

Cuprins

CAPITOLUL I. RAPORTUL JURIDIC DE MUNCĂ	5
1. Considerații generale privind raportul juridic	7
2. Premisele raportului juridic de muncă	7
3. Noțiunea și trăsăturile caracteristice raportului juridic de muncă	10
4. Formele raportului juridic de muncă	12
4.1. Munca prestată în afara unor raporturi juridice de muncă	12
4.1.1. Munca benevolă (voluntară)	12
4.1.2. Munca desfășurată în baza unor obligații legale	13
4.1.3. Munca efectuată în cadrul unui raport juridic civil	14
4.1.4. Munca desfășurată în cadrul unui aport societar	15
4.2. Munca persoanelor care practică o profesiune liberă sau o activitate independentă	15
4.2.1. Profesiunile libere (liberale)	15
4.2.2. Persoanele fizice și întreprinderile familiale care desfășoară activități economice în mod independent	17
4.3. Munca prestată în cadrul unor raporturi juridice de muncă	19
4.3.1. Raporturile de muncă (de serviciu) ale funcționarilor publici	19
4.3.2. Raporturile de muncă ale persoanelor care dețin demnități publice	22
4.3.3. Raporturile de muncă ale magistraților (judecători și procurori)	22
4.3.4. Raporturile de muncă ale militarilor	24
4.3.5. Raporturile de muncă ale membrilor cooperatori	40
4.3.6. Raportul de muncă al preoților	42
4.3.7. Raporturile juridice născute în baza încheierii contractului individual de muncă	42
4.3.8. Raporturile juridice de muncă ale zilierilor	56
4.3.9. Munca avocatului salarizat în interiorul profesiei	73
4.3.10. Raporturile juridice de muncă ale unei categorii socioprofesionale distincte – consilieri juridici	74
4.3.11. Raporturile juridice de muncă ale personalului contractual din cadrul autorităților și instituțiilor publice	75
4.3.12. Raporturile juridice de muncă ale sportivilor de performanță	77
4.3.13. Raporturile de muncă ale pescarilor care se află la bordul navelor de pescuit	79
4.3.14. Raporturile de muncă ale lucrătorilor culturali profesioniști	87
CAPITOLUL II. DREPTUL MUNCII ÎN SISTEMUL DREPTULUI	94
1. Considerații generale	94
2. Obiectul și metoda dreptului muncii	101
3. Izvoarele dreptului muncii	104
4. Principiile dreptului muncii	118
5. Corelația dreptului muncii cu alte ramuri de drept	128
CAPITOLUL III. RELAȚIILE COLECTIVE DE MUNCĂ	131
1. Dialogul social	131
2. Sindicatele	136

3. Reprezentanții salariaților.....	161
4. Patronatele.....	170
5. Contractele colective de muncă	179
5.1. Considerații generale privind contractele colective de muncă în România.....	179
5.2. Noțiuni și natură juridică.....	181
5.3. Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă.....	182
5.4. Negocierea contractelor colective de muncă	187
5.5. Încheierea și înregistrarea contractelor colective de muncă	196
5.6. Executarea, interpretarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă	201
6. Acordurile colective.....	206
7. Informarea și consultarea reciprocă a participanților la raporturile de muncă	210
8. Comitetul european de întreprindere.....	215
 CAPITOLUL IV. RELAȚIILE INDIVIDUALE DE MUNCĂ.....	 231
1. Aspecte generale privind contractul individual de muncă.....	231
2. Încheierea contractului individual de muncă	236
3. Forma și înregistrarea contractului individual de muncă	274
4. Verificarea aptitudinilor profesionale ale persoanei selectate în vederea angajării.....	292
5. Efectele și conținutul contractului individual de muncă	308
5.1. Considerații generale	308
5.2. Drepturile și obligațiile părților contractului individual de muncă	310
5.3. Clauzele contractului individual de muncă	315
6. Durata contractului individual de muncă	339
6.1. Considerații generale	339
6.2. Contractul individual de muncă pe durată determinată	340
6.3. Contractul individual de muncă cu timp parțial.....	345
6.4. Contractul de muncă la domiciliu	348
6.5. Telemunca	350
6.6. Contractul de muncă temporară.....	367
6.7. Cumulul de funcții.....	378
7. Modificarea contractului individual de muncă.....	381
7.1. Aspecte generale	381
7.2. Modificarea unilaterală a locului muncii ca efect al delegării.....	384
7.3. Modificarea unilaterală a locului muncii prin detașare.....	389
7.4. Modificarea unilaterală a locului și felului muncii prin trecerea temporară în altă muncă	400
8. Suspendarea contractului individual de muncă.....	404
8.1. Aspecte generale	404
8.2. Suspendarea de drept a contractului individual de muncă.....	405
8.3. Suspendarea din inițiativa angajatului.....	413
8.4. Suspendarea din inițiativa angajatorului.....	430
8.5. Suspendarea prin acordul părților	439
9. Încetarea contractului individual de muncă	441
9.1. Considerații generale	441

9.2. Încetarea de drept a contractului individual de muncă.....	442
9.3. Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului – concedierea	462
9.3.1. Aspecte generale.....	462
9.3.2. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului.....	467
9.3.3. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului.....	474
9.3.4. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale	487
9.4. Încetarea contractului de muncă prin acordul părților	501
9.5. Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului. Demisia.....	504
9.6. Încetarea contractului individual de muncă în alte cazuri.....	507
9.7. Protecția salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia.....	510
CAPITOLUL V. FORMAREA PROFESIONALĂ	521
1. Considerații generale privind formarea profesională.....	521
2. Internshipul	523
3. Modalități de formare profesională a salariaților	530
4. Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator	533
5. Contractul de ucenicie la locul de muncă.....	536
5.1. Considerații generale	536
5.2. Părțile contractului de ucenicie	540
5.3. Conținutul contractului de ucenicie	541
5.4. Coordonatorul de ucenicie	544
5.5. Statutul ucenicului.....	544
5.6. Organizarea uceniciei la locul de muncă	546
5.7. Susținerea financiară a uceniciei la locul de muncă	547
5.8. Controlul aplicării dispozițiilor legale privind ucenicia la locul de muncă	548
CAPITOLUL VI. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ	549
1. Timpul de muncă	549
1.1. Durata normală a timpului de muncă	549
1.2. Munca suplimentară	562
1.3. Munca de noapte	565
1.4. Munca în schimburi.....	567
1.5. Normarea muncii	568
2. Timpul de odihnă	569
2.1. Aspecte generale.....	569
2.2. Repausuri periodice.....	569
2.3. Zilele de sărbătoare legală	573
2.4. Alte zile libere	576
2.4.1. Zile libere acordate prin Contractul colectiv de muncă	576
2.4.2. Ziua liberă a donatorilor de sânge.....	577
2.4.3. Ziua liberă pentru îngrijirea sănătății copilului	577
2.4.4. Ziua liberă pentru salariații care se autorecenzază	580

2.4.5. Zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ.....	580
2.4.6. Zile libere pentru angajații care se vaccinează împotriva COVID-19....	594
2.4.7. Zile libere acordate de Guvern.....	594
2.4.8. Zile libere în cazul unor evenimente familiale deosebite	595
2.5. Concediul de odihnă anual.....	596
2.5.1. Considerații introductive	596
2.5.2. Durata concediului de odihnă anual	597
2.5.3. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat	599
2.5.4. Efectuarea concediului de odihnă.....	601
2.5.5. Indemnizația pentru concediul de odihnă	602
2.5.6. Întreruperea concediului de odihnă	604
2.5.7. Concediile de odihnă suplimentare.....	605
2.6. Alte concedii ale salariaților.....	606
CAPITOLUL VII. SALARIZAREA	618
1. Salariul – noțiune și trăsături caracteristice	618
2. Elementele salariului	619
3. Regimul juridic privind acordarea biletelor de valoare angajaților	623
3.1. Aspecte generale privind biletele de valoare.....	623
3.2. Tichetele de masă.....	625
3.3. Tichete cadou	630
3.4. Tichetele de creșă.....	631
3.5. Tichetele culturale	633
3.6. Tichetele (voucherele) de vacanță	634
3.7. Tichete pentru plata muncilor casnice	639
3.8. Răspunderea juridică	640
4. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.....	642
5. Plata salariului.....	647
6. Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale.....	650
CAPITOLUL VIII. SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ.....	659
1. Reguli generale prevăzute de Codul muncii.....	659
2. Comitetul de securitate și sănătate în muncă	661
3. Protecția salariaților prin servicii medicale	667
4. Legea securității și sănătății în muncă	668
4.1. Considerații generale	668
4.2. Obligațiile angajatorilor privind sănătatea și securitatea în muncă.....	669
4.3. Servicii de prevenire și protecție	676
4.4. Informarea, consultarea și instruirea lucrătorilor	681
4.5. Obligațiile lucrătorilor.....	683
4.6. Supravegherea sănătății lucrătorilor	684
4.7. Răspunderea juridică în cazul încălcării normelor care privesc sănătatea și securitatea în muncă	687
CAPITOLUL IX. RĂSPUNDEREA JURIDICĂ SPECIFICĂ DREPTULUI MUNCII ..	694
1. Considerații generale privind răspunderea juridică	694
2. Răspunderea disciplinară.....	695

2.1. Noțiune, natură juridică și trăsături caracteristice	695
2.2. Sancțiunile disciplinare	698
2.3. Constatarea și sancționarea abaterilor disciplinare. Acțiunea disciplinară.....	705
3. Răspunderea patrimonială.....	730
3.1. Răspunderea patrimonială a salariaților	730
4. Obligația de restituire a salariatului	758
5. Răspunderea patrimonială a angajatorului	760
6. Răspunderea contravențională	763
7. Răspunderea penală în dreptul muncii	774
CAPITOLUL X. CONFLICTELE DE MUNCĂ.....	785
1. Considerații generale	785
2. Conflictelor colective de muncă	788
3. Concilierea conflictelor colective de muncă	793
4. Medierea și arbitrajul	796
5. Greva	798
5.1. Considerații generale.....	798
5.2. Tipuri de greve.....	802
5.3. Declararea și desfășurarea grevei	806
5.4. Suspendarea grevei.....	810
5.5. Încetarea grevei	810
5.6. Răspunderea juridică în caz de nerespectare a dispozițiilor legale privind greva.....	812
5.7. Limitări și restrângeri ale dreptului la grevă	815
6. Conflictelor individuale de muncă	818
6.1. Noțiune și trăsături caracteristice	818
6.2. Jurisdicția muncii	819
6.3. Principiile jurisdicției muncii	820
6.4. Competența instanțelor judecătorești	823
6.5. Părțile conflictelor individuale de muncă.....	831
6.6. Termenele de exercitare a dreptului la acțiune	838
6.7. Procedura de judecată.....	846
6.8. Căile ordinare de atac împotriva hotărârilor prin care se soluționează litigiile de muncă	858
6.9. Căile extraordinare de atac împotriva hotărârilor prin care se soluționează litigiile de muncă	867
6.9.1. Considerații generale.....	867
6.9.2. Contestația în anulare	869
6.9.3. Revizuirea.....	873
6.9.4. Contestația la executare.....	878
6.10. Executarea hotărârilor judecătorești prin care s-au soluționat litigii de muncă.....	880
6.11. Soluționarea conflictelor individuale de muncă prin mediere	883
6.12. Soluționarea conflictelor individuale de muncă prin conciliere	889

CAPITOLUL XI. INSPECȚIA MUNCII	897
1. Considerații generale	897
2. Funcțiile Inspecției Muncii	900
3. Atribuțiile Inspecției Muncii.....	900
4. Servicii prestate de personalul propriu al Inspecției Muncii.....	907
5. Organizarea Inspecției Muncii	907
6. Statutul inspectorului de muncă	910
7. Natura juridică a măsurilor luate de inspectorii de muncă.....	916
8. Procedura aplicării măsurilor și sancțiunilor	917
9. Soluționarea contestațiilor împotriva măsurilor și sancțiunilor contravenționale.....	920

Capitolul I

RAPORTUL JURIDIC DE MUNCĂ

1. Considerații generale privind raportul juridic

Normele juridice nu reprezintă un scop în sine, ci au menirea să modeleze comportamente umane și relații sociale; faptele sociale nu capătă semnificație juridică fără aportul normativității juridice, relațiile sociale „se încarcă” juridicește sub acțiunea normelor juridice¹.

Nu toate raporturile sociale sunt raporturi juridice, dar orice raport social este susceptibil de a deveni raport juridic. Prin intermediul reglementării juridice relațiile sociale capătă o fizionomie specifică și devin raporturi juridice.

Ceea ce separă raportul juridic de toate celelalte raporturi sociale îl constituie faptul că această legătură socială este reglementată de o normă specifică, norma de drept².

Conduita prescrisă de o normă devine realitate atunci când se concretizează într-un raport social, stabilit între anumite persoane care dispun de drepturi și obligații conferite de normele juridice³.

Oamenii intră în raporturi juridice urmărind realizarea, de cele mai multe ori, a unor scopuri personale, fie sunt determinați să intre în asemenea raporturi ca rezultat al producerii unor fapte exterioare, independente de voința lor.

Raportul juridic poate fi definit ca acea legătură socială, reglementată de norma juridică conținând un sistem de interacțiune reciprocă între participanți determinați, legătură ce este susceptibilă de a fi apărută pe calea coercițiunii statale⁴.

Raporturile juridice, fiind norme juridice în acțiune, sunt totodată și o treaptă necesară în realizarea și aplicarea dreptului. Fiecare ramură de drept tratează raportul juridic al ramurii respective⁵, existând o multitudine de raporturi de drept, dată, în esență, de multitudinea relațiilor sociale care se stabilesc între membrii unei societăți.

Raportul juridic este definit ca o relație socială, individualizată reglementată de norma de drept, apărută de stat, caracterizată prin existența drepturilor și obligațiilor specifice⁶. Prin urmare, și raportul juridic de muncă este o relație socială, cu caracter precumpănitor patrimonial, reglementată de normele dreptului muncii⁷.

2. Premisele raportului juridic de muncă

Pentru ca un raport juridic să poată apărea și să se desfășoare este nevoie de existența unor factori premergători, denumiți adesea premise, care trebuie să existe

¹ I. Ceterchi, I. Craiovan, *Introducere în teoria generală a dreptului*, Ed. All, București, 1996, p. 95.

² S. Popescu, *Teoria generală a dreptului*, Ed. Lumina Lex, București, 2000, p. 226.

³ D. Țop, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, p. 7.

⁴ N. Popa, *Teoria generală a dreptului*, Ed. Actami, București, 1997, p. 289.

⁵ A. Popescu, *Teoria generală a dreptului*, Ed. Fundației România de Măine, București, 1998, p. 182.

⁶ I. Craiovan, *Tratat de teoria generală a dreptului*, Ed. Universul Juridic, București, 2015, pp. 439-440.

⁷ A. Țiclea, *Tratat privind încetarea raporturilor de muncă*, Ed. Universul Juridic, București, 2018, p. 7.

(așa cum arată denumirea) înainte de apariția raportului juridic, și anume: norma juridică, subiectele raportului juridic și faptele juridice⁸.

Existența normei juridice, subiectele de drept și faptele juridice sunt considerate de majoritatea autorilor ca premise fundamentale ale apariției raportului juridic. Existența concomitentă a acestor premise, condiții sau elemente dă naștere raporturilor juridice fie ca urmare a îndeplinirii dispoziției normei juridice, fie a aplicării sancțiunii.

Norma juridică reprezintă premisa fundamentală a nașterii unui raport juridic. Realizarea normelor de drept prin intermediul raportului juridic reprezintă latura dinamică a reglementării juridice, raportul juridic reprezentând modalitatea cea mai frecventă prin care energia normelor de drept se inserează în viața socială. În ansamblul premiselor care condiționează raportul juridic, norma juridică exercită rolul fundamental, celelalte premise fiind în strânsă interdependență.

În doctrină s-a menționat că „prestarea muncii se realizează în cadrul unor raporturi sociale care, odată reglementate prin norme de drept, devin, de regulă, raporturi juridice de muncă”⁹.

Codul muncii¹⁰ prevede în art. 1 că acesta reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, cu alte cuvinte, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă nu trebuie să cuprindă în conținutul lor dispoziții derogatorii de la această reglementare, cu excepția stabilirii unor situații mai favorabile pentru salariați.

Totodată, prin normele acestuia se asigură și controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii. Acestea reprezintă o garanție a aplicării prevederilor prezentei reglementări multitudinii raporturilor juridice de muncă prezente în societate.

Raporturile de muncă reglementate prin statute sau legi speciale vor fi supuse dispozițiilor Codului muncii numai în măsura în care legile speciale sau statutele profesionale proprii nu conțin dispoziții derogatorii.

Ca o caracteristică generală a normelor juridice care compun legislația muncii, precizăm că de regulă ele sunt dispozitive, adică permit subiectelor de drept să le negocieze, însă legislația muncii este impregnată și cu numeroase norme imperative de la care subiectele nu pot deroga, instituite ca măsuri de protecție.

S-a spus în doctrină că „prima condiție *sine qua non* a raportului juridic de muncă o reprezintă reglementarea unei relații sociale prin norme ce intră în conținutul dreptului muncii. Așadar, dacă orice raport juridic de muncă este o relație socială, nu orice asemenea relație, prin ea însăși, este raport juridic de muncă. Pentru a avea această calitate este absolut necesar să „îmbrace haina juridică”, ceea ce se realizează prin reglementarea ei de către norma de dreptul muncii”¹¹.

Subiectele raportului juridic. Numai oamenii pot fi subiecte ale raportului juridic, fie în mod individual, ca persoane fizice, fie organizate în diverse grupuri, ca subiecte colective de drept.

⁸ S. Popescu, *op. cit.*, p. 228.

⁹ I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, ed. a IV-a, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 14.

¹⁰ Legea nr. 53/2003, publicată în M. Of. nr. 72 din 5 februarie 2003, cu modificările și completările ulterioare.

¹¹ A. Țiclea, *Tratat privind încetarea raporturilor de muncă...*, *op. cit.*, p. 7.

Calitatea de subiect de drept este atribuită și recunoscută omului de către stat, prin reglementări juridice privind conduita sa. Statutul nu numai că recunoaște oamenilor o atare calitate, dar și o apără la caz de nevoie prin constrângere¹².

Oamenii sunt întotdeauna subiecte ale raportului de drept; priviți singuri oamenii sunt persoane, subiecte de drept, persoane fizice ce se caracterizează prin ființa lor psihologică. În cadrul raporturilor juridice participă și grupuri de oameni, care deși nu au trăsăturile ființei umane, datorită membrilor care le compun și funcțiilor pe care le au îndeplinesc condițiile de a fi persoane juridice.

Persoanei fizice i se recunoaște calitatea de titular de drepturi și obligații, deoarece este o ființă rațională, înzestrată cu voință, capabilă să conștientizeze drepturile și obligațiile ce îi revin, scopurile pe care trebuie să le urmărească prin conduita sa, prin acțiunile sale unui raport juridic.

Participanții la raporturile juridice pot fi subiecte individuale, persoane fizice sau subiecte colective, având în vedere că activitatea umană se poate desfășura în forma unei acțiuni individuale sau colective.

Persoana juridică drept subiect colectiv de drept are patrimoniu distinct de cel al persoanelor fizice care o constituie, voința sa este voința colectivă a grupului social care coordonează activitatea persoanelor ce formează persoana juridică, exercitarea drepturilor și îndeplinirea obligațiilor persoanei juridice se realizează prin organele sale.

Noțiunea de persoană juridică nu acoperă toată participarea colectivă la constituirea raporturilor juridice, existând numeroase subiecte colective de drept care nu sunt persoane juridice, cum ar fi instanțele judecătorești, asociațiile etc.

Avându-se în vedere că oamenii pot fi subiecte ale raportului juridic, fie în mod individual, ca persoane fizice, fie organizate în diverse grupuri, ca subiecte colective de drept¹³, articolul 2 prevede că dispozițiile Codului muncii se aplică unei sfere largi de persoane, încadrate cu contract individual de muncă: cetățeni români cât și cetățeni străini sau apatrizi, persoane care au dobândit statutul de refugiat, ucenicilor care prestează munca în baza unui contract de ucenicie, precum și angajatorilor, persoane fizice și juridice, indiferent dacă fac parte din sectorul public, privat sau mixt, organizațiilor sindicale sau patronale.

Codul muncii nu se aplică cetățenilor români angajați în străinătate de către angajatorii din alte țări, dar se aplică celor care lucrează în străinătate în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se prestează munca este mai favorabilă.

Dobândirea calității de subiect de drept pentru dreptul muncii „este condiționată de o anume calitate, respectiv cea de salariat, angajator, organizație sindicală sau patronală”¹⁴.

Faptul juridic. Dreptul se naște, cel puțin în parte, din fapte și totodată se aplică acestora¹⁵, instituindu-se astfel în mod constant un du-te-vino între drept și fapte, acestea având vocația de a fi reglementate prin drept și dreptul fiind destinat, prin definiție, să reglementeze faptele.

Nu orice împrejurare din natură sau din viața socială este fapt juridic, ci numai acele împrejurări de existență cărora normele de drept leagă consecințe juridice, căci un fapt nu produce efecte în drept prin calitățile sale intrinseci.

¹² N. Popa, *op. cit.*, p. 299.

¹³ D. Țop, *Tratat...*, *op. cit.*, p. 9.

¹⁴ D. Moțiu, *Dreptul individual al muncii*, Ed. C.H. Beck, București, 2011, p. 6

¹⁵ I. Craiovan, *Teoria generală a dreptului*, Ed. Militară, București, 1997, p. 201.

Faptul juridic reprezintă o împrejurare care potrivit normelor juridice atrage după sine apariția, modificarea sau stingerea de raporturi juridice și provoacă prin acestea consecințe juridice¹⁶.

Munca reprezintă o activitate umană specifică – manuală și/sau intelectuală – prin care oamenii își utilizează forța de muncă (aptitudinile fizice și intelectuale) în scopul producerii bunurilor cerute de satisfacerea trebuințelor lor¹⁷.

Munca, incontestabil și fapt juridic, reprezintă condiția naturală permanentă a vieții omenești, nimic nefiind posibil fără muncă, toate bunurile folosite omului fiind produsul muncii sale. Dezvoltarea societății în ansamblul ei este de neconceput fără această formă specifică de activitate umană – munca.

Așa cum s-a apreciat în doctrină „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”¹⁸.

„Prestarea muncii se realizează în cadrul unor raporturi sociale care, odată reglementate prin norme de drept, devin, de regulă, raporturi juridice de muncă”¹⁹.

Munca se prestează, fie în afara unor raporturi juridice de muncă, fie în cadrul unor raporturi juridice de muncă. Astfel, nu orice muncă naște un raport juridic de muncă²⁰, celui care lucrează pentru sine, fără a recurge la serviciile altuia – lucrătorului independent – nu i se aplică dreptul muncii, este cazul artiștilor, scriitorilor, meșteșugarilor etc., a căror activitate cade sub incidența altor ramuri de drept. Din contră, celui care desfășoară o activitate în schimbul unei remunerații, în folosul altuia și sub autoritatea acestuia, i se aplică în principiu, normele de dreptul muncii.

Simpla dependență economică nu este suficientă pentru a determina aplicarea dreptului muncii, ci este necesară și dependența juridică, adică exercitarea unei autorități asupra lucrătorului.

Astfel, meseriașul care lucrează la domiciliul său pentru un client, nu se află sub autoritatea acestuia, el primește o comandă pe care o execută în deplină libertate, pe când salariatul este subordonat angajatorului (patronului), el prestand o anumită muncă, executând ordinele primite de la acesta.

3. Noțiunea și trăsăturile caracteristice raportului juridic de muncă

Luând în considerație că „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”²¹, raporturile juridice de muncă²² au fost 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 autonomă, autoritate sau instituție publică, altă categorie de unități etc.), pe de altă parte, ca urmare a prestării unei anumite munci de către prima

¹⁶ D. Țop, *Tratat...*, *op. cit.*, p. 10.

¹⁷ I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic...*, *op. cit.*, p. 13.

¹⁸ A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 20.

¹⁹ I.T. Ștefănescu, *Tratat...*, *op. cit.*, p. 14.

²⁰ D. Țop, *Tratat...*, *op. cit.*, p. 10.

²¹ S. Ghimpu, A. Țiclea, *Dreptul muncii*, ed. a II-a, Ed. All Beck, București, 2001, p. 16.

²² I.T. Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 14-36; A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2014, pp. 19-40; D. Țop, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, pp. 11 și urm.

persoană în folosul celei de-a doua, care, la rândul ei, se obligă să o remunereze și să creeze condițiile necesare prestării acestei munci”²³.

Raportul juridic de muncă mai este definit²⁴ ca acea „relație social reglementată prin norme de drept al muncii (în cazul salariatului) sau de drept administrativ (în cazul funcționarului public) ori constituțional (în cazul demnitarului) care se naște între o persoană fizică, pe de o parte, și, respectiv, o persoană fizică sau o persoană juridică, pe de altă parte, ca urmare a prestării unei munci de către prima persoană în folosul celeilalte care se obligă, la rândul ei, să-i asigure condițiile necesare pentru a munci și să o remunereze”. Raportul în discuție există²⁵ în cazul salariaților, al funcționarilor publici, civili sau militari (care poartă legal denumirea de raporturi de serviciu), al magistraților și al altor categorii de personal.

Există două mari categorii de raporturi de muncă: unele întemeiate pe contractul individual de muncă, altele izvorâte din actul de numire în funcție, denumite generic raporturi de serviciu²⁶.

S-a menționat că „raporturile de muncă sunt complexe. Manifestarea lor îmbracă forma relațiilor individuale dintre angajator și salariat, generată de contractul individual de muncă. (...) Îmbracă însă și forma raporturilor profesionale *sui-generis*, denumite și raporturi de muncă atipice, care se desfășoară în lipsa unui contract individual de muncă”²⁷.

Raporturile juridice de muncă pot fi individuale și colective²⁸, așa cum s-a precizat în doctrină „analiza oricărui raport juridic de muncă se realizează prin raportare la lege, la contractul colectiv de muncă aplicabil și la contractul individual de muncă”²⁹.

Raporturile juridice individuale de muncă sunt caracterizate de „anumite trăsături care le delimitează și individualizează de alte raporturi juridice”³⁰. Unele dintre trăsături sunt caracteristice³¹ oricărui raport juridic, în schimb altele sunt specifice³² și anume: a) ia naștere prin încheierea în scris³³ unui contract individual de muncă, despre dreptul muncii afirmându-se că reprezintă dreptul contractului de muncă; S-a spus că, „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 pentru funcționarii publici, ordinul de acordare a gradului militar în cazul militarilor în activitate etc.”³⁴; b) are caracter bilateral, fiind încheiat numai între două părți, angajat și angajator; c) are caracter personal (*intuitu personae*), fiind încheiat atât în considerarea persoanei

²³ A se vedea A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a 10-a, Ed. Universul Juridic, București, 2016, pp. 20 și urm.; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, ed. a IV-a, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 14.

²⁴ I.T. Ștefănescu (coord.), în *Dicționar de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 292.

²⁵ A. Țiclea, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2023, p. 21.

²⁶ A. Țiclea, *Tratat privind încetarea raporturilor de muncă...*, *op. cit.*, p. 7.

²⁷ F. Roșioru, *Dreptul individual al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 44.

²⁸ C.A. Moarcăș Costea, *Dreptul colectiv al muncii*, Ed. C.H. Beck, București, 2012, p. 42.

²⁹ D. Moțiu, *op. cit.*, p. 3.

³⁰ A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii...*, *op. cit.*, p. 19.

³¹ V. Daghie, I. Apostu, *Elemente de drept public și privat*, Ed. Național, București, 1998, p. 269.

³² D. Țop, *Tratat...*, *op. cit.*, p. 8.

³³ I.T. Ștefănescu, *Tratat...*, 2014, *op. cit.*, p. 36.

³⁴ A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii...*, *op. cit.*, p. 20.

angajatului, cât și a angajatorului pentru care se prestează munca; d) se caracterizează printr-un mod specific³⁵ de subordonare a salariatului, încadrat în colectivul de muncă și în structura organizatorică proprie angajatorului, față de acestea; Inițial, părțile raportului juridic de muncă se află în poziție de egalitate, ulterior salariatul devine subordonat angajatorului și să se supună disciplinei muncii impusă de angajator. Însă subordonarea specifică raportului de drept al muncii (specie a raporturilor de drept privat) nu se aseamănă³⁶ cu cea care caracterizează raportul de drept administrativ (specie a raporturilor de drept public), întrucât aceasta din urmă derivă din calitatea unuia dintre subiecte, de purtător al autorității publice. S-a mai spus și că „raportul de muncă este un raport juridic în care părțile nu sunt egale. Salariatul este subordonat patronului său în exercitarea atribuțiilor specifice funcției ocupate fiind obligat să îndeplinească ordinele de serviciu și fiind supus prerogativelor de direcție, control și sancționare ce aparțin patronului în cadrul raportului juridic de subordonare, în aceste condiții, normele dreptului comun (dreptul civil) nu erau suficiente pentru a reglementa relația de muncă”³⁷; e) activitatea prestată în temeiul raportului juridic de muncă trebuie remunerată. În sensul dreptului muncii, o muncă gratuită³⁸, nu poate constitui obiect al raportului juridic de muncă; f) raportul juridic de muncă asigură o protecție multilaterală³⁹ angajatului, cu privire la condițiile în care își desfășoară munca, cât și a drepturilor care decurg din exercitarea activității.

S-a mai spus că „orice raport juridic presupune predictibilitate, iar cel de muncă – și reciprocitate”⁴⁰.

4. Formele raportului juridic de muncă

Munca se poate presta într-o multitudine de forme (modalități) care se integrează, potrivit specificului lor, diverselor ramuri de drept.

În doctrină s-a precizat că „munca se prestează, fie în afara unor raporturi juridice de muncă, fie în cadrul unor raporturi juridice de muncă”⁴¹. Din această perspectivă, distingem⁴²:

4.1. Munca prestată în afara unor raporturi juridice de muncă, categorie în care intră⁴³:

4.1.1. Munca benevolă (voluntară), de interes public, prestată cu titlu personal și gratuit, având ca izvor contractul de voluntariat, încheiat în condițiile Legii nr. 78/2014 privind reglementarea activității de voluntariat în România⁴⁴, fie cu titlu de activități voluntare izolate, prestate sporadic⁴⁵, din rațiuni de prietenie, de bună vecinătate sau

³⁵ *Ibidem*, p. 21.

³⁶ I. Genoiu, *Raportul juridic*, Ed. All Beck, București, 2007, pp. 49-50.

³⁷ L. Dima, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Ed. C.H. Beck, București, 2017, p. 6.

³⁸ A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii...*, op. cit., p. 22.

³⁹ D. Țop, *Tratat...*, op. cit., p. 10.

⁴⁰ C.A. Moarcăș, *Dreptul la muncă un drept „viu” și fundamental al omului. Evoluție și transformări 2003-2023*, în Revista română de dreptul muncii nr. 3/2023, p. 47.

⁴¹ I.T. Ștefănescu, *Tratat... 2017*, op. cit., p. 14.

⁴² D. Țop, *Tratat...*, op. cit., p. 11.

⁴³ I.T. Ștefănescu, *Tratat... 2017*, op. cit., p. 14.

⁴⁴ Publicată în M. Of. nr. 469 din 26 iunie 2014.

⁴⁵ I.T. Ștefănescu, *Tratat... 2017*, op. cit., p. 15.

de ordin umanitar, sau alte activități cum ar fi, de exemplu, cea desfășurată în cadrul diverselor organizații neguvernamentale.

Cerința legală [art. 3 lit. e) din Legea nr. 78/2014], ca persoana care dorește să desfășoare diferite activități în temeiul unui contract de voluntariat să fi dobândit capacitate de muncă potrivit legislației în domeniul muncii, ridică o serie de probleme privitor la posibilitatea minorilor cu capacitate de exercițiu restrânsă (cu vârsta între 14 și 18 ani) de a încheia un asemenea contract. *De lege ferenda*, s-a arătat că „ar fi indicat modificarea acestui act normativ, în sensul ca legiuitorul să renunțe la condiționarea încheierii contractului de voluntariat de dobândirea capacității de muncă potrivit legislației în domeniul muncii, precizând în schimb că „de la 16 ani minorul poate încheia singur, fără nicio încuviințare un contract de voluntariat”, pentru cei cu sub vârsta de 16 ani o asemenea convenție urmând a fi reglementată în privința capacității de exercițiu restrânse a minorului, exclusiv de dispozițiile art. 42 C. civ.”⁴⁶.

S-a menționat că „natura civilă a contractului de voluntariat este determinată de finalitatea sa, aceea de întrajutorare, de a presta în mod neremunerat o activitate de interes public (...); astfel contractul de voluntariat este încheiat esențialmente cu titlu gratuit”⁴⁷.

Este interzis să se încheie contract de voluntariat în scopul de a evita încheierea unui contract individual de muncă sau, după caz, a unui contract civil de prestări de servicii ori a altui contract civil cu titlu oneros pentru efectuarea prestațiilor respective. De asemenea, sunt lovite de nulitate absolută contractele de voluntariat încheiate cu aplicarea dispozițiilor legii voluntariatului de persoanele juridice, în scopul evitării încheierii unui contract individual de muncă sau, după caz, a unui contract civil de prestări de servicii ori a altui contract civil cu titlu oneros. Voluntariatul se desfășoară pe baza unui contract încheiat în formă scrisă, *ad validitatem*⁴⁸, sub sancțiunea nulității absolute, între voluntar și beneficiarul voluntariatului, în condiții de libertate contractuală a părților și cu respectarea dispozițiilor legii.

Se exceptează de la dispozițiile acestei legi pompierii voluntari din cadrul serviciilor de pompieri civili constituite conform O.G. nr. 60/1997⁴⁹ privind apărarea împotriva incendiilor, aprobată, cu modificări, prin Legea nr. 212/1997⁵⁰, cu modificările ulterioare.

4.1.2. Munca desfășurată în baza unor obligații legale, de natură administrativă, cum ar fi: ucenicii, elevii și studenții în timpul practicii profesionale⁵¹; cei concentrați sau mobilizați (rezerviștii); persoanele fizice domiciliat în zonele cu vegetație forestieră, altele⁵² decât pompierii voluntari, care au obligația de a participa la stingerea incendiilor; persoanele care execută o pedeapsă penală și muncesc, cu acordul lor, în condițiile Legii nr. 254/2013, privind executarea pedepselor și a măsurilor dispuse de organele judiciare în cursul procesului penal⁵³, persoanele apte de muncă din familiile

⁴⁶ D. Țop, *Discuții cu privire la capacitatea în muncă a persoanei care participă la activități de voluntariat*, în *Dreptul* nr. 1/2015, pp. 119-126.

⁴⁷ F. Roșioru, *op. cit.*, p. 92.

⁴⁸ D. Țop, *Tratat...*, *op. cit.*, p. 12.

⁴⁹ Publicată în M. Of. nr. 225 din 30 august 1997.

⁵⁰ Publicată în M. Of. nr. 514 din 14 august 2013, modificată ulterior.

⁵¹ D. Țop, *Tratat...*, *op. cit.*, p. 13.

⁵² I.T. Ștefănescu, *Tratat... 2017*, *op. cit.*, p. 15.

⁵³ Publicată în M. Of. nr. 627 din 20 iunie 2006, cu modificările ulterioare.

pentru care statul asigură un venit minim garantat, potrivit Legii nr. 416/2001⁵⁴, persoanele care prestează muncă în folosul comunității, persoanele fizice din zonele afectate de inundații care au obligația de a participa la lucrări pentru înlăturarea acestora⁵⁵ etc.

În această categorie poate fi inclusă și munca prestată în temeiul unei hotărâri judecătorești, cum este cazul persoanelor care prestează o activitate sau muncă în folosul comunității, ca sancțiune contravențională, ca modalitate de executare a pedepsei amenzii în cazul săvârșirii unei infracțiuni, ca obligație dispusă de instanța penală în cazul amânării aplicării pedepsei și al suspendării executării pedepsei sub supraveghere⁵⁶.

4.1.3. Munca efectuată în cadrul unui raport juridic civil, de exemplu, activitatea având la bază un contract de prestări servicii, încheiat în temeiul prevederilor Codului civil⁵⁷. O persoană fizică poate exercita o anumită activitate și prin încheierea unui contract civil de locațiune a lucrărilor (serviciilor), sau convenție civilă de prestări servicii, în temeiul art. 1.169 C. civ. De regulă se încheie asemenea convenții civile⁵⁸ de către persoanele fizice care desfășoară activități ce au un caracter ocazional (de circumstanță) și care exclud subordonarea prestatorului muncii față de beneficiarul acesteia. Caracteristica acestor prestații este că se realizează *uno ictu* (dintr-odată) și nu în timp (deci cu executare succesivă)⁵⁹.

În doctrină s-a spus că *vidul legislativ* creat prin abrogarea actelor normative (Legea nr. 83/1995 și Legea nr. 130/1999)⁶⁰, care creau un *cadru legal cu caracter general* privitor la condițiile, cazurile, situațiile etc. în care era permisă încadrarea în muncă prin (mai exact, și prin) încheierea unei convenții civile de prestări de servicii (care să înlocuiască un contract individual de muncă) *a fast o gravă eroare legislativă*. Ar trebui pe viitor să beneficieze de posibilitatea încheierii unor convenții civile de prestări de servicii (în locul întocmirii contractelor individuale de muncă) cel puțin persoanele fizice încadrate în muncă ce au deja calitatea de pensionari, persoanele încadrate în muncă la persoane fizice în calitate de personal casnic sau la persoane fizice cu dizabilități. Caracterul așa-zis „civil” al „convențiilor” la care ne referim este, în realitate, o *pură ficțiune*, ca de fapt nimeni nu dorește să substituie contractelor individuale de muncă numitele „convenții civile de prestări de servicii” din dorința „prestatorului” de a fi, pe plan juridic, egal, iar nu subordonat beneficiarului de prestații și că, în fond, se tinde doar la neplata contribuțiilor sociale și, în plus, „beneficiarul” prestației (de fapt, angajatorul) mai urmărește și simplificarea la maximum a formalităților și motivelor de concediere⁶¹.

⁵⁴ Publicată în M. Of. nr. 410 din 20 iulie 2001, cu modificările ulterioare.

⁵⁵ I.T. Ștefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 15.

⁵⁶ F. Roșioru, *op. cit.*, p. 80.

⁵⁷ Gh. Brehoi, A. Popescu, I.T. Ștefănescu, *Dreptul muncii. Elemente fundamentale*, Ed. Fundației România de Mâine, București, 1994, p. 46.

⁵⁸ D. Țop, *Tratat..., op. cit.*, p. 14.

⁵⁹ A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2007, pp. 347-348.

⁶⁰ Aceste acte normative reglementau expres și situațiile în care în locul unui contract individual de muncă se putea încheia o convenție civilă de prestări de servicii.

⁶¹ Ș. Beligrădeanu, *Cu privire la posibilitatea încadrării legale în muncă, în prezent, în temeiul statornicirilor în vigoare prin întocmirea unei convenții civile de prestări servicii în locul încheierii unui contract individual de muncă*, în *Dreptul nr. 12/2013*, pp. 239-249.

4.1.4. Munca desfășurată în cadrul unui aport societar⁶², sub forma „aportului în prestații și cunoștințe specifice care este posibil la societățile comerciale simple, la societățile în nume colectiv și la cele în comandită simplă”⁶³.

În legătură cu necesitatea unei reglementări speciale a internshipului⁶⁴ s-a apreciat că nu ar fi necesară deoarece un asemenea contract se poate încheia ca un contract civil în baza normelor legale actuale referitoare la practica elevilor și studenților, respectiv la stagiul, orice exces de reglementare fiind inutil și în plus această formă de muncă instituționalizată, chiar dacă răspunde intereselor părților nu ar asigura egalitatea dintre ele⁶⁵. Nu putem fi de acord cu acest punct de vedere deoarece o viitoare reglementare a acestui contract în România trebuie să plece de la premisa că acesta este un contract individual de muncă de tip particular încheiat pe durată determinată, ceea ce îl diferențiază net de contractul de voluntariat sau contractul de stagiul, fiind o metodă flexibilă de a angaja o persoană, pentru o perioadă determinată, cu scopul de a atrage aspiranți la statutul de angajați ai unității respective, la nivel mondial, fiind una din cele mai folosite practici prin care absolvenții sunt introduși pe piața muncii⁶⁶.

4.2. Munca persoanelor care practică o profesiune liberă sau o activitate independentă

4.2.1. Profesiunile libere (liberale)⁶⁷

După cum s-a afirmat în doctrină „ceea ce caracterizează, în mod esențial aceste profesii este faptul că au, fiecare, o reglementare legală specială și de regulă nu se poate exercita în calitate de salariat sau de funcționar public”⁶⁸.

Prin acte normative speciale sunt reglementate⁶⁹ o serie de profesii, din care unele exclusiv liberale, respectiv:

- *expert contabil și contabil autorizat* (O.G. nr. 65/1994)⁷⁰;
- *notar public* (Legea nr. 36/1995⁷¹; Ordinul ministrului justiției nr. 2333/2013⁷²);
- *avocat* (Legea nr. 51/1995⁷³);
- *medic veterinar* (Legea nr. 160/1998 pentru organizarea și exercitarea profesiei de medic veterinar)⁷⁴;
- *auditor financiar* (O.U.G. nr. 75/1999⁷⁵);

⁶² D. Țop, *Tratat...*, op. cit., p. 14.

⁶³ I.T. Ștefănescu, *Tratat... 2017*, op. cit., p. 15.

⁶⁴ I. Dumitru, *Internshipul, o formă aparte de muncă sau despre nevoia revizuirii legislației române privitoare la angajarea elevilor și studenților*, în *Revista română de dreptul muncii* nr. 2/2016, pp. 19-29.

⁶⁵ I.T. Ștefănescu, *Tratat... 2017*, op. cit., p. 16.

⁶⁶ D. Țop, *Legal framework of the duration of internship programs in Romania*, în *Revue Européenne du droit social* nr. 3 (36) 2017, pp. 16-21.

⁶⁷ C. Tufan, *Profesiile libere (liberale)*, în *Revista de drept comercial* nr. 10/1997, p. 71.

⁶⁸ I.T. Ștefănescu, *Tratat... 2017*, op. cit., p. 17.

⁶⁹ A. Țiclea, *Tratat...*, op. cit., p. 8.

⁷⁰ Publicată în M. Of. nr. 13 din 8 ianuarie 2008, cu modificările și completările ulterioare.

⁷¹ Publicată în M. Of. nr. 515 din 14 august 2013.

⁷² Publicată în M. Of. nr. 479 din 1 august 2013, cu rectificările ulterioare.

⁷³ Republicată în M. Of. nr. 98 din 7 februarie 2011, cu modificările ulterioare.

⁷⁴ Publicată în M. Of. nr. 209 din 24 martie 2014.

⁷⁵ Republicată în M. Of. nr. 598 din 2 august 2003, cu modificările ulterioare.

- persoanele care practică servicii publice conexe actului medical⁷⁶ (tehnician dentar, biochimist, logoped, optician etc.), reglementate prin O.U.G. nr. 83/2000⁷⁷;
- consilier în proprietate industrială, profesiune reglementată de O.G. nr. 66/2000⁷⁸ și prin instrucțiunile de aplicare nr. 108/2002⁷⁹, aprobate de directorul general al Oficiului de Stat pentru Invenții și Mărci);
- expert criminalist (O.G. nr. 75/2000⁸⁰);
- executor judecătoresc (Legea nr. 188/2000⁸¹);
- arhitect (Legea nr. 184/2001⁸²);
- consultant fiscal (O.G. nr. 71/2001⁸³);
- mediator (Legea nr. 192/2006)⁸⁴
- detectiv particular (Legea nr. 329/2003⁸⁵);
- psiholog cu drept de liberă practică (Legea nr. 213/2004⁸⁶);
- trader și consultant de investiții (Legea nr. 297/2004, privind piața de capital)⁸⁷;
- asistent social (Legea nr. 466/2004⁸⁸);
- broker (Legea nr. 357/2005⁸⁹);
- evaluator autorizat (O.G. nr. 24/2011⁹⁰);
- fizioterapeut (Legea nr. 229/2016)⁹¹ etc.⁹²

Există⁹³ mai multe forme și modalități de exercitare a profesiilor liberale: individual, asociativ, cum este cazul cabinetelor asociate ale avocaților sau societățile profesionale ale acestora. O reglementare cadru a profesiilor liberale a fost considerată⁹⁴ că ar fi utilă și pentru țara noastră.

Membrii profesiunilor respective se constituie⁹⁵ în corpuri, uniuni profesionale distincte (Uniunea Avocaților din România, Colegiul medicilor din România etc.). În legătură cu profesia de avocat s-a menționat că „corpul profesional al avocaților din România a fost constituit printr-o lege specială în anul 1864, și tot prin legi speciale a fost ulterior reglementată organizarea și funcționarea sa, la nivel teritorial și central”⁹⁶.

⁷⁶ A. Țiclea, *Tratat...*, op. cit., p. 9.

⁷⁷ Publicată în M. Of. nr. 291 din 27 iunie 2000.

⁷⁸ Publicată în M. Of. nr. 1019 din 21 decembrie 2008.

⁷⁹ Publicate în M. Of. nr. 826 din 15 noiembrie 2002, modificate ulterior.

⁸⁰ Publicată în M. Of. nr. 407 din 29 august 2000, cu modificările ulterioare.

⁸¹ Republicată în M. Of. nr. 738 din 20 octombrie 2011, cu modificările ulterioare.

⁸² Publicată în M. Of. nr. 771 din 23 august 2004, modificată ulterior.

⁸³ Publicată în M. Of. nr. 538 din 1 septembrie 2001, modificată ulterior.

⁸⁴ Publicată în M. Of. nr. 441 din 22 mai 2006, cu modificările ulterioare.

⁸⁵ Republicată în M. Of. nr. 178 din 12 martie 2014.

⁸⁶ Publicată în M. Of. nr. 462 din 1 iunie 2004, modificată ulterior.

⁸⁷ Publicată în M. Of. nr. 571 din 28 iunie 2004, cu modificările ulterioare.

⁸⁸ Publicată în M. Of. nr. 1088 din 23 noiembrie 2004, modificată ulterior.

⁸⁹ Publicată în M. Of. nr. 1115 din 9 decembrie 2005.

⁹⁰ Republicată în M. Of. nr. 628 din 2 septembrie 2011, cu modificările ulterioare.

⁹¹ Publicată în M. Of. nr. 939 din 22 noiembrie 2016.

⁹² Medic, medic dentist, farmacist, tehnician dentar, asistent medical și moașă, A. Țiclea, *Tratat...*, op. cit., p. 10.

⁹³ A. Țiclea, *Tratat...*, op. cit., p. 10.

⁹⁴ I.T. Ștefănescu, *Tratat...*, 2014, op. cit., p. 16.

⁹⁵ D. Țop, *Tratat...*, op. cit., p. 14.

⁹⁶ Ș. Naubauer, *Constituirea, organizarea și funcționarea prin lege specială a corpului de avocați din România – premise fundamentale pentru înfăptuirea justiției*, în *Dreptul* nr. 12/2014, pp. 36-41.

În exercițiul atribuțiilor lor, membrii profesiunilor liberale îndeplinesc atât o funcție de interes privat, cât și una de interes public. Cei care exercită profesiuni liberale au obligația de a păstra secretul profesional.

Profesiunile liberale se deosebesc de cele comerciale, nu sunt supuse regulilor concurenței neloiale, nu poate fi înstrăinată clientela, nu li se aplică procedura reorganizării judiciare și a falimentului etc.

În exercitarea unei profesii liberale (independente) se nasc mai multe categorii de raporturi juridice: între membrii și uniunea din care fac parte, raporturi civile între ei și clienții lor, raporturi ale uniunilor respective, cu organele de stat etc. Ansamblul acestor raporturi juridice specific profesiunilor liberale nu face parte din obiectul dreptului muncii⁹⁷.

În literatura juridică⁹⁸ s-a susținut că similitudinile dintre munca dependentă și cea independentă justifică existența unui drept al muncii exhaustiv, anunțat în literatura juridică cu interes, dar și cu precauție, și anume „dreptul profesional”, ca ramură de drept distinctă, care să cuprindă toate tipurile de raporturi juridice în baza cărora o persoană poate să presteze o muncă plătită.

Ideea unui drept profesional este respinsă categoric, motivându-se că „este vădit aberant a se amalgama, în aceeași ramură de drept, diferitele categorii de persoane care prestează muncă (activitate) în temeiul unor raporturi contractuale, ce presupun subordonare, salarizare etc. cu persoane care desfășoară activitatea independent, fără a exista raporturi juridice de muncă”⁹⁹.

Doctrina a menționat că „în cadrul UE nu există o reglementare-cadru care să se refere la ansamblul profesiunilor liberale, sunt însă reglementări de sine stătătoare pentru anumite profesii liberale. (...) Convențional s-ar putea vorbi sub aspectul particularităților despre existența unui drept al profesiunilor, fără a fi vorba despre o ramură clasică de drept”¹⁰⁰.

4.2.2. Persoanele fizice și întreprinderile familiale care desfășoară activități economice în mod independent

Desfășoară¹⁰¹ activități economice independente: persoanele fizice autorizate, întreprinzători, persoane fizice titulari ai întreprinderilor individuale, membrii familiilor care constituie întreprinderi familiale în temeiul O.U.G. nr. 44/2008¹⁰².

Potrivit Legii nr. 182/2016¹⁰³ pentru aprobarea O.U.G. nr. 44/2008, persoana fizică autorizată 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.

⁹⁷ I.T. Ștefănescu, *Tratat...*, 2014, op. cit., p. 21.

⁹⁸ A. Ștefănescu, *Discuții privind dreptul muncii și „dreptul profesional”*, în Revista română de dreptul muncii nr. 3/2013, pp. 49-56.

⁹⁹ Ș. Beligrădeanu, *Considerații asupra raportului juridic de muncă al funcționarilor publici, precum și în legătură cu tipologia raporturilor juridice de muncă și cu o viziune monistă asupra obiectului dreptului muncii*, în Dreptul nr. 8/2010, pp. 110-111.

¹⁰⁰ I.T. Ștefănescu, *Tratat...* 2017, op. cit., p. 22.

¹⁰¹ A. Țiclea, *Tratat...*, op. cit., p. 7.

¹⁰² Publicată în M. Of. nr. 382 din 25 aprilie 2008, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 4/2014 și publicată în M. Of. nr. 15 din 10 ianuarie 2014.

¹⁰³ Publicată în M. Of. nr. 828 din 19 octombrie 2016.