

Cuprins

CAPITOLUL I

DREPTUL MUNCII – RAMURĂ ȘI ȘTIINȚĂ A DREPTULUI	5
1. Semnificația termenului „muncă”	5
2. Munca pentru sine și munca independentă	5
3. Munca subordonată	8
4. Definiția dreptului muncii	9
5. Dreptul individual și dreptul colectiv al muncii	10
6. Obiectul dreptului muncii	11
7. Noțiunea raporturilor juridice de muncă	12
8. Trăsăturile raporturilor juridice de muncă	13
9. Formele raporturilor juridice de muncă	15
10. Raporturile juridice de muncă (de serviciu) ale funcționarilor publici	16
11. Raporturile juridice de muncă ale judecătorilor și procurorilor	18
12. Raporturile juridice de muncă (de serviciu) ale consilierilor juridici	20
13. Raporturile juridice de muncă ale ucenicilor	23
14. Raporturile juridice de muncă ale zilierilor	24
15. Situația avocaților salariați în interiorul profesiei	26
16. Noțiunea și clasificarea izvoarelor dreptului muncii	27
17. Constituția	28
18. Codul muncii	28
19. Legi speciale	29
20. Ordonanțe și hotărâri ale Guvernului	31
21. Ordine, instrucțiuni și alte acte normative emise de miniștri și conducătorii altor organe centrale	33
22. Izvoarele internaționale	34
23. Problema practicii judiciare și a doctrinei	34
24. Problema cutumei	37
25. Contractele colective de muncă	38
26. Regulamentele interne	38
27. Regulamentele de organizare și funcționare	38
28. Principii. Noțiune și categorii	39
29. Neîngrădirea dreptului la muncă și libertatea muncii	39
30. Egalitatea de tratament și interzicerea discriminării	42
31. Negocierea condițiilor de muncă	44
32. Protecția salariaților	44
33. Consensualitatea și buna-credință	45
34. Asocierea liberă a salariaților, precum și a angajatorilor	46
35. Dreptul la grevă	46

CAPITOLUL II

DIALOGUL SOCIAL ȘI COOPERAREA TRIPARTITĂ	47
1. Reglementarea dialogului social	47
2. Semnificația legală a unor termeni și expresii specifice dialogului social	48
3. Noțiunea și necesitatea dialogului social și ale cooperării tripartite	48
4. Tripartismul	50
5. Domeniile de acțiune	51
6. Informarea și consultarea	52
7. Organisme tripartite (enumerare)	53

8. Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social	54
9. Consiliul Economic și Social. Definiție	54
10. Domeniile de specialitate și atribuțiile Consiliului Economic și Social	55
11. Plenul Consiliului Economic și Social – organism tripartit	55
12. Comisiile de specialitate	56
13. Ministerele și celelalte instituții publice în care sunt organizate comisii de dialog social	56
14. Atribuții ale Comisiilor de dialog social	57
15. Componenta Comisiilor de dialog social	57
16. Componenta Comisiei Tripartite	57
17. Scopul și activitatea Comisiei	57
18. Natura juridică și organizarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă	58
19. Obiectivele și atribuțiile Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă	58
20. Conducerea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă	60
21. Comisia Națională de Promovare a Ocupării Forței de Muncă	61
22. Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților	61
23. Comitetele sectoriale	63
24. Casa Națională de Asigurări de Sănătate	63
25. Casa Națională de Pensii Publice	65

CAPITOLUL III

SINDICATELE ȘI REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	68
1. Reglementarea	68
2. Trăsături ale sindicatelor	68
3. Noțiunea libertății sindicale	69
4. Izvoarele libertății sindicale	70
5. Categori de persoane ce se pot sindicaliza	72
6. Categori de persoane ce nu se pot sindicaliza	75
7. Libertatea sindicală colectivă	76
8. Protecția și garantarea libertății sindicale în legislația națională	78
9. Noțiuni generale privind constituirea organizațiilor sindicale	80
10. Statutul	80
11. Conducerea organizației sindicale	81
12. Dobândirea personalității juridice	81
13. Consecințe ale personalității juridice	83
14. Atribuții ale organizațiilor sindicale prevăzute de Codul muncii	84
15. Atribuții ale organizațiilor sindicale prevăzute de Legea dialogului social nr. 62/2011	84
16. Atribuții ale organizațiilor sindicale prevăzute de alte acte normative	85
17. Democrația sindicală	86
18. Disciplina sindicală	87
19. Noțiuni generale privind pluralismul sindical	88
20. Confederațiile sindicale	88
21. Asocierea sindicală	90
22. Afilierea sindicală	91
23. Reorganizarea sindicatelor	91
24. Dizolvarea sindicatelor	91
25. Reprezentativitatea sindicatelor	92
26. Apărarea intereselor salariaților	94
27. Acțiuni revendicative ale sindicatelor	94
28. Reprezentanții salariaților	95

CAPITOLUL IV

ORGANIZAȚIILE PATRONALE	98
1. Termenul de patron	98
2. Importanța patronilor (angajatorilor) în relațiile de muncă	99
3. Categori de persoane juridice – angajatori	99
4. Constituirea și organizarea organizațiilor patronale	100
5. Statutul organizațiilor patronale	101
6. Organele de conducere	101
7. Personalitatea juridică a organizației patronale	101
8. Drepturile și obligațiile organizațiilor patronale	102
9. Patrimoniul și finanțarea activității	103
10. Dizolvarea și lichidarea organizațiilor patronale	103
11. Reprezentativitatea organizațiilor patronale	103
12. Organizații patronale în țara noastră	104

CAPITOLUL V

PIAȚA MUNCII ȘI ROLUL STATULUI ÎN RELAȚIILE DE MUNCĂ	105
1. Noțiunea de piață a muncii	105
2. Reglementarea generală a intervenției statului pe piața muncii și în relațiile de muncă	106
3. Limite ale rolului statului	107
4. Activitatea legislativă	107
5. Stimularea dezvoltării economice	108
6. Organizarea formării profesionale	111
7. Stimularea ocupării forței de muncă	112
8. Repartizarea în muncă	113
9. Avizul la angajare	114
10. Protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate	122
11. Ministerul Muncii și Justiției Sociale	125
12. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	134
13. Inspecția muncii. <i>Reglementare. Scop</i>	134

CAPITOLUL VI

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ	142
1. Definiții legale	142
2. Natura juridică a contractului colectiv de muncă	142
3. Caracterele contractului colectiv de muncă	143
4. Categori de contracte colective de muncă	144
5. Acordurile colective	146
6. Obligativitatea sau facultatea negocierii colective	146
7. Părțile și reprezentarea acestora la negociere	147
8. Desfășurarea negocierii colective	149
9. Conținutul contractelor colective de muncă	152
10. Nulitatea clauzelor contractuale	152
11. Durata contractului colectiv de muncă	152
12. Negocierea și încheierea acordurilor colective	153
13. Înregistrarea	154
14. Publicitatea	154
15. Contractul colectiv de muncă – izvor de drept	155
16. Sfera salariaților supuși efectelor contractului colectiv de muncă	155

17. Influența contractului colectiv de muncă asupra contractelor individuale de muncă	156
18. Executarea contractului colectiv de muncă	157
19. Răspunderea juridică pentru nerespectarea clauzelor contractuale	158
20. Modificarea contractului colectiv de muncă	159
21. Suspendarea contractului colectiv de muncă	160
22. Încetarea contractului colectiv de muncă	162

CAPITOLUL VII

CONFLICTELE COLECTIVE DE MUNCĂ	164
1. Definiție. Caracteristici	164
2. Situațiile în care pot fi declanșate conflicte colective.....	164
3. Reprezentarea angajaților în conflictele colective de muncă	165
4. Sesizarea angajatorului sau a organizației patronale.....	166
5. Înregistrarea conflictului colectiv de muncă	166
6. Concilierea	167
7. Medierea și arbitrajul	168
8. Greva. Noțiuni și trăsături	168
9. Dreptul la grevă.....	169
10. Categori de greve	170
11. Greva de avertisment	171
12. Greva de solidaritate.....	172
13. Alte categorii de greve	172
14. Greva patronală (lock-outul)	173
15. Declararea grevei	173
16. Hotărârea de declarare a grevei.....	174
17. Categori de persoane care nu pot declara (sau participa la) grevă.....	175
18. Limitări privind declararea și participarea la grevă	176
19. Desfășurarea grevei	177
20. Continuarea activității angajaților neparticipanți la grevă	179
21. Obligații ale organizatorilor grevei și ale conducerii unității.....	179
22. Suspendarea grevei.....	180
23. Încetarea grevei	180
24. Răspunderea juridică pentru nerespectarea dispozițiilor legale privind greva	182

CAPITOLUL VIII

FORMAREA PROFESIONALĂ	185
1. Accepțiunile termenului „formare profesională”	185
2. Fazele formării profesionale	186
3. Dispoziții constituționale	186
4. Reglementarea formării profesionale	186
5. Obiectivele principale ale formării profesionale	187
6. Formarea profesională inițială	188
7. Practica elevilor și studenților	188
8. Educația permanentă.....	189
9. Reguli generale.....	190
10. Modalități de formare profesională a salariaților	191
11. Planurile anuale de formare profesională.....	192
12. Participarea la formarea profesională.....	192
13. Cheltuielile privind formarea profesională	192
14. Contractul de calificare profesională	197
15. Contractul de adaptare profesională	197

16. Formatorul.....	198
17. Ucenicia la locul de muncă. Reglementare. Destinatari.....	199
18. Obiectivele formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă.....	199
19. Contractul de ucenicie	199
20. Tipuri de concedii pentru formare profesională.....	201
21. Concediul fără plată.....	202
22. Concediul cu plată.....	202

CAPITOLUL IX

GENERALITĂȚI PRIVIND CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ.....	204
1. Reglementarea actuală a contractului individual de muncă	204
2. Definiții legale.....	204
3. Definiții doctinare	204
4. Enumerarea elementelor	205
5. Prestarea muncii	206
6. Salariul	206
7. Subordonarea	206
8. Elementul temporal.....	206
9. Enumerarea trăsăturilor	207
10. Contractul individual de muncă – act juridic	207
11. Contractul individual de muncă – act juridic bilateral	207
12. Contractul individual de muncă – contract sinalagmatic	207
13. Contractul individual de muncă – contract oneros și comutativ	208
14. Contractul individual de muncă – contract consensual.	208
15. Contractul individual de muncă – contract <i>intuitu personae</i>	208
16. Contractul individual de muncă – contract cu executare succesivă.....	208
17. Contractul individual de muncă – implică obligația „de a face”	209
18. Imposibilitatea condiției suspensive și a celei rezolutorii.....	209
19. Posibilitatea afectării contractului individual de muncă de un termen extinctiv sau suspensiv	209
20. Contractul privind munca prin agent de muncă temporară	209
21. Contractul individual de muncă cu timp parțial.....	215
22. Contractul individual de muncă la domiciliu.....	218
23. Telemunca	220
24. Contractul individual de muncă pe durată nedeterminată	227
25. Contractul individual de muncă pe durată determinată	227
26. Partea legală și partea convențională a contractului individual de muncă.....	234
27. Felul muncii.....	236
28. Locul muncii.....	238
29. Clauza de neconcurență.....	238
30. Clauza de confidențialitate.....	242
31. Clauza de mobilitate	243
32. Alte clauze facultative	243
33. Clauze interzise (sau abuzive).....	245

CAPITOLUL X

ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.....	247
1. Noțiuni.....	247
2. Clasificarea condițiilor la încheierea contractului individual de muncă.....	247
3. Reguli privind capacitatea juridică	247
4. Incompatibilități	250
5. Examenul medical	255

6. Preliminarii	258
7. Capacitatea juridică a angajatorului persoană juridică	258
8. Capacitatea juridică a angajatorului persoană fizică	261
9. Consimțământul părților	262
10. Viciile de consimțământ	262
11. Obiectul contractului individual de muncă	264
12. Cauza contractului individual de muncă	265
13. Repartizarea în muncă	266
14. Avizul prealabil	267
15. Condițiile de studii	269
16. Condiția de vechime în muncă și în specialitate	271
17. Stagiul	272
18. Verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale celui care solicită angajarea	275
19. Perioada de probă	277
20. Informarea persoanei care solicită angajarea	281
21. Munca nedeclarată.	283
22. Forma scrisă a contractului individual de muncă	285
23. Formalitatea dublului exemplar	286
24. Înregistrarea contractului individual de muncă	287
25. Cumulul de funcții	287
26. Regula – admisibilitatea cumulului de funcții	288
27. Excepția – inadmisibilitatea cumulului de funcții	289
28. Cumulul de funcții în cazul personalului didactic	289
29. Cumulul în cazul persoanelor fizice autorizate, întreprinderilor individuale și al membrilor întreprinderilor familiale	289
30. Cumulul pensiei cu salariul	290
31. Cumulul salariului cu o parte din indemnizația de șomaj	291
32. Incompatibilități legale	292
33. Incompatibilități privind notarii publici	293
34. Incompatibilități privind avocații	293
35. Incompatibilități privind funcționarii publici	294
36. Incompatibilități privind executorii judecătorești	295
37. Incompatibilități privind consilierii juridici	295
38. Incompatibilități privind judecătorii și procurorii	296
39. Incompatibilități privind medicii	296
40. Incompatibilități privind administratorii/directorii societăților	297
41. Consecințe ale incompatibilității asupra contractului individual de muncă	297
42. Angajatorii și funcția de bază	298

CAPITOLUL XI

DREPTURI ȘI OBLIGAȚII ALE PĂRȚILOR CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

.....	299
1. Obligatorietatea contractului față de părți	299
2. Excepția de neexecutare a contractului (<i>exceptio de non adimpleti contractus</i>).	299
3. Privire generală asupra drepturilor angajatorului reglementate de Codul muncii	300
4. Drepturi organizatorice ale angajatorului	300
5. Normarea muncii	301
6. Drepturi de dispoziție și control	302
7. Stabilirea obiectivelor de performanță individuală	303
8. Regulamentul intern	304
9. Evaluarea profesională a salariaților	307

10. Monitorizarea salariaților în ceea ce privește utilizarea internetului la locul de muncă	309
11. Privire generală asupra obligațiilor angajatorului prevăzute de Codul muncii.....	311
12. Obligația de informare	312
13. Comunicarea situației economice și financiare a unității	315
14. Obligații privind registrul general de evidență a salariaților	316
15. Obligații privind protecția datelor cu caracter personal ale salariaților	319
16. Obligații privind protecția salariaților pe perioadele cu temperaturi extreme.....	333
17. Obligații privind prevenirea tuturor formelor de discriminare și egalitatea de șanse între femei și bărbați.....	334
18. Protecția salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia.....	339
19. Drepturi ale salariaților prevăzute de Codul muncii.	341
20. Demnitatea în muncă.....	342
21. Obligații ale salariaților prevăzute de Codul muncii.....	344
22. Obligația de fidelitate	345
23. Obligații ale salariaților prevăzute în alte acte normative	346
24. Obligații ale salariaților prevăzute în contractele colective de muncă și regulamente interne.....	348

CAPITOLUL XII

SALARIZAREA	349
1. Noțiunea de salariu	349
2. Elementele salariului.....	350
3. Salariul nominal și salariul real	351
4. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.....	352
5. Noțiunea sistemului de salarizare.....	354
6. Enumerarea principiilor sistemului de salarizare	355
7. Formele de salarizare	356
8. Salariile de bază	356
9. Sporurile și adaosurile la salariul de bază	356
10. Salarizarea personalului plătit din fonduri publice	357
11. Reguli privind plata salariilor.....	359
12. Condiții privind plata salariilor	361

CAPITOLUL XIII

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ	363
1. Noțiune	363
2. Importanță.....	364
3. Clasificare	364
4. Durata normală a timpului de muncă.....	364
5. Munca de noapte.	366
6. Durata redusă a timpului de muncă.....	367
7. Timpul de muncă peste durata normală (munca suplimentară)	369
8. Timpul de odihnă. Noțiune. Forme	372
9. Pauza pentru masă.....	373
10. Pauze de alăptare.....	373
11. Timpul de odihnă între două zile de muncă.....	374
12. Repausul săptămânal	374
13. Excepții de la aplicarea art. 139 alin. (1) din Codul muncii și consecințele acestora	376
14. Dreptul la concediul de odihnă	377
15. Durata concediului de odihnă (de bază).....	378

16. Concediul suplimentar de odihnă	379
17. Condițiile dobândirii și exercitării dreptului la concediu de odihnă	379
18. Programarea concediului de odihnă	381
19. Indemnizația de concediu	382
20. Efectuarea concediului	383
21. Întreruperea concediului	384
22. Compensarea în bani a concediului de odihnă	384
23. Alte concedii.....	385
24. Zile libere	386

CAPITOLUL XIV

MODIFICAREA ȘI SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	388
1. Elementele și condițiile modificării	388
2. Clasificarea cazurilor de modificare a contractului individual de muncă	391
3. Delegarea	391
4. Detașarea	394
5. Trecerea temporară în altă muncă	400
6. Promovarea – caz de modificare definitivă a contractului individual de muncă	402
7. Alte cazuri de modificare definitivă a contractului individual de muncă.....	404
8. Noțiunea suspendării contractului individual de muncă	406
9. Cazurile de suspendare	407
10. Suspendarea de drept	407
11. Suspendarea din inițiativa salariatului	408
12. Suspendarea din inițiativa angajatorului	408
13. Suspendarea prin acordul părților	410
14. Procedura suspendării	410
15. Efectele suspendării	411

CAPITOLUL XV

ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	413
1. Legalitatea încetării contractului individual de muncă	413
2. Cazurile încetării contractului individual de muncă.....	413
3. Încetarea de drept.....	413
4. Constatarea încetării de drept a contractului individual de muncă.....	418
5. Încetarea prin acordul părților	419
6. Concedierea.....	420
7. Cazurile de concediere pentru motive care țin de persoana salariatului.....	421
8. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului	422
9. Concedierea colectivă	426
10. Reguli privind concedierea	431
11. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale	451
12. Reintegrarea în muncă – efect al anulării măsurii angajatorului	455
13. Încetarea contractului individual de muncă în conformitate cu art. 123 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență	458
14. Demisia	461

CAPITOLUL XVI

RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ	465
1. Noțiunea de disciplină a muncii	465
2. Trăsături caracteristice ale disciplinei muncii	465
3. Izvoarele de drept în materia disciplinei muncii.....	466
4. Căile de înlăptuire a disciplinei muncii	466

5. Definiția răspunderii disciplinare	466
6. Trăsăturile caracteristice ale răspunderii disciplinare	467
7. Enumerarea condițiilor răspunderii disciplinare	468
8. Obiectul abaterii disciplinare	468
9. Latura obiectivă	468
10. Subiectul abaterii disciplinare	471
11. Latura subiectivă (vinovăția)	472
12. Cauze exoneratoare de răspundere disciplinară	472
13. Justificarea cumulului răspunderii disciplinare cu alte forme de răspundere	474
14. Cumulul răspunderii disciplinare cu răspunderea patrimonială	474
15. Cumulul răspunderii disciplinare cu răspunderea penală	475
16. Cumulul răspunderii disciplinare cu răspunderea contravențională	476
17. Noțiunea sancțiunilor disciplinare	477
18. Clasificarea sancțiunilor disciplinare	477
19. Enumerarea sancțiunilor	478
20. Avertismentul scris	478
21. Retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o perioadă ce nu poate depăși 60 de zile	479
22. Reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%	480
23. Reducerea salariului de bază și/sau, după caz, a indemnizației de conducere, pe o perioadă de 1-3 luni, cu 5-10%	480
24. Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă	480
25. Sancțiuni disciplinare speciale	481
26. Noțiuni generale privind aplicarea sancțiunilor disciplinare	482
27. Organele competente să aplice sancțiuni disciplinare	482
28. Cercetarea abaterii disciplinare	484
29. Individualizarea și aplicarea sancțiunii	490
30. Termenele de aplicare a sancțiunilor disciplinare	492
31. Decizia de sancționare	494
32. Executarea sancțiunilor disciplinare	495
33. Reglementarea contestației împotriva sancțiunilor disciplinare	495
34. Reguli procedurale de soluționare a contestației și consecințele admiterii acesteia	496
35. Problema înlocuirii sancțiunii disciplinare	498
36. Radierea disciplinară	499
37. Consecințe ale sancționării disciplinare și ale radierii	499
38. Condițiile radierii.	500
39. Constatarea	500
40. Reabilitarea disciplinară reglementată de acte normative speciale	501

CAPITOLUL XVII

RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ	502
1. Definiția răspunderii patrimoniale	502
2. Trăsăturile răspunderii patrimoniale	502
3. Răspunderea patrimonială și răspunderea civilă contractuală	503
4. Răspunderea patrimonială și răspunderea civilă delictuală	504
5. Răspunderea patrimonială și răspunderea materială	505
6. Răspunderea patrimonială și răspunderea pentru daune morale	506
7. Natura juridică și caracteristicile obligației de restituire	508
8. Cazurile în care poate fi stabilită obligația de restituire	509
9. Reglementarea răspunderii patrimoniale a angajatorului	510
10. Condițiile răspunderii patrimoniale a angajatorului	510
11. Cazurile în care angajatorul răspunde patrimonial	511

12. Acțiunea în regres a angajatorului	512
13. Răspunderea unipersonală.....	512
14. Răspunderea conjunctă.....	513
15. Răspunderea subsidiară.....	513
16. Răspunderea solidară.....	515
17. Condițiile răspunderii patrimoniale a salariaților	516
18. Cauze care înlătură caracterul licit al faptei.....	517
19. Legătura faptei cu munca prestată	521
20. Caracterul personal al faptei.....	522
21. Prejudiciul	522
22. Raportul de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciu	525
23. Vinovăția (culpa)	526
24. Procedura generală de stabilire și recuperare a prejudiciilor	527
25. Modalități de executare silită a despăgubirilor.....	532
26. Reținerile din drepturile salariale	532
27. Urmărirea silită asupra bunurilor.....	532

CAPITOLUL XVIII

JURISDICȚIA MUNCII	534
1. Noțiunea de jurisdicție a muncii	534
2. Conflictele de muncă și litigiile de muncă.....	535
3. Principiile jurisdicției raporturilor de muncă.....	536
4. Părțile în conflictele de muncă.....	537
5. Coparticiparea procesuală (litisconsorțiul).....	541
6. Reglementarea medierii.....	542
7. Reglementarea medierii.....	542
8. Mediatorul și obligațiile sale.....	543
9. Contractul de mediere	545
10. Desfășurarea medierii.....	545
11. Închiderea procedurii de mediere	546
12. Competența instanțelor judecătorești. Reglementare	546
13. Competența după materie (de atribuțiune) a judecătoriei	547
14. Competența după materie (de atribuțiune) a tribunalului	547
15. Competența după materie (de atribuțiune) a Curții de apel	549
16. Competența după materie (de atribuțiune) a Înaltei Curți de Casație și Justiție	550
17. Competența teritorială	551
18. Sesizarea instanței de judecată.....	553
19. Completul pentru soluționarea conflictelor de muncă.....	554
20. Statutul asistenților judiciari	555
21. Termenele de sesizare a instanței.....	555
22. Cererea de chemare în judecată	560
23. Întâmpinarea	561
24. Chemarea în garanție	561
25. Desfășurarea judecății	562
26. Hotărârea instanței de fond (sentința) și caracterul acesteia	564
27. Apelul	565
28. Căi extraordinare de atac	567

GRILE DREPTUL MUNCII	570
-----------------------------------	------------

Capitolul I

DREPTUL MUNCII – RAMURĂ ȘI ȘTIINȚĂ A DREPTULUI

1. Semnificația termenului „muncă”. Termenul (provenit din limba slavonă – *monka*)¹ are mai multe sensuri².

Un prim sens, principal, este acela de *activitate productivă* (a presta o muncă eficientă, importantă), dar și de *rezultatul acestei activități* (o muncă reușită, de succes).

Al doilea sens, secundar, este de *loc de muncă* (a avea o muncă, un serviciu, o slujbă), *dar și ansamblul lucrătorilor* (munca opusă capitalului).

Declarația Organizației Internaționale a Muncii de la Philadelphia din 1944 proclamă: „Munca, fiind o expresie a personalității umane, nu poate fi tratată ca o marfă!”.

Este un adevăr confirmat de mii de ani, *că prin muncă, omul transformă nu numai natura, dar se transformă, se realizează chiar pe sine însuși*.

Dar dacă munca face omul, ea, în același timp, poate să-i amenințe condiția, să-l dezumanizeze, să-i amenințe demnitatea. În prezent, progresul științific și tehnologic, mondializarea piețelor, surse de dezvoltare și progres, expun lucrătorii riscului de a fi exploatați de agentul economiei de piață.

Esențial este că munca îi conferă fiecărui individ o identitate personală și socială, un anumit prestigiu în societate. Ea este matricea activității umane și reprezintă, în același timp, expresia individualității.

2. Munca pentru sine și munca independentă. În pofida denumirii sale, *dreptul muncii* nu privește orice formă de muncă, ci numai pe cea subordonată, el reglementând situația celui ce muncește în favoarea și sub autoritatea altuia, în schimbul unui salariu.

În același timp, obiectul său nu se limitează la relațiile de muncă propriu-zise, ci se referă și la acele raporturi juridice conexe (privind, de exemplu, formarea profesională, dialogul social, securitatea și sănătatea în muncă, jurisdicția muncii).

Totodată, dreptul muncii nu are în vedere munca personală, pentru sine (în gospodăria proprie) și nici pe cea *independentă* sau a *liberilor-profesioniști*.

Desfășoară activități economice independente *persoanele fizice autorizate, întreprinzătorii persoane fizice titulari ai întreprinderilor individuale, membrii familiilor care constituie întreprinderi familiale*, în temeiul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 44/2008³ etc.

Pentru a înțelege semnificația noțiunilor de „activitate dependentă” și „activitate independentă” urmează să se aibă în vedere dispozițiile Codul fiscal⁴, conform căruia activitatea

¹ În lat. *tripalium*, în fr. *travail; emploi* – loc de muncă.

² A se vedea *Dicționarul Explicativ al Limbii Române*, Ed. Univers Enciclopedic, București, 2016, p. 752.

³ Privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale (publicată în M. Of. nr. 382 din 25 aprilie 2008), modificată ulterior.

⁴ Legea nr. 227/2015 (publicată în M. Of. nr. 688 din 10 septembrie 2015), modificată ulterior.

dependentă este „orice activitate desfășurată de o persoană fizică într-o relație de angajare generatoare de venituri” (art. 7 pct. 1). *Activitatea dependentă la funcția de bază* este „orice activitate desfășurată în baza unui contract individual de muncă sau a unui statut special prevăzut de lege, declarată angajatorului ca funcție de bază de către angajat; în cazul în care activitatea se desfășoară pentru mai mulți angajatori, angajatul este obligat să declare numai angajatorului ales că locul respectiv este locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază” (art. 7 pct. 2).

Activitatea independentă este „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 (art. 7 pct. 3)

Activitatea independentă este caracteristică profesiilor liberale, adică a acelor „ocupații exercitate pe cont propriu de persoane fizice, potrivit actelor normative speciale care reglementează organizarea și exercitarea profesiei respective” (art. 7 pct. 34).

Prin acte normative speciale sunt reglementate o serie de profesii, dintre care unele exclusiv liberale, astfel:

- *expert contabil și contabil autorizat* (Ordonanța Guvernului nr. 65/1994¹);
- *notar public* (Legea nr. 36/1995²; Ordinul ministrului Justiției nr. 2333/2013³);
- *avocat* (Legea nr. 51/1995⁴);
- *medic veterinar* (Legea nr. 160/1998 pentru organizarea și exercitarea profesiei de medic veterinar⁵);
- *auditor financiar* (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 75/1999⁶);

¹ Privind organizarea activității de expertiză contabilă și a contabililor autorizați (republicată în M. Of. nr. 13 din 8 ianuarie 2008), modificată ulterior. Regulamentul privind accesul la profesia de expert contabil și contabil autorizat a fost aprobat prin H.G. nr. 227/2008 (publicată în M. Of. nr. 187 din 11 martie 2008).

² Legea notarilor publici și a activităților notariale (republicată în M. Of. nr. 444 din 18 iunie 2014), modificată ulterior prin Legea nr. 25/2017 (publicată în M. Of. nr. 210 din 28 martie 2017),

³ Pentru adoptarea Regulamentului de punere în aplicare a legii notarilor publici (publicat în M. Of. nr. 479 din 1 august 2013); modificat și completat prin Ordinul nr. 1618/C/2016 (publicat în M. Of. nr. 468 din 22 iunie 2017).

⁴ Pentru organizarea și exercitarea profesiei de avocat (republicată în M. Of. nr. 98 din 7 februarie 2011), modificată ulterior prin Legea nr. 25/2017 (publicată în M. Of. nr. 210 din 28 martie 2017).

⁵ Pentru organizarea și exercitarea profesiei de medic veterinar (republicată în M. Of. nr. 209 din 24 martie 2014).

⁶ Privind activitatea de audit financiar (republicată în M. Of. nr. 598 din 2 august 2003), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 162/2017 (publicată în M. Of. nr. 548 din 12 iulie 2017).

- *persoanele care practică servicii publice conexe actului medical* (tehnician dentar, biochimist, logoped, optician etc.); (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2000¹);
- *consilier în proprietatea industrială* (Ordonanța Guvernului nr. 66/2000²; Instrucțiunile de aplicare nr. 108/2002, aprobate de directorul general al Oficiului de Stat pentru Inventii și Mărci³);
- *expert criminalist* (Ordonanța Guvernului nr. 75/2000⁴);
- *executor judecătoresc* (Legea nr. 188/2000⁵);
- *arhitect* (Legea nr. 184/2001⁶);
- *consultant fiscal* (Ordonanța Guvernului nr. 71/2001⁷);
- *detectiv particular* (Legea nr. 329/2003⁸);
- *psiholog cu drept de liberă practică* (Legea nr. 213/2004⁹);
- *trader și consultant de investiții* (Legea nr. 297/2004)¹⁰;
- *asistent social* (Legea nr. 466/2004¹¹);
- *broker* (Legea nr. 357/2005¹²);
- *medic, medic dentist și farmacist* (Legea nr. 95/2006¹³);
- *mediator* (Legea nr. 192/2006¹⁴);
- *practician în insolvență* (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 86/2006¹⁵);

¹ Privind organizarea și funcționarea cabinetelor de liberă practică pentru servicii publice conexe actului medical (publicată în M. Of. nr. 291 din 27 iunie 2000), aprobată prin Legea nr. 598/2001 (publicată în M. Of. nr. 711 din 8 noiembrie 2001).

² Privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier în proprietate industrială (republicată în M. Of. nr. 1019 din 21 decembrie 2006).

³ Publicată în M. Of. nr. 826 din 15 noiembrie 2002, modificate prin Ordinul nr. 113/2009 (publicat în M. Of. nr. 633 din 24 septembrie 2009).

⁴ Privind organizarea activității de expertiză criminalistică (publicată în M. Of. nr. 407 din 29 august 2000), aprobată prin Legea nr. 488/2002 (publicată în M. Of. nr. 578 din 5 august 2002), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 156/2011 (publicată în M. Of. nr. 519 din 22 iulie 2011).

⁵ Privind executorii judecătorești (republicată în M. Of. nr. 738 din 20 octombrie 2011), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 138/2014 (publicată în M. Of. nr. 753 din 7 octombrie 2014).

⁶ Privind organizarea și exercitarea profesiei de arhitect (republicată în M. Of. nr. 470 din 26 iunie 2014), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 43/2017 (publicată în M. Of. nr. 226 din 3 aprilie 2017).

În aplicarea acestei legi au fost adoptate Normele metodologice, aprobate prin H.G. nr. 932/2010 (publicată în M. Of. nr. 645 din 16 septembrie 2010), modificată ulterior. A mai fost aprobat Codul deontologic al profesiei de arhitect (publicat în M. Of. nr. 342 din 21 mai 2012).

⁷ Privind organizarea și exercitarea profesiei de consultant fiscală (publicată în M. Of. nr. 538 din 1 septembrie 2001), aprobată prin Legea nr. 198/2002 (publicată în M. Of. nr. 287 din 29 aprilie 2002), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 197/2015 privind aprobarea O.U.G. nr. 8/2014 pentru modificarea și completarea unor acte normative și alte măsuri fiscal-bugetare (publicată în M. Of. nr. 529 din 16 iulie 2015).

⁸ Privind exercitarea profesiei de detectiv particular (republicată în M. Of. nr. 178 din 12 martie 2014), modificată prin O.G. nr. 2/2017 (publicată în M. Of. nr. 568 din 17 iulie 2017).

⁹ Privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România (publicată în M. Of. nr. 492 din 1 iunie 2004), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2012 (publicată în M. Of. nr. 757 din 12 noiembrie 2012).

¹⁰ Privind piața de capital (publicată în M. Of. nr. 571 din 29 iunie 2004), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață (publicată în M. Of. nr. 213 din 29 martie 2017).

Traderii sunt persoane juridice care efectuează exclusiv în nume și pe cont propriu tranzacții cu instrumente financiare derivate, de natura contractelor futures și cu opțiuni. Ei vor fi autorizați în condițiile prevăzute prin reglementările C.N.V.M. (Consiliul Național al Valorilor Mobiliare) și vor fi înscrși în Registrul C.N.V.M. Pot opera numai cu acordul operatorului de piață și în conformitate cu reglementările respectivei piețe reglementate.

¹¹ Privind statutul asistentului social (publicată în M. Of. nr. 1088 din 23 noiembrie 2004), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2012 (publicată în M. Of. nr. 757 din 12 noiembrie 2012).

¹² Privind bursele de mărfuri (publicată în M. Of. nr. 1115 din 9 decembrie 2005).

¹³ Privind reforma în domeniul sănătății (republicată în M. Of. nr. 652 din 28 august 2015), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 110/2017 (publicată în M. Of. nr. 389 din 24 mai 2017).

¹⁴ Privind medierea și organizarea profesiei de mediator (publicată în M. Of. nr. 441 din 22 mai 2006), modificată ulterior.

¹⁵ Privind organizarea activității practicienilor în insolvență (republicată în M. Of. nr. 724 din 13 octombrie 2011), modificată ulterior.

- *tehnician dentar* (Legea nr. 96/2007¹);
- *practician de medicină complementară/alternativă* (Legea nr. 118/2007²);
- *asistent medical și moașă* (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 144/2008³);
- *dietetician* (Legea nr. 256/2015⁴) etc.

Unii membri ai profesiunilor enumerate pot fi, exclusiv, liber-profesioniști, ori salariați, dar (nu doar) ei pot avea, concomitent, ambele calități. De exemplu, medicii, ca regulă, sunt salariați în rețeaua sanitară de stat, iar unii dintre ei își exercită profesiunea (liberală) și în cabinete particulare. De altfel, există mai multe forme și modalități de exercitare a profesiilor liberale: individual, asociativ, în baza unui contract individual de muncă sau a unui contract civil. Este cazul, de pildă, al: experților contabili și contabililor autorizați, auditorilor financiari, consilierilor în proprietate industrială, experților criminaliști, detectivilor particulari, psihologilor, mediatorilor, geodezilor etc.

Meseriașul sau artizanul (croitor, tâmplar, fierar etc.), medicul sau farmacistul liber-profesionist care își desfășoară activitatea la sediul profesional (atelier, cabinet etc.) pentru diverși clienți sunt supuși normelor dreptului civil în relațiile cu aceștia și nu ale dreptului muncii.

Și munca autonomă (independentă) se realizează în baza unui raport juridic (*locatio operis*) existent între prestator și beneficiar, dar el prezintă anumite caracteristici, și anume:

- exclude subordonarea prestatorului față de beneficiar, părțile aflându-se pe poziții de egalitate;
- prestatorul are autonomie de gestiune, dispunând de independență din punct de vedere al timpului, locului și modului de organizare a propriei activități (bineînțeleas în limitele impuse de contract sau de natura prestației);
- desfășurarea activității poate fi încredințată unor împuterniciți sau prepuși, dar unicul responsabil față de beneficiar este prestatorul contractant;
- activitatea prestată în cazul muncii independente este privită unitar (în timp ce în cazul muncii subordonate ea are un caracter succesiv);
- remunerația (prețul muncii) se prezintă tot unitar, global⁵, fiind stabilită pentru rezultatul final al lucrării;
- riscul activității aparține prestatorului etc.

În concluzie, dreptul muncii nu se aplică liberilor profesioniști și nici celorlalte persoane care desfășoară activități independente sau în baza unor legi speciale ori sunt membri ai consiliilor de administrație, cenzori, consilieri locali și județeni, experți, arbitri, mediatorii, autori etc.

3. Munca subordonată. Ca principiu, subiectele de drept în viața civilă sunt libere și egale. Dar individul, stăpân pe actele sale, își pierde statutul menționat atunci când dobândește calitatea de salariat. Subordonarea îl privează de libertatea sa civilă în relația juridică inegalitară cu angajatorul său. Drept consecință, el va fi supus puterii de direcție a acestuia.

Așa fiind, munca subordonată este cea prestată de o persoană fizică pentru un beneficiar persoană juridică sau fizică sub autoritatea acesteia din urmă⁶.

¹ Privind exercitarea profesiei de tehnician dentar, precum și înființarea, organizarea și funcționarea Ordinului Tehnicienilor Dentari din România (republicată în M. Of. nr. 269 din 24 aprilie 2009), modificată ulterior.

² Privind organizarea și funcționarea activităților și practicilor de medicină complementară/alternativă (publicată în M. Of. nr. 305 din 8 mai 2007).

³ 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 (publicată în M. Of. nr. 785 din 24 noiembrie 2008), modificată ulterior.

⁴ Legea nr. 256/2015 privind exercitarea profesiei de dietetician, precum și înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Dieteticienilor din România (publicată în M. Of. nr. 825 din 5 noiembrie 2015).

⁵ A se vedea, de exemplu, Legea nr. 109/2005 privind instituirea indemnizației pentru activitatea de liber-profesionist a artiștilor independenți sau executanți din România (republicată în M. Of. nr. 384 din 5 iunie 2009), modificată prin O.U.G. nr. 103/2013 (publicată în M. Of. nr. 703 din 15 noiembrie 2013).

⁶ A se vedea și A. Ștefănescu, *Discuții privind Dreptul muncii și „Dreptul profesional”*, în RRDM nr. 3/2013, p. 50-52.

Este cazul celei îndeplinite de salariați, ca urmare a încheierii contractului individual de muncă, de funcționari publici, militari, magistrați, demnitari, diplomați, personalul cultelor religioase etc.

Munca subordonată, la rândul său, prezintă caracteristici proprii ce o individualizează, față de munca autonomă sau independentă, și anume:

- angajatul (prestatorul) devine membru al unui colectiv (de angajați) din cadrul angajatorului;
- el se supune normelor de disciplină impuse de beneficiarul muncii și desfășoară activitatea sub supravegherea acestuia, în cadrul unui program de lucru;
- munca trebuie prestată personal (*facendi necessitas*);
- riscul activității îl suportă angajatorul, nu angajatul;
- pentru munca prestată (care are un caracter succesiv, în timp), angajatul primește periodic salariu (remunerație) etc.

Forme atipice de muncă subordonată sunt cele prestate de *voluntari*, în temeiul contractului de voluntariat potrivit Legii nr. 78/2014¹, de zilieri potrivit Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri², precum și cea, consecință a unor obligații legale, de pildă, de:

- persoanele (contravenienți) care execută sau prestează o muncă neremunerată (activitate) în folosul comunității³;
- persoanele apte de muncă din familiile pentru care se asigură un venit minim garantat, obligate să presteze lunar diverse activități într-un volum de cel mult 72 de ore⁴.

Dar, în situațiile de mai sus, prestatorii nu au calitatea de angajați (salariați) și, evident, pentru munca îndeplinită ei nu beneficiază de salariu (remunerație etc.). Astfel, Legea nr. 52/2011 dispune că „raportul dintre zilier și beneficiar se stabilește fără încheierea unui contract de muncă” (art. 3); iar reglementarea activităților ocazionale prestate de zilieri derogă de la dispozițiile Codului muncii (art. 2).

4. Definiția dreptului muncii. Ca orice altă ramură a dreptului, și dreptul muncii reprezintă un ansamblu de norme juridice cu un obiect distinct de reglementare: *relațiile sociale de muncă*.

Aceste relații se stabilesc între cei ce utilizează forță de muncă – *angajatori* (patroni) – și cei care prestează munca – *salariați* (angajați).

În sensul Codului muncii [art. 14 alin. (1)], „prin *angajator* se înțelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă”⁵.

Potrivit Legii dialogului social nr. 62/2011, *angajatul* este persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă sau raport de serviciu, care prestează muncă, pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de dreptul prevăzut de lege, precum și de dispozițiile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile [art. 1 lit. g)].

¹ Privind reglementarea activității de voluntariat (publicată în M. Of. nr. 469 din 26 iunie 2014) modificată ulterior prin Legea nr. 175/2016 (publicată în M. Of. nr. 812 din 14 octombrie 2016). Asemănător, exercită activități specifice pompierii voluntarii civili, în baza Legii nr. 307/2006 privind apărarea împotriva incendiilor (publicată în M. Of. nr. 633 din 21 iulie 2006), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 146/2017 (publicată în M. Of. nr. 491 din 28 iunie 2017).

² Republicată în M. Of. nr. 947 din 22 decembrie 2015, modificată prin Legea nr. 86/2018 (publicată în M. Of. nr. 313 din 10 aprilie 2018).

³ A se vedea: O.G. nr. 55/2002 privind regimul juridic al sancțiunii prestării unei activități în folosul comunității (publicată în M. Of. nr. 642 din 30 august 2002), aprobată prin Legea nr. 641/2002 (publicată în M. Of. nr. 900 din 11 decembrie 2002), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 294/2009 (publicată în M. Of. nr. 645 din 1 octombrie 2009); art. 391 alin. (2) din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor (publicată în M. Of. nr. 410 din 25 iulie 2001), modificată ulterior, inclusiv prin O.U.G. nr. 17/2014 (publicată în M. Of. nr. 629 din 27 august 2014).

⁴ A se vedea Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat (publicată în M. Of. nr. 410 din 20 iulie 2001), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 342/2015 (publicată în M. Of. nr. 970 din 28 decembrie 2015).

⁵ Legea dialogului social nr. 62/2011 definește angajatorul ca acea persoană fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă sau raport de serviciu [art. 1 lit. e)]. Noțiunea de angajator este extrem de largă; se observă că ea cuprinde și autoritățile/instituțiile publice.

Legiuitorul, așadar, prin termenul de „angajat” are în vedere atât *salariații* supuși contractelor individuale de muncă, cât și *funcționarii publici*, aflați în raporturi de serviciu cu autoritățile/instituțiile publice din care fac parte.

Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților¹ definește *angajatul* ca acea „persoană fizică, parte a unui contract individual de muncă sau raport de muncă, care prestează munca pentru și sub activitatea unui angajator, și beneficiază de drepturile prevăzute de legea română precum și de contractele și acordurile de muncă” [art. 3 lit. c)].

Anumite persoane, de regulă juridice (societăți comerciale, societăți sau companii naționale, regii autonome, alte organizații cu scop lucrativ, instituții publice etc.), denumite, uneori, generic *unități*², au nevoie, pentru înfăptuirea obiectului lor de activitate, de ajutorul unor angajați (salariați), aceștia, pe baza promisiunii că vor fi remunerați (salarizați), răspund cererii și se plasează sub autoritatea beneficiarilor muncii lor.

Ei vor depinde astfel *juridic* și *economic* de angajatori. *Depind juridic* deoarece au obligația de subordonare: să realizeze întocmai sarcinile de serviciu, să respecte ordinea și disciplina muncii, instrucțiunile șefilor ierarhici. *Depind economic*, deoarece, în schimbul muncii, primesc periodic *salariu*, de cele mai multe ori singura lor sursă de existență.

Între cele două părți – angajator și salariați – iau naștere atât relații individuale, dar și colective, consecință a individualizării dialogului social, a existenței unor drepturi și obligații distincte ale partenerilor sociali în procesul muncii, ca subiecte de drept, a încheierii contractelor (acordurilor) colective de muncă.

Unii autori³, în definirea dreptului muncii, pornesc de la faptul că acesta este o *disciplină științifică*, el neputându-se confunda sau echivala cu un ansamblu de reglementări. Se consideră astfel că „dreptul muncii constituie o disciplină a științelor juridice care studiază aspectele teoretice și practice ale raporturilor juridice de muncă născute între angajatori și cei subordonați acestora în baza contractelor individuale și colective de muncă, precum și rolul statului în desfășurarea acestor raporturi”.

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

În concluzie, *dreptul muncii este acea ramură a sistemului de drept alcătuită din ansamblul normelor juridice care reglementează relațiile individuale și colective de muncă, atribuțiile organizațiilor sindicale și patronale, conflictele de muncă, aspecte ale inspecției și jurisdicției muncii*⁴.

Denumirea de drept al muncii desemnează și disciplina sau ramura științelor juridice care studiază normele menționate.

5. Dreptul individual și dreptul colectiv al muncii. Din definiția dreptului muncii rezultă că acesta reglementează nu numai relațiile individuale, dar și pe cele colective de muncă. În acest sens, este Codul muncii (art. 10), care se referă și la *drepturile colective* ale salariaților membri de sindicat [art. 214 alin. (1)].

În plus, este îndeobște cunoscut că dreptul muncii presupune negocierea condițiilor de muncă (chiar în cazul funcționarilor publici).

Negocierea este *individuală*, se finalizează prin încheierea contractului individual de muncă și *colectivă*, concretizată în încheierea contractului (acordului) colectiv (de muncă).

Drept consecință, se poate vorbi de dreptul individual al muncii și de dreptul colectiv al muncii.

¹ Publicată în M. Of. nr. 1006 din 18 decembrie 2006.

² În concepția dialogului social, *unitatea* este persoana juridică ce angajează nemijlocit forța de muncă [art. 1 lit. I)].

³ V. Dorneanu, *Dreptului muncii. Partea generală*, Ed. Universul Juridic, București, 2012, p. 16-17.

⁴ Al. Țiclea (coord.), *Dreptul public al muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2010, p. 36.

Primul se referă, așadar, la încheierea, executarea, suspendarea, încetarea și nulitatea contractului individual de muncă, inclusiv la drepturile și obligațiile celor două părți în procesul muncii, la soluționarea litigiilor dintre ele, la răspunderea pe care o are una față de cealaltă și chiar la formarea profesională.

Dreptul colectiv al muncii privește nu numai încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului (acordului) colectiv (de muncă), ci și:

– statutul legal al organizațiilor sindicale și al celor patronale (parteneri sociali), rolul lor în domeniul raporturilor juridice de muncă, în implicarea în dialogul social, inclusiv în funcționarea tripartismului;

– negocierea colectivă a condițiilor de muncă;

– conflictele colective de muncă și greva¹.

Așadar, „se poate afirma că în sfera dreptului colectiv al muncii se includ libertatea de asociere, negocierea colectivă, acțiunile colective și implicarea salariaților în luarea deciziilor (...)”².

Dreptul colectiv al muncii a fost definit³ ca ansamblul normelor juridice ce reglementează relațiile între salariați sau grupuri de salariați, pe de o parte, și un angajator sau grupuri de angajatori, de cealaltă parte.

Desigur că există interdependențe, corelații și influențe reciproce între dreptul individual și dreptul colectiv al muncii; unul fără altul nu poate exista. Cele două noțiuni sunt mai mult creații doctrinare, care răspund necesităților didactice.

6. Obiectul dreptului muncii. Din definiția dată acestei ramuri și științe a dreptului rezultă că în obiectul său intră, în primul rând, *relațiile sociale de muncă*, care, reglementate de normele juridice, devin *raporturi juridice de muncă*.

Noțiunea de relații de muncă are o sferă foarte largă; *ea cuprinde totalitatea relațiilor care se formează între oameni în procesul muncii, pe baza aplicării directe a forței de muncă la mijloacele de producție*, și nu doar pe cele izvorâte din contractele de muncă. Într-adevăr, la raporturile de muncă propriu-zise se adaugă raporturile de serviciu, precum și alte raporturi sociale care implică și ele prestarea unor munci.

În literatura juridică⁴ se discută și problema existenței unui drept al muncii exhaustiv – *dreptul profesional* ca ramură distinctă de drept, ce „ar cuprinde toate raporturile juridice de muncă, civile, de drept public ș.a. – în temeiul cărora este posibil ca o persoană să presteze o muncă remunerată”.

Această nouă ramură de drept ar cuprinde raporturile juridice care izvorăsc din contractul individual de muncă (inclusiv al cooperabililor), precum și pe cele ale:

– demnitarilor;

– funcționarilor publici;

– magistraților.

Lor li se adaugă raporturile juridice în care se află cu clienții lor persoanele care practică o activitate independentă ca persoană fizică sau ca întreprindere familială ori ca profesie liberală (dreptul profesiilor).

Între cele două părți – angajatori și angajați – iau naștere atât relații individuale, dar și colective, consecință a instituționalizării dialogului social, a existenței unor drepturi și obligații distincte ale partenerilor sociali în procesul muncii, ca subiecte de drept, a încheierii contractelor (acordurilor) colective de muncă.

Având în vedere diversitatea relațiilor sociale, care compun obiectul dreptului muncii, acesta nu poate fi considerat nici exclusiv privat, dar nici numai public el prezentând carac-

¹ I. Tr. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 38-39.

² R. Dimitriu, *O perspectivă asupra dreptului colectiv al muncii*, în RRDM nr. 7/2010, p. 10.

³ M. Volonciu, *Negocierea contractului colectiv de muncă*, Ed. Omnia Uni SAST, Brașov, 1999, p. 25.

⁴ A se vedea I. Tr. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 40-41, A. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 55-56.

teristicile unui „drept mixt”. Este motivul pentru am lansat ideea (teoretică) a existenței *dreptului public al muncii* – subramură a dreptului muncii¹.

Dreptul muncii este *privat*, deoarece, în principal, este dreptul contractelor (individuale și colective) de muncă².

Este *public* întrucât este și *dreptul funcției publice*; reglementând relațiile sociale de muncă (de serviciu) nu doar al diferitelor categorii de funcționari publici, dar și al magistraților, demnitarilor, diplomaților etc. În plus, statul, ca actor al domeniului social, intervine pe piața muncii pentru reglarea acesteia și în relațiile de muncă în scopul protejării angajaților; organizează formarea profesională, reglementează securitatea și sănătatea în muncă, asigură Inspecția Muncii și jurisdicția muncii etc.

Este fără nicio îndoială că în ultima vreme are loc o mișcare reciprocă de influențare a dreptului muncii prin reguli protective de drept privat al muncii. Este imposibil să vorbim despre un drept al muncii *pur*, fără niciun element de drept public și, în același timp, de un drept al funcției publice, de asemenea *pur*, fără niciun element de drept privat al muncii. De altfel, din punct de vedere al protecției lucrătorului (fie el salariat sau funcționar public³ etc.), întrepătrunderea dintre public și privat este inevitabilă⁴.

De aceea, teoretic, se poate susține că există un drept public al muncii, alcătuit din norme aparținând atât dreptului privat, cât și dreptului public.

În opinia noastră, nu există nicio contradicție, *in terminis*, în sintagma (doctrinară) „dreptul public al muncii” și, în același timp, nu este afectată nici viziunea „monistă” asupra obiectului dreptului muncii.

Este fără niciun dubiu că în cazul relațiilor de serviciu (de muncă) ale funcționarilor publici, militarilor, magistraților, diplomaților etc., predomină caracterul public al acestora, precum și, firesc, al normelor care le reglementează. De aici sintagma (teoretică) *dreptul public al muncii*.

În sfera de reglementare a dreptului muncii intră și așa-numitele raporturi juridice *conexe* (formarea profesională, securitatea și sănătatea în muncă, organizarea, funcționarea și atribuțiile sindicatelor și patronatelor, jurisdicția muncii)⁵, denumite astfel pentru că derivă din existența relațiilor sociale de muncă ori sunt grefate pe acestea, servind la organizarea muncii și la asigurarea condițiilor pentru desfășurarea ei.

7. Noțiunea raporturilor juridice de muncă. Am arătat că obiectul de reglementare al dreptului muncii îl constituie raporturile juridice de muncă, care pot fi individuale și colective.

Tradițional, raporturile de muncă sunt definite *ca acele relații sociale reglementate de lege, ce iau naștere între o persoană fizică, pe de o parte, și, ca regulă, o persoană juridică (societate comercială, regie autonomă, unitate bugetară etc.), pe de altă parte, ca urmare a prestării unei anumite munci de către prima persoană în folosul celei de a doua, care, la rândul ei, se obligă să o remunereze și să creeze condițiile necesare prestării acestei munci*⁶.

Potrivit Curții de Justiție a Comunităților Europene, principala caracteristică a relațiilor de muncă o constituie faptul că „o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație”⁷.

¹ Al. Țiclea, *Opinii privind dreptul public al muncii – subramură a dreptului muncii*, în RRDM nr. 4/2009, p. 11-12.

² S. Ghimpu, I. Tr. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii, Tratat*, vol. I, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1978, p. 8-9.

³ Curtea de Justiție a Uniunii Europene a considerat că funcționarii publici trebuie asimilați salariaților în ceea ce privește libera circulație a lucrătorilor (Hotărârea din 24 martie 1994, în Cauza 71/1993, *Van Poucke*).

⁴ I. Tr. Ștefănescu, *Tratat...*, op. cit., p. 40.

⁵ Din cadrul acestor raporturi conexe au făcut parte și cele ce priveau asigurările sociale. Însă, ca urmare a transformărilor intervenite în domeniul dreptului muncii, începând cu anul 1990, a revenirii acestuia în categoria ramurilor de drept privat, asigurările sociale sunt integrate unei noi ramuri de drept – dreptul securității sociale – așa cum este de altfel în toate țările dezvoltate ale lumii (Al. Țiclea, L. Georgescu, *Dreptul securității sociale*, Ed. Universul Juridic, București, 2019, p. 68).

⁶ A se vedea în acest sens, S. Ghimpu, I. Tr. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, op. cit., p. 7.

⁷ Hotărârea din 4 iunie 2009 în cauzele C-22/08, cit. de O. Ținca, *Observații privind contractul individual de muncă*, în RRDM, nr. 5/2009, p. 37-38.

Existența relației de muncă nu depinde de denumirea pe care părțile o dau convenției pe care o încheie, ci de condițiile de fapt în care este prestată activitatea.

Rezultă că subiectele raportului juridic de muncă, în accepțiunea avută în vedere, sunt – după cum am mai subliniat – angajatorul și salariatul (angajatul).

Acest raport se caracterizează prin aceea că:

- poate exista numai între două persoane, spre deosebire de raportul obligațional civil, în cadrul cărora poate fi, uneori, o pluralitate de subiecte active sau pasive;

- se stabilește, ca regulă, numai între o persoană juridică și o persoană fizică, ori, excepțional, numai între două persoane fizice, fiind exclusă existența raportului juridic de muncă între două persoane juridice, deoarece persoana care prestează munca nu poate fi, prin ipoteză, decât o persoană fizică;

- raportul juridic de muncă are caracter personal, fiind încheiat *intuitu personae*, atât în considerarea pregătirii, aptitudinilor și calităților persoanei care prestează munca, cât și în funcție de specificul celeilalte părți, având în vedere colectivul, climatul și condițiile de muncă existente în cadrul acesteia.

Trăsătura proprie, fundamentală, caracteristică și determinantă a raportului de muncă este constituită de *relația de subordonare*, existentă între subiectele acestui raport, în sensul că persoana care prestează munca este subordonată celui alt subiect al raportului respectiv.

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

O altă consecință a subordonării se manifestă prin obligația angajatului de a respecta disciplina muncii, în caz contrar fiind pasibil de răspundere disciplinară, ale cărei efecte constau în aplicarea de sancțiuni.

8. Trăsăturile raporturilor juridice de muncă. Raporturile juridice *individuale* de muncă sunt caracterizate de anumite trăsături care le delimitează și individualizează de alte raporturi juridice.

a) Raportul juridic de muncă ia naștere, ca regulă, prin încheierea unui contract individual de muncă¹.

Pe baza acestui contract își desfășoară activitatea marea majoritate a personalului, și anume cel încadrat în societăți comerciale (cu capital integral sau majoritar de stat ori privat), regii autonome, companii și societăți naționale, unități bugetare, alte persoane juridice² sau fizice³.

Nu se întemeiază pe un contract individual de muncă activitatea prestată de:

- cei ce îndeplinesc serviciul militar activ sau alternativ ori sunt concentrați sau mobilizați conform Legii nr. 446/2006 privind pregătirea populației pentru apărare⁴;

¹ Deși aceasta este regula, sunt situații când izvorul raporturilor juridice de muncă îl constituie alte acte juridice, de exemplu actul administrativ de numire în funcție în cazul funcționarilor publici, ordinul de acordare a gradului militar în cazul militarilor în activitate etc. (a se vedea *infra*, pct. 12 și 13).

² De exemplu: organizații cooperatiste (meșteșugărești, de consum), societăți agricole, asociații și fundații, sindicate etc.

³ Și persoanele fizice, conform Codului muncii [art. 14 alin. (1)], pot avea calitatea de angajator.

⁴ Publicată în M. Of. nr. 990 din 12 decembrie 2006, modificată prin Legea nr. 128/2012 (publicată în M. Of. nr. 491 din 18 iulie 2012).

A se vedea și H.G. nr. 1204/2007 privind asigurarea forței de muncă necesare pe timpul stării de asediu, la mobilizare și pe timpul stării de război (publicată în M. Of. nr. 699 din 17 decembrie 2007), modificată prin H.G. nr. 946/2012 (publicată în M. Of. nr. 699 din 11 octombrie 2012).

- cei care prestează servicii în temeiul Legii nr. 132/1997 privind rechizițiile¹;
- persoanele condamnate care prestează munca pe bază de voluntariat²;
- persoanele care contribuie prin muncă la efectuarea unor lucrări de interes public, în conformitate cu prevederile legale, de pildă, potrivit Ordonanței Guvernului nr. 55/2002 privind regimul juridic al sancțiunii prestării unei activități în folosul comunității³, și Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, în cazul înlocuirii amenzii cu sancțiunea prestării unei activități în folosul comunității⁴;
- elevii și studenții în timpul instruirii practice⁵;
- zilierii care prestează munci ocazionale în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri⁶;
- copiii care prestează activități remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling, potrivit H.G. nr. 75/2015⁷;
- specialiștii implicați în proiecte de finanțare din fonduri europene, respectiv din împrumuturi externe⁸.

b) Raportul juridic individual de muncă are un caracter *bilateral*, iar persoana care prestează munca este, întotdeauna, o persoană fizică. Acest raport se poate stabili între o persoană fizică și o persoană juridică sau între două persoane fizice (angajat-angajator), dar niciodată între persoane juridice.

c) Raportul juridic de muncă are caracter personal (*intuitu personae*). Munca este prestată de persoana fizică, *în considerarea pregătirii, aptitudinilor și calităților proprii* ale sale; reprezentarea – care este posibilă în raporturile juridice civile – este inadmisibilă în raporturile de muncă.

Raportul în discuție are un caracter *personal și în ceea ce privește angajatorul*. Devenind subiect al raportului de muncă, persoana fizică dobândește calitatea de membru al colectivului dintr-o anumită unitate. Specificul activității acesteia, coeziunea, capacitatea și prestigiul colectivului ei sunt elemente de o deosebită însemnătate, care determină persoana fizică să devină salariatul aceluia angajator.

d) Raportul juridic de muncă se caracterizează *printr-un mod specific de subordonare a persoanei fizice* față de celălalt subiect în folosul căruia prestează munca. Este adevărat că și în cadrul unor raporturi juridice civile, mandatarul este obligat să acționeze în limitele însărcinărilor primite de la mandant, după cum persoana care are calitatea de prepus își desfășoară activitatea, în funcția încredințată, sub conducerea și potrivit indicațiilor comitentului. Dar, subordonarea caracteristică pentru raportul juridic de muncă implică încadrarea în colectivul de muncă al unui angajator determinat, într-o anumită structură organizatorică și într-o anumită ierarhie funcțională. În acest cadru organizatoric prestabilit are loc prestarea muncii, spre deosebire de contractele civile în baza cărora cel care se obligă să desfășoare

¹ Republicată în M. Of. nr. 261 din 10 aprilie 2014.

Potrivit art. 2 alin. (3) din Lege, „cetățenii apti de muncă pot fi chemați pentru prestări de servicii în interes public, constând în efectuarea unor lucrări sau desfășurarea unor activități privind apărarea națională”.

² Potrivit Ordinului Ministerului Justiției nr. 420/2011 privind condițiile în care persoanele condamnate pot presta muncă pe bază de voluntariat (publicat în M. Of. nr. 181 din 15 martie 2011).

³ Publicată în M. Of. nr. 642 din 20 august 2002, modificată ulterior.

⁴ Publicată în M. Of. nr. 410 din 25 iulie 2001, modificată ulterior.

⁵ A se vedea Legea nr. 258/2007 (publicată în M. Of. nr. 493 din 24 iulie 2007) modificată prin Legea nr. 9/2015 (publicată în M. Of. nr. 21 din 12 ianuarie 2015).

⁶ Republicată în M. Of. nr. 947 din 22 decembrie 2015, modificată ulterior.

⁷ Publicată în M. Of. nr. 115 din 13 februarie 2015.

⁸ Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, decizia nr. 5/2014 (publicată în M. Of. nr. 686 din 19 septembrie 2014).

activitatea în folosul altuia își organizează singur munca, fără a se încadra într-un colectiv și fără a se subordona celui cu care a contractat.

Subordonarea implică obligația salariatului de a respecta disciplina muncii, această obligație având ca o componentă esențială respectarea programului de lucru; desfășurarea muncii are un caracter de continuitate, în cadrul unui număr minim de ore pe zi, într-o perioadă determinată. Fără elementul de subordonare nu ar fi cu puțință unitatea de acțiune a colectivului și eficiența activității sale.

e) Munca trebuie să fie remunerată. Salariul reprezintă contraprestația cuvenită angajatului. Deci, o muncă gratuită nu poate constitui obiect al unui raport juridic de muncă.

f) Asigurarea, prin prevederile legii și ale contractului, a unei protecții multilaterale pentru angajați, atât cu privire la condițiile de desfășurare a procesului muncii, cât și în ceea ce privește drepturile ce decurg din încheierea contractului, reprezintă o altă trăsătură a raportului juridic de muncă. Toate normele juridice îndeplinesc o funcție de protecție a unor interese legitime, pentru că apărarea ordinii de drept constituie rațiunea însăși a legii. Dar aplicarea acestui principiu general dobândește în raportul juridic de muncă un accent specific, întrucât legea acordă o atenție deosebită protecției angajatului.

9. Formele raporturilor juridice de muncă. Există două mari categorii de raporturi juridice individuale de muncă: cele fundamentate pe contractul individual de muncă; cele având ca izvor alte contracte numite ori nenumite, după caz, diferite însă de contractul individual de muncă reglementat de Codul muncii.

Raporturile juridice individuale de muncă, se prezintă sub două forme: tipice și atipice (imperfecte).

A. *Formele tipice* sunt, în primul rând, cele fundamentate pe contractul individual de muncă, care constituie forma tipică și clasică a raportului de muncă. În esența sa, acest contract se caracterizează prin aceea că una din părți, care este întotdeauna persoană fizică, se obligă să depună forța sa de muncă în folosul celeilalte părți, de regulă, persoană juridică, sau persoană fizică, ce își asumă, la rândul său, obligația de a crea condiții corespunzătoare pentru prestarea muncii și de a plăti această muncă.

Tot forme tipice pot fi considerate raporturile juridice de muncă ce privesc:

a) *funcționarii publici*;

b) *militarii*, cadre permanente din Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Justiției, Serviciul Român de Informații etc. care, deși nu li se aplică 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 religioase*.

B. *Formele atipice* au fost considerate:

a) raporturile de muncă fundamentate *pe contractul de ucenicie*;

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

În temeiul Legii nr. 52/2011, și *zilierii* se află în raporturi juridice de muncă atipice.

O poziție distinctă au judecătorii și procurorii, precum și diplomații.

Este relevantă în sensul celor menționate statuarea Înaltei Curți de Casație și Justiție¹:

„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 instan-

¹ ICCJ – Secțiile Unite, Decizia nr. 46/2008 (publicată în M. Of. nr. 495 din 16 iulie 2009).