrială⁹; expert criminalist¹⁰; executor judecătoresc¹¹; arhitect¹²; consultant fiscal¹³; detectiv particular¹⁴; psiholog cu drept

¹ Alin. (1) al art. 17 a fost modificat de pct. 16 al art. I din Legea nr. 182/2016.

² Alin. (2) al art. 17 a fost modificat de pct. 16 al art. I din Legea nr. 182/2016.

³ Alin. (3) al art. 17 a fost introdus de pct. 2 al art. unic din O.U.G nr. 46/2011 (M.Of. nr. 350 din 19 mai 2011).

⁴ Legea nr. 51/1995 pentru organizarea și exercitarea profesiei de avocat, republicată (M.Of. nr. 440 din 24 mai 2017).

⁵ Legea notarilor publici și activității notariale nr. 36/1995, republicată (M.Of. nr. 237 din 19 martie 2018).

⁶ O.G. nr. 65/1994 privind organizarea activității de expertiză contabilă și a contabililor autorizați, republicată (M.Of. nr. 13 din 8 ianuarie 2008).

⁷ O.U.G. nr. 75/1999 privind activitatea de audit financiar, republicată (M.Of. nr. 598 din 2 august 2003).

⁸ Legea nr. 160/1998 pentru organizarea și exercitarea profesiei de medic veterinar, republicată (M.Of. nr. 209 din 24 martie 2014), modificată și completată succesiv, inclusiv prin Legea nr. 155/2018 (M.Of. nr. 554 din 13 iulie 2018).

⁹ O.U.G. nr. 66/2000 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier în proprietatea industrială, republicată (M.Of. nr. 1019 din 21 decembrie 2006).

¹⁰ O.G. nr. 75/2000 privind organizarea activității de expertiză criminalistică (M.Of. nr. 407 din 29 august 2000), modificată și completată prin Legea nr. 156/2011 (M.Of. nr. 519 din 22 iulie 2011).

¹¹ Legea nr. 188/2000 privind executorii judecătorești, republicată (M.Of. nr. 738 din 20 octombrie 2011), modificată și completată prin Legea nr. 134/2014 pentru modificarea și completarea Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative conexe (M.Of. nr. 753 din 16 octombrie 2014).

¹² Legea nr. 184/2001 privind organizarea și exercitarea profesiei de arhitect, republicată (M.Of. nr. 470 din 26 iunie 2014), modificată și completată prin Legea nr. 43/2017 privind aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 12/2016 pentru modificarea și completarea Legii nr. 184/2001 privind organizarea și exercitarea profesiei de arhitect (M.Of. nr. 225 din 3 aprilie 2017).

¹³ O.G. nr. 71/2001 privind organizarea și exercitarea profesiei de consultant fiscal (M.Of. nr. 538 din 1 septembrie 2001), aprobată cu modificări prin Legea nr. 198/2002 (M.Of. nr. 287 din 29 aprilie 2002), modificată succesiv, inclusiv prin Legea nr. 199/2015 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 8/2014 pentru modificarea și completarea unor acte normative și alte măsuri fiscal-bugetare (M.Of. nr. 529 din 16 iulie 2015).

¹⁴ Legea nr. 329/2003 privind exercitarea profesiei de detectiv particular, republicată (M.Of. nr. 178 din 12 martie 2014), modificată și completată prin O.G. nr. 2/2017 (M.Of. nr. 568 din 17 iulie 2017).

de liberă practică¹; trader și consultant de investiții²; asistent medical și moașă³; broker⁴; medic, medic dentist și farmacist⁵; mediator⁶; practician în insolvență⁷; geodez; tehnician dentar⁸ etc.

Pornind de la caracterul special al reglementărilor de mai sus, al diferitelor activități producătoare de venituri, dar nu de generare a unor raporturi individuale sau colective de muncă, se poate concluziona că dreptul muncii *nu se aplică* liberilor profesioniști, zilierilor, persoanelor care desfășoară activități independente în baza unor legi speciale ori sunt membri ai consiliilor de administrație, cenzori, consilieri locali și județeni, experți arbitri, mediatori, auditori etc.⁹

Prin complexitatea relațiilor sociale reglementate, dreptul muncii nu poate fi considerat nici exclusiv privat, dar nici numai public, el prezentând caracteristicile unui „drept mixt”¹⁰. În

¹ Legea nr. 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România (M.Of. nr. 492 din 1 iunie 2004), modificată prin Legea nr. 187/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 286/2009 privind Codul penal (M.Of. nr. 757 din 12 noiembrie 2012).

² Legea nr. 297/2004 privind piața de capital (M.Of. nr. 571 din 29 iunie 2004), modificată și completată succesiv inclusiv prin Legea nr. 126/2018 privind piețele de instrumente financiare (M.Of. nr. 521 din 26 iunie 2018).

³ O.U.G. nr. 144/2008 privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moașă și a profesiei de asistent medical, precum și organizarea și funcționarea Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor, și Asistenților Medicali din România (M.Of. nr. 785 din 24 noiembrie 2008), modificată și completată prin Legea nr. 278/2015 (M.Of. nr. 884 din 25 noiembrie 2015).

⁴ Legea nr. 357/2005 privind Bursele de mărfuri (M.Of. nr. 1115 din 9 decembrie 2005).

⁵ Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată (M.Of. nr. 652 din 28 august 2015), modificată și completată prin Legea nr. 186/2019 pentru modificarea și completarea Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății și pentru completarea Legii drepturilor pacientului nr. 46/2003 (M.Of. nr. 848 din 18 octombrie 2019).

⁶ Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator (M.Of. nr. 441 din 22 mai 2006), modificată prin Legea nr. 154/2019 pentru modificarea și completarea Legii nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator (M.Of. nr. 623 din 26 iulie 2019).

⁷ O.U.G. nr. 86/2006 privind organizarea activității practicienilor în insolvență, republicată (M.Of. nr. 724 din 13 octombrie 2011), modificată și completată prin Ordonanța de urgență nr. 88/2018 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul insolvenței și a altor acte normative (M.Of. nr. 840 din 02 octombrie 2018).

⁸ Legea nr. 96/2007 privind exercitarea profesiei de tehnician dentar, precum și înființarea, organizarea și funcționarea Ordinului Tehnicienilor Dentari din România, republicată (M.Of. nr. 269 din 24 aprilie 2009), modificată și completată prin Legea nr. 147/2016 (M.Of. nr. 534 din 15 iulie 2016).

⁹ A. Athanasie, în A. Athanasie, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, Codul muncii. Comentarii pe articole, vol. I, Articolele 1-107, Ed. C.H. Beck, București, 2007, p. 2-3; A. Țiclea, Tratat..., op. cit., 2010, p. 11; A. Țiclea, Tratat..., op. cit., 2014, p. 11; A. Țiclea, Tratat..., op. cit., 2015, p. 13; I.T. Ștefănescu, Tratat..., op. cit., 2010, p. 18 și urm.; I.T. Ștefănescu, Tratat..., op. cit., 2014, p. 23 și urm.; I. Ciochină-Barbu, Dreptul muncii..., op. cit., 2012, p. 6.; I. Ciochină-Barbu, A.M. Popescu, op. cit., 2016, p. 6.

¹⁰ I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, Privire analitică asupra corelației dintre Codul civil și Codul muncii, în Dreptul nr. 12/2009, p. 12; A. Țiclea, Tratat..., op. cit., 2010, p. 13.

literatura de specialitate s-a acreditat ideea unui „drept public al muncii” ca subramură a dreptului muncii¹.

Caracterul *privat* al dreptului muncii este dat de faptul că, în principal, acesta este dreptul contractelor – individuale și colective – de muncă².

Dreptul muncii este *public* întrucât este și *dreptul funcției publice*.

Dreptul muncii este dreptul contractelor, dar în același timp sfera sa de reglementare este mult mai extinsă. Codul muncii reglementează și raporturile juridice ce se nasc din modul în care se efectuează controlul aplicării dispozițiilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii [art. 1 alin. (1) C.muncii]³.

Față de cele prezentate până în prezent, *dreptul muncii* a fost definit ca fiind *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, inspecția muncii și jurisdicția muncii*⁴.

De reținut că noțiunea de drept al muncii desemnează și disciplina sau ramura științelor juridice care studiază normele juridice de dreptul muncii⁵.

§3. Obiectul dreptului muncii

Obiectul dreptului muncii este constituit din totalitatea raporturilor juridice de muncă.

Raporturile juridice de muncă sunt: relațiile sociale reglementate de lege, care se stabilesc între o persoană fizică și o persoană juridică (societate comercială, regie autonomă, unitate bugetară) sau o persoană fizică, în urma prestării unei munci de către prima în folosul celei de a doua, care, la rândul ei, se obligă să o remunereze și să creeze condițiile necesare prestării acestei munci⁶.

¹ A. Țiclea, Opinii privind dreptul public al muncii – subramură a dreptului muncii, în R.R.D.M. nr. 4/2009, p. 11-12; A se vedea, în acest sens, și A. Țiclea (coord.), L. Georgescu, A. Ciorciu Ștefănescu, V. Barbu, *Dreptul public al muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2009, p. 23-27; A. Țiclea, *Tratat...*, op. cit., 2010, p. 13; A. Țiclea, *Tratat...*, op. cit., 2015, p. 15-18; I.T. Ștefănescu, *Tratat...*, op. cit., 2014, p. 42-46; I. Ciochină-Barbu, *Dreptul muncii...*, op. cit., 2012, p. 6; I. Ciochină-Barbu, A.M. Popescu, op. cit., 2016, p. 7.

² S. Ghimpu, I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii*, *Tratat*, vol. I, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1978, p. 8-9; I.T. Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 24; I.T. Ștefănescu, *Tratat...*, op. cit., 2010, p. 21 și urm.; I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, op. cit., p. 12.

³ A. Țiclea, *Tratat...*, op. cit., 2010, p. 13; A. Țiclea, *Tratat...*, op. cit., 2014, p. 13; A. Țiclea, *Tratat...*, op. cit., 2015, p. 13-18.

⁴ A. Țiclea, Opinii privind dreptul public al muncii – subramură a dreptului muncii, în R.R.D.M. nr. 4/2009, p. 11-12; A. Țiclea, *Tratat...*, op. cit., 2010, p. 13; A. Țiclea, *Tratat...*, op. cit., 2014, p. 13; A. Țiclea, *Tratat...*, op. cit., 2015, p. 13; I. Ciochină-Barbu, *Dreptul muncii...*, op. cit., 2012, p. 6; I. Ciochină-Barbu, A.M. Popescu, op. cit., 2016, p. 7.

⁵ S. Ghimpu, *Dreptul muncii*, Ed. Didactică și Pedagogică, București, 1985, p. 1-2, I.T. Ștefănescu, *Tratat...*, op. cit., 2014, p. 42-46; A. Țiclea, *Tratat...*, op. cit., 2014, p. 13; A. Țiclea, *Tratat...*, op. cit., 2015, p. 14; I. Ciochină-Barbu, *Dreptul muncii...*, op. cit., 2012, p. 7.

⁶ S. Ghimpu, I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii...*, op. cit., p. 7-9; A. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tuфан, O. Ținca, *Dreptul muncii*, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 8; I.T. Ștefănescu, *Tratat...*, op. cit., 2014, p. 43-50; A. Țiclea, *Tratat...*, op. cit., 2014, p. 15-17;

Relațiile sociale de muncă au o sferă largă, în aceasta fiind cuprinse toate relațiile care se statornicesc între oameni în procesul muncii, pe baza aplicării directe a forței de muncă la mijloacele de producție, și nu numai pe cele reieșite din contractele de muncă. La raporturile de muncă propriu-zise se mai adaugă și raporturile de serviciu, precum și alte raporturi sociale care implică prestarea unei munci.

Dreptul muncii reglementează și raporturi juridice *conexe*, cum ar fi cele privind formarea profesională, securitatea și sănătatea în muncă, organizarea, funcționarea și atribuțiile sindicatelor și patronatelor, dialogul social, jurisdicția muncii etc. Aceste raporturi juridice conexe derivă din relațiile sociale de muncă ori sunt grefate pe acestea, servind la organizarea și la asigurarea condițiilor pentru buna desfășurare a muncii¹.

În doctrină² s-a concluzionat că raporturile juridice de muncă, în desfășurarea lor, au cunoscut două forme, respectiv: tipice și atipice (imperfecte).

Formele tipice ale raporturilor de muncă sunt cele care au la bază contractul individual de muncă, caracterizate prin aceea că una din părți este întotdeauna o persoană fizică, ce se obligă să depună forța sa de muncă în folosul celeilalte părți, care de regulă este o persoană juridică, sau o persoană fizică și care se obligă a crea condițiile necesare pentru prestarea muncii și remunerarea acesteia.

De asemenea, tot forme tipice sunt considerate și raporturile juridice de muncă privind:

a) funcționarii publici;

b) militarii, cadrele permanente ale Ministerului Apărării Naționale, Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Justiției, Serviciului Român de Informații etc. cărora, cu toate că nu le sunt aplicabile prevederile din legislația muncii și nu încheie contracte de muncă, se află în raporturi juridice de natură contractuală cu unitățile din care fac parte;

c) membrii cooperatori;

d) personalul cultelor religioase³.

Formele atipice ale raporturilor de muncă sunt considerate a fi:

a) cele care au la bază contractul de ucenicie;

b) raporturile de muncă ale avocaților salariați în interiorul profesiei;

c) zilierii, potrivit prevederilor Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, republicată⁴;

A. Țiclea, *Tratat...*, op. cit., 2015, p. 15-18; A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a 10-a. Ed. Universul Juridic., București, 2016, p. 20 și urm.; A. Țiclea, *Tratat privind încetarea raporturilor de muncă. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, Ed. Universul Juridic, București, 2018, p. 7; I. Ciochină-Barbu, *Dreptul muncii. Note de curs, ed. a II-a revizuită și adăugită*, Ed. Junimea, Iași, 2005, p. 11-18; I. Ciochină-Barbu, *Dreptul muncii...*, op. cit., 2012, p. 7; I. Ciochină-Barbu, A.M. Popescu, op. cit., 2016, p. 7.

¹ A. Țiclea, *Tratat...*, op. cit., 2010, p. 14; A. Țiclea, *Tratat...*, op. cit., 2014, p. 15-17; A. Țiclea, *Tratat...*, op. cit., 2015, p. 15-18.

² A. Țiclea, *Tratat...*, op. cit., 2015, p. 22-23.

³ G.C. Frențiu, *Competența soluționării acțiunilor promovate împotriva sancțiunilor disciplinare aplicate personalului cultelor religioase*, în *Dreptul nr. 10/2008*, p. 56-77.

⁴ M.Of. nr. 947 din 22 decembrie 2015. A fost modificată și completată prin Legea nr. 132/2019 pentru modificarea și completarea Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri (M.Of. nr. 575 din 15 iulie 2019). A se vedea și O. Ținca, *Comentarii referitoare la Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional de către zilieri*, în

Responsabilității elevii și studenții în timpul instruirii practice¹;

e) voluntarii²;

f) cei care prestează servicii potrivit Legii nr. 132/1997 privind rechizițiile, republicată³;

g) persoanele care muncesc cu acordul lor, în cursul executării pedepsei⁴;

h) persoanele care contribuie prin muncă la efectuarea unor lucrări de interes public, conform unor prevederi legale⁵;

i) copii care prestează activități remunerate în domeniul cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling⁶;

Apreciem ca fiind suficient de relevante cele statuate de I.C.C.J. în practica⁷ sa, în sensul că: „Prestarea muncii se realizează în cadrul unor raporturi sociale care, odată reglementate prin norme de drept, devin, de regulă, raporturi juridice de muncă.

În această categorie intră raporturile de muncă (de serviciu) ale funcționarilor publici civili sau militari, ale soldaților și gradaților voluntari, ale persoanelor care dețin demnități publice, ale magistraților și magistraților-asistenți, ale personalului auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor și parchetelor de pe lângă acestea, ale membrilor cooperatori și raporturilor juridice de muncă născute în baza contractului individual de muncă”.

Potrivit art. 249 alin. (4) C.fisc., „angajații sau oricare alte persoane legate de angajator printr-un contract individual de muncă sau prin orice alte instrumente juridice care creează un raport angajator/angajat în ceea ce privește condițiile de muncă, remunerarea sau alte obligații ale angajatorului, nu acționează de o manieră independentă”.

În acest sens, I.C.C.J. a statuat că elementele specifice unui raport de independență au în vedere și (...) „împrejurarea că activitatea astfel desfășurată nu constituie vechime în muncă și nici stagiu de cotizare, elemente specifice unui raport de dependență⁸.

Dreptul nr. 9/2001, p. 61-80; O. Ținca, Considerații referitoare la contractul de muncă în dreptul Uniunii Europene, în Dreptul nr. 10/2013, p. 115-129.

¹ Legea nr. 258/2007 (M.Of. nr. 493 din 24 iulie 2007), modificată prin Legea nr. 9/2015 (M.Of. nr. 21 din 12 ianuarie 2015).

² Legea nr. 78/2014 privind reglementarea activității de voluntariat din România (M.Of. nr. 469 din 26 iulie 2014), modificată și completată prin Legea nr. 175/2016 (M.Of. nr. 812 din 14 octombrie 2016).

³ M.Of. nr. 261 din 10 aprilie 2014.

⁴ Legea nr. 254/2013 privind executarea pedepselor și măsurilor privative de libertate dispuse de organele judiciare în cursul procesului penal (M.Of. nr. 514 din 14 august 2013), modificată și completată prin O.U.G. nr. 24/2019 pentru modificarea și completarea Legii nr. 211/2004 privind unele măsuri pentru asigurarea protecției victimelor infracțiunilor, precum și a altor acte normative (M.Of. nr. 274 din 10 aprilie 2019).

⁵ A se vedea O.G. nr. 55/2002 privind regimul juridic al sancțiunii prestării unor activități în interesul comunității (M.Of. nr. 642 din 20 august 2002), aprobată cu modificări prin Legea nr. 641/2002 (M.Of. nr. 900 din 11 decembrie 2002); O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic a contravențiilor (în cazul înlocuirii amenzii cu sancțiunea prestării unei activități în folosul comunității) (M.Of. nr. 410 din 25 iulie 2001), aprobată prin Legea nr. 180/2002 (M.Of. nr. 208 din 22 aprilie 2002).

⁶ H.G. nr. 75/2015 (M.Of. nr. 115 din 13 februarie 2015).

⁷ I.C.C.J., Secțiunile Unite, Decizia nr. 46/2008 (M.Of. nr. 495 din 16 iulie 2009).

⁸ I.C.C.J. Secția de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 5329 din 21 mai 2013 (<http://www.scj.ro/1093/Detalii-jurisprudenta?customQuery%5B0%5D.Key=id&customQuery%5B0%5D.Value=115947>).

De asemenea, I.C.C.J.¹ a statuat că elementele esențiale ale unui contract individual de muncă care creează un raport de subordonare sunt: „prestarea muncii de către salariat și subordonarea salariatului față de angajator, (...) caracterul cu titlu oneros, sinalagmatic, comutativ și cu executare succesivă, (...) obligațiile asumate de părți ce au caracterul obligațiilor specifice raporturilor de muncă”.

§4. Caracteristicile raporturile juridice de muncă născute în baza încheierii contractului individual de muncă

Principalele caracteristici ale raporturile juridice de muncă născute în baza încheierii contractului individual de muncă sunt:

- persoana care prestează munca este întotdeauna o *persoană fizică*, cealaltă parte (unitatea, patronul, angajatorul) poate fi o *persoană juridică* (societate comercială, regie autonomă, instituție publică, fundație, asociație, cooperativă, persoană de drept public, instituție de învățământ, unitate militară) sau o *persoană fizică*;

- sub aspectul ambelor sale subiecte, raportul juridic de muncă are o *natură personală (intuitu personae)* „Munca este prestată de persoana fizică în considerarea pregătirii, aptitudinilor și calităților proprii ale sale; reprezentarea – care este posibilă în raporturilor juridice civile – este inadmisibilă în raporturile de muncă”²;

- prestarea muncii se face continuu, are un caracter succesiv;

- salariatul, după încheierea contractului individual de muncă, se află într-un raport de subordonare față de celălalt subiect în folosul căruia prestează munca; de aici derivă și obligația (salariatului) de a respecta disciplina muncii, ca și puterea disciplinară (a angajatorului);

- munca prestată trebuie să fie salarizată;

- persoana care prestează munca beneficiază de protecție – de statutul legal de salariat.

Toate aceste caracteristici ale raporturilor juridice de muncă bazate pe contractul individual de muncă determină, din punct de vedere științific, integrarea lor în dreptul muncii.

În concluzie, *obiectul dreptului muncii este constituit din raporturile juridice de muncă născute din contractul individual de muncă și raporturile juridice conexe lor*³.

Ca ramură a sistemului unitar al dreptului român, dreptul muncii este format din *ansamblul normelor juridice prin care sunt reglementate relațiile care se stabilesc în procesul încheierii, executării, modificării și încetării raporturilor juridice de muncă, întemeiate pe contractul individual de muncă*⁴.

Sursa existenței raportului juridic de muncă o constituie încheierea și existența contractului individual de muncă.

¹ I.C.C.J. Secția I civilă, decizia nr. 1075 din 58 februarie 2013 (<http://www.scj.ro/1093/Detail-jurisprudenta?customQuery%5B0%5D.Key=id&customQuery%5B0%5D.Value=90202>).

² A. Țiclea, op. cit., 2018, p. 10.

³ S. Ghimpu, A. Țiclea, op. cit., p. 5-7; A. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, op. cit., p. 10-26; A. Țiclea, Tratat..., op. cit., 2010, p. 14; A. Țiclea, Tratat..., op. cit., 2014, p. 14; A. Țiclea, Tratat..., op. cit., 2015, p. 15-18; I. Ciocchină-Barbu, Dreptul muncii..., op. cit., 2012, p. 9 și urm;

⁴ A. Țiclea, Tratat..., op. cit., 2014, p. 14; A. Țiclea, Tratat..., op. cit., 2015, p. 14-15; I.T. Ștefănescu, Tratat..., op. cit., 2014, p. 46-50; I. Ciocchină-Barbu, Dreptul muncii..., op. cit., 2012, p. 9; I. Ciocchină-Barbu, A.M. Popescu, op. cit., 2016, p. 9.

Respectiv, în realitatea socială, raporturile juridice de muncă între două persoane fizice sunt rare (de exemplu, situația personalului casnic, a celui încadrat în muncă la un arendaș, la un notar public).

Pe fondul reglementărilor normative în vigoare este necesar ca analiza raporturilor juridice de muncă să se realizeze atât unitar, cât și diferențiat, potrivit specificului diverselor sectoare de activitate, respectiv:

- pentru personalul din *sectorul privat*, aflat într-un proces de extindere treptată, în care condițiile de muncă, salariile, concediile de odihnă etc. se negociază prin contractele colective de muncă și cele individuale (în baza legislației muncii);

- pentru personalul salariat din *sectorul public*, în care drepturile salariaților se stabilesc, în principal, prin acte normative și numai în anumite limite legale, prin contracte colective de muncă.

Secțiunea a 2-a. Izvoarele dreptului muncii¹

Izvoarele dreptului muncii sunt exprimate sub anumite *forme specifice* prin care acesta își găsește expresia.

Astfel de forme specifice, proprii dreptului, sunt denumite acte normative care, în funcție de organul care le emite, se clasifică în: legi, ordonanțe de urgență, hotărâri ale Guvernului, ordine și instrucțiuni ale miniștrilor etc.

Sistemul care are în vedere legislația muncii cuprinde toate actele normative (legi, ordonanțe, hotărâri ale Guvernului, ordine și instrucțiuni ale miniștrilor etc.) care reglementează relațiile sociale ce fac obiectul dreptului muncii.

Izvoarele dreptului muncii sunt:

- izvoare comune cu alte ramuri de drept;
- izvoare specifice.

Trebuie să precizăm că printre izvoarele de dreptul muncii sunt incluse și reglementările Uniunii Europene referitoare la relațiile sociale de muncă, întrucât ele au aceeași forță juridică precum actele normative naționale.

În categoria izvoarelor de dreptul muncii intră și Convențiile Organizației Internaționale a Muncii și normele Consiliului Europei ratificate de România².

§1. Izvoarele comune

Sunt izvoare comune:

- *Constituția, legile (Codul muncii), hotărârile și ordonanțele Guvernului, ordinele și instrucțiunile miniștrilor.*

Potrivit art. 73 alin. (3) lit. p) din Constituție³, regimul general privind raporturile de muncă, sindicatele, patronatele și protecția socială se stabilește prin lege organică;

¹ A. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, op. cit., p. 55-68; Gh. Filip, C. Badea, R. Butnaru, Dreptul muncii, vol. I, Ed. Junimea, Iași, 2005, p. 27-38; A. Țiclea, Tratat..., op. cit., 2015, p. 41-54; I.T. Ștefănescu, Tratat..., op. cit., 2014, p. 54-76; I. Ciocină-Barbu, Dreptul muncii..., op. cit., 2012, p. 10-14.

² A. Țiclea Tratat..., op. cit., 2010, p. 76-127; A. Țiclea, Tratat..., op. cit., 2014, p. 76-127; A. Țiclea, Tratat..., op. cit., 2015, p. 76-129; I.T. Ștefănescu, Tratat..., op. cit., 2010, p. 57-69; I.T. Ștefănescu, Tratat..., op. cit., 2014, p. 63-76; I. Ciocină-Barbu, A.M. Popescu, op. cit., 2016, p. 10.

³ Revizuită prin Legea de revizuire a Constituției (M.Of. nr. 669 din 22 septembrie 2003).

Legile organice la care fac trimitere prevederile constituționale sunt: Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicat¹, precum și Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată².

Astfel, potrivit prevederilor art. 1 alin. (1) C.muncii, acesta „reglementează *domeniul raporturilor de muncă*, (...)”, sintagmă introdusă prin Legea nr. 40/2011, care înlocuiește vechea formulare din Codul muncii. Respectiv, „totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă”, deoarece Codul muncii nu reglementează *toate* raporturile individuale de muncă, iar cele colective sunt reglementate de Legea dialogului social nr. 62/2011.

De asemenea, potrivit art. 1 alin. (2) C.muncii, acesta „se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii”. În acest sens sunt dispozițiile art. 367 din Codul administrativ³ care dispune că dispozițiile sale se completează cu prevederile legislației muncii „în măsura în care nu contravin legislației specifice funcției publice”. Același înțeles a dat și de I.C.C.J. „În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 1, art. 231 și 278 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, art. 231 din Codul administrativ, art. 2 alin. (1) lit. f) din Legea contenciosului administrativ nr. 544/2004⁴, cu modificările și completările ulterioare și art. 109 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare”, într-un recurs în interesul legii⁵, statuând că „Prevederile Codului muncii se aplică și raporturilor juridice dintre primar/viceprimar și unitatea administrativ-teritorială dacă legi speciale nu conțin dispoziții specifice, inclusiv după încetarea mandatelor”⁶.

- *Jurisprudența (practica judiciară)* nu constituie izvor de drept nici în domeniul dreptului muncii, dar Deciziile Curții Constituționale au caracter obligatoriu, potrivit art. 147 alin. (4) din Constituția României. Curtea Constituțională însăși a precizat că acest caracter obligatoriu are efecte *erga omnes*;

- *Obiceiul (cutuma)* nu reprezintă un izvor de drept al raporturilor juridice de muncă.

Regulile juridice aplicabile într-o unitate (angajator – persoană juridică) în afara actelor normative, decurg din izvoare interne de drept (scrise) cum sunt organizarea și funcționarea sau regulamentul de ordine interioară.

¹ M.Of. nr. 945 din 18 mai 2011. A fost modificată și completată succesiv, inclusiv prin Legea nr. 153/2019 pentru completarea art. 139 din Legea nr. 53/2003 Codul muncii (M.Of. nr. 623 din 26 iulie 2019).

² M.Of. nr. 625 din 31 august 2012. A fost modificată și completată prin O.U.G. nr. 23/2017 (M.Of. nr. 214 din 29 martie 2017).

³ M.Of. nr. 555 din 5 iulie 2019. A fost modificat și completat prin O.U.G. nr. 63/2019 pentru completarea art. 61 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ (M.Of. nr. 745 din 12 septembrie 2019).

⁴ M.Of. nr. 1154 din 7 decembrie 2004. A fost modificată succesiv, inclusiv prin Legea nr. 138/2014 pentru modificarea și completarea Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative conexe (M.Of. nr. 753 din 16 octombrie 2014).

⁵ Decizia nr. 16/2016 (M.Of. nr. 110 din 9 februarie 2017).

⁶ Pentru detalii, a se vedea A. *Țiclea*, Codul muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudență relevantă, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 17-20; M.-C. *Predut*, Codul muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă, ed. a II-a completată și revizuită, Ed. Universul Juridic, București, 2019, p. 21-23.