

LBRIS

We know
books

Eduard Traian Nicolau

Modalități nesindicale de reprezentare a salariaților



Editura C.H. Beck
București 2022

Cuprins

Abrevieri.....	IX
Capitolul I. Preliminarii privind dialogul social.....	1
Secțiunea 1. Aspecte conceptuale.....	1
§1. Raportul de muncă.....	4
§2. Părțile raportului de muncă.....	10
2.1. Lucrătorul/salariatul.....	11
2.2. Angajatorul.....	18
§3. Partenerii sociali.....	22
3.1. Sindicatele.....	23
3.2. Organizațiile patronale.....	26
3.3. Reprezentativitatea.....	29
§4. Dialogul social.....	32
4.1. Dialogul social sindical.....	34
4.1.1. Bipartitismul.....	35
4.1.2. Tripartitismul.....	37
4.2. Dialogul social nesindical. Reprezentanții salariaților.....	40
§5. Pacea socială.....	44
§6. Negocierea colectivă.....	46
Secțiunea a 2-a. Necesitatea dialogului în raporturile de muncă.....	50
Secțiunea a 3-a. Reprezentarea lucrătorilor în cadrul organizației.....	53
§1. Nevoia de reprezentare a lucrătorilor.....	53
§2. Aspecte privind reprezentarea sindicală.....	57
§3. Absența reprezentării și riscurile asociate.....	61
§4. Scurt istoric al dialogului social în România.....	63
Capitolul II. Reprezentarea salariaților în dreptul românesc.....	72
Secțiunea 1. Cadrul normativ.....	72
§1. Codul muncii.....	75
§2. Legea dialogului social.....	80
§3. Acte normative speciale.....	93
3.1. Codul administrativ.....	93
3.2. Legislație specială privind condițiile de muncă.....	94
3.3. Legislație specială privind informarea și consultarea.....	95
Secțiunea a 2-a. Obiectivele reprezentării salariaților.....	96
§1. Informarea și consultarea salariaților.....	96
1.1. Cadrul general de informare și consultare a angajaților.....	96
1.2. Comitetul european de întreprindere.....	102

1.3. Informarea și consultarea salariaților cu prilejul concedierii colective.....	109
1.4. Informarea și consultarea salariaților cu prilejul transferului de întreprindere.....	113
§2. Negocierea contractului colectiv de muncă.....	118
§3. Conflictele colective de muncă.....	124
§4. Conflictele individuale de muncă.....	133
§5. Acordul de <i>kurzarbeit</i>	139
Secțiunea a 3-a. Reprezentarea sindicală a salariaților.....	143
§1. Obținerea reprezentativității în contextul dreptului românesc actual.....	144
§2. Pierderea reprezentativității. Câteva considerații practice.....	150
§3. Reprezentarea sindicală în sectorul bugetar.....	153
§4. Reprezentarea sindicală în organismele tripartite.....	155
Secțiunea a 4-a. Reglementarea reprezentării nesindicale a salariaților.....	157
Secțiunea a 5-a. Reprezentarea salariaților încadrați cu contracte atipice de muncă.....	159
§1. Telemunca.....	159
§2. Munca la domiciliu.....	165
§3. Munca temporară.....	166
§4. Detașarea în cadrul prestării de servicii transnaționale.....	173
§5. Munca personalului casnic.....	178
Secțiunea a 6-a. Reprezentarea salariaților din sistemul public.....	181
§1. Salariații bugetari.....	181
§2. Reprezentarea salariaților în Radioul și Televiziunea publică.....	189
Capitolul III. Instituția reprezentanților salariaților.....	193
Secțiunea 1. Noțiuni.....	193
Secțiunea a 2-a. Atribuții legale.....	202
§1. Atribuțiile stabilite de legiuitor în mod direct în sarcina reprezentanților salariaților, potrivit art. 223 C.muncii.....	202
§2. Atribuții stabilite de legiuitor prin alte dispoziții ale Codului muncii.....	204
§3. Atribuții stabilite prin Legea dialogului social.....	207
§4. Atribuții stabilite de legiuitor prin acte normative speciale.....	210
Secțiunea a 3-a. Alegerea reprezentanților. Aspecte procedurale.....	214
Secțiunea a 4-a. Participarea reprezentanților salariaților la negocierea colectivă.....	218
Secțiunea a 5-a. Rolul reprezentanților salariaților în cazul conflictelor colective de muncă.....	223
Secțiunea a 6-a. Măsuri de protecție a reprezentanților salariaților.....	228
Secțiunea a 7-a. Raportul dintre reprezentanții salariaților și sindicat.....	232
Secțiunea a 8-a. Relația dintre salariat și reprezentantul său.....	234
Secțiunea a 9-a. Reprezentarea sindicală și nesindicală a salariaților. Distincții.....	241

Capitolul IV. Alte modalități de reprezentare și/sau de promovare

a intereselor salariaților	245
Secțiunea 1. Profesioniști.....	245
§1. Avocatul.....	245
§2. Expertul în legislația muncii	251
§3. Mediatorul.....	254
Secțiunea a 2-a. Agenții de intermediere	256
§1. Agenția pentru ocuparea forței de muncă	257
§2. Agenția de plasare a forței de muncă pe piața internă	260
§3. Agenția de plasare a forței de muncă în străinătate	261
Secțiunea a 3-a. Organizații profesionale	267
Secțiunea a 4-a. Comitete de sănătate și securitate în muncă	268
Secțiunea a 5-a. Asistenții judiciari	269
Secțiunea a 6-a. Inspectorii de muncă	271

Capitolul V. Reprezentarea salariaților în dreptul internațional

și european	276
Secțiunea 1. Convenții ale Organizației Internaționale a Muncii	278
Secțiunea a 2-a. Norme ale Uniunii Europene.....	287
§1. Carta Socială europeană revizuită.....	291
§2. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.....	292
§3. Directiva 2009/38/CE privind instituirea unui comitet european de întreprindere.....	294
§4. Convenția Europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale	299
Secțiunea a 3-a. Jurisprudența europeană.....	300
§1. Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE)	301
§2. Curtea Europeană a Drepturilor Omului (CEDO)	303

Capitolul VI. Reprezentarea salariaților în dreptul comparat..... 309

Secțiunea 1. Reprezentarea sindicală.....	310
§1. State non-UE.....	310
§2. State UE	313
Secțiunea a 2-a. Reprezentare nesindicală. Comitetul de întreprindere.....	323
§1. State non-UE.....	324
§2. State UE.....	325

Capitolul VII. Concluzii și propuneri de lege ferenda 334

Secțiunea 1. Definierea la nivel internațional a noțiunii de angajator	339
Secțiunea a 2-a. Adoptarea unei Recomandări la nivelul Organizației Internaționale a Muncii, privind noile forme de reprezentare a salariaților	340
Secțiunea a 3-a. Reprezentarea salariaților atipici la nivelul UE.....	341
Secțiunea a 4-a. Reglementarea comitetelor de întreprindere ca formă de reprezentare a salariaților	343
Secțiunea a 5-a. Reglementarea instituției reprezentanților salariaților în cuprinsul Legii dialogului social	346
Secțiunea a 6-a. Propuneri privind desemnarea reprezentanților salariaților.....	347

Secțiunea a 7-a. Propuneri privind funcționarea instituției reprezentanților salariaților.....	348
Secțiunea a 8-a. Propuneri privind negocierea colectivă	349
Secțiunea a 9-a. Propuneri privind contractul colectiv de muncă.....	350
Secțiunea a 10-a. Propuneri privind reglementarea organizațiilor sindicale.....	351
Secțiunea a 11-a. Propuneri privind rolul consultanților externi, reglementați prin Legea nr. 213/2020	352
Secțiunea a 12-a. Propunere privind medierea muncii în străinătate	353
Bibliografie	355
Index	381

Capitolul I

Preliminarii privind dialogul social

Secțiunea 1. Aspecte conceptuale

Dialogul – ca instrument al vieții democratice într-un stat de drept – se manifestă sub diferite forme, cum este cea a dialogului politic, dialogului civic, dialogului social etc.¹ Originile dialogului social² se regăsesc la sfârșitul secolului XIX și începutul secolului XX, atunci când mișcarea muncitorească a început să își organizeze coerent formele de apărare a drepturilor profesionale în raport cu patronatul, în contextul în care liberalismul economic deschisese larg poarta aplicării în relația de muncă a regulilor contractualiste civile³. De asemenea, a rezultat ca o necesitate de reglare a inechităților ce existau între patron și salariat într-o perioadă în care pretinderea și recunoașterea drepturilor se realizau prin forme cu elemente de violență socială. Datorită tratamentului lor inegal în raport cu patronul, pe fondul creșterii importanței lor economice și sociale, muncitorii au solicitat recunoașterea a tot mai multe drepturi, raportat la un nivel de trai așteptat, la o odihnă corespunzătoare, dând naștere astfel unor reguli ce s-au constituit ca izvoare⁴ de drept.

Prin acești pași, dreptul muncii s-a născut din nevoia de reglementare a contractului de muncă nu în maniera echidistantă ce caracterizează dreptul civil, ci în chip părtinitor⁵. Profunda inegalitate ce caracteriza raporturile dintre angajatori și salariați i-a determinat pe muncitori să-și constituie acele organisme care să le susțină în mod organizat revendicările și să le apere drepturile⁶. Pentru salariat, negocierea individuală nu era decât o simplă iluzie⁷, astfel încât prin desprinderea dreptului muncii de dreptul civil și conștientizarea nevoii de unitate a lucrătorilor a fost cristalizată o nouă formă de comunicare în vederea negocierii: negocierea colectivă. Această formă a devenit primordială în fața celei individuale, mult mai importantă și mai puternică, raportat la capacitatea de a conferi drepturi.

¹ I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, ed. a 4-a, București, 2017, p. 110.

² L. Dima, *Dreptul muncii*, Ed. C.H. Beck, București, 2017, p. 299 și A. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii*, Ed. All Beck, București, 2005, p. 246-247.

³ Ibidem.

⁴ A se vedea *infra*, Capitolul II.

⁵ R. Dimitriu, *Dreptul muncii: anxietăți ale prezentului*, Ed. Rentrop și Straton, București, 2016, p. 13.

⁶ A. Athanasiu, L. Dima, op. cit., p. 246-247.

⁷ R. Dimitriu, op. cit., p. 13.

Să nu uităm că aceste modificări sociale și juridice aveau loc la începutul secolului XX, perioadă în care au avut loc importante transformări sociale, politice, culturale și economice¹. După Primul Război Mondial, statele beligerante au asigurat nu numai pacea, ci și noul model de societate a secolului XX prin tratatele încheiate. Tratatul de pace din 1919, încheiat la castelul de la Versailles, a consfințit prin art. 429, dreptul la asociere în vederea urmării tuturor acelor scopuri ce nu contraveneau legii, atât în ceea ce îi privește pe angajați, cât și pe angajatori, corelându-l cu dispoziții care impuneau părților semnatare eliminarea muncii copiilor, instituirea zilei de muncă în durată de 8 ore, precum și a săptămânii de muncă de maxim 48 de ore. Același tratat a stabilit și înființarea Biroului Internațional al Muncii pe lângă Societatea Națiunilor, acest birou – azi secretariat permanent al Organizației Internaționale a Muncii (OIM) – devenind o instituție specializată a Organizației Națiunilor Unite în 1946².

Prin Declarația de la Philadelphia din 1944, adoptată la Conferința Internațională a Muncii reunită în orașul cu același nume, au fost stabilite unele principii ce au devenit parte inseparabilă a Constituției OIM³: interdicția de a trata munca precum ar fi tratată o marfă, consacrară caracterului esențial, pentru obținerea progresului continuu, al libertății de expresie și de asociere, instituirea cooperării în deplină egalitate a reprezentanților muncitorilor cu aceia ai patronilor și cu cei ai guvernelor, împreună cu care să participe la discuții și la adoptarea de decizii în vederea binelui comun, corelat cu recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă și la cooperarea între patroni și lucrători la elaborarea și aplicarea politicii sociale și economice⁴.

Afirmația potrivit căreia munca nu este o marfă, ca și nevoia de compensare a inegalității dintre părți ca putere de negociere, se află la baza dreptului tradițional al muncii⁵. Obiectivul dreptului muncii a fost considerat pe rând, în funcție de perspectiva politică și conceptuală propusă, pacea socială, egalitarismul social, justiția socială sau însăși democrația⁶, opinie la care ne raliem și noi și la care am adăuga o funcție distinctă, aceea de reglare a economiilor naționale prin tratarea muncitorilor în așa fel încât aceștia să fie beneficiari ai aceluiași drepturi sau ai unor drepturi echivalente. Într-adevăr, odată cu instaurarea democrației și cu participarea tuturor indivizilor cu putere de decizie la viața politică, exigențele acestora au crescut, iar munca lor nu a mai fost văzută ca o sursă viitoare și invizibilă de acțiuni, ci o veritabilă sursă creatoare de bunăstare, prezentă și viitoare. Dincolo de orice paradigmă politică sau ideologică, progresul omenirii se realizează prin propriile sale forțe și resurse, și în acest context forța de muncă reprezintă cea mai importantă resursă naturală. Față de această constatare, guvernele au trebuit să introducă măsuri regulatorii, călăuzite de normele generale trasate la nivel global de OIM, astfel că dreptul muncii a devenit un instrument cu o funcție superioară celei de echilibrare a raportului

¹ A se vedea *infra*, Capitolul II.

² A.C. Moarcăș-Costeș, *Dreptul colectiv al muncii*, Ed. C.H. Beck, 2012, p. 1.

³ *Idem*, p. 3.

⁴ *Ibidem*.

⁵ R. Dimitriu, *op. cit.*, p. 15.

⁶ *Ibidem*.

contractual, mergând până la a fi un regulator social, izvorând din norme de drept internațional, comune tuturor.

Realitatea este că la nivel internațional s-a simțit nevoia asigurării unui echilibru între angajatorii deținători ai capitalului financiar și lucrătorii furnizori ai capitalului muncii fizice, mai ales atunci când sistemele de guvernare s-au schimbat și în cele mai multe state s-a instaurat sistemul democratic. Pentru lucrători, schimbarea de guvernare a adus schimbarea de paradigmă a organizării muncii și în consecință, peste vechile norme civile, s-au adăugat norme noi, create prin mecanisme de acțiune colectivă.

Față de dreptul civil¹, din care s-a desprins ramura dreptului muncii², a adus o particularitate semnificativă: posibilitatea uneia dintre părți de a negocia și acționa nu

¹ Pentru analiza instituțiilor de drept civil, prin prisma Codului civil român, a se vedea *G. Beleiu*, *Drept civil român. Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil*, ediție revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2005; *G. Beleiu*, *Drept civil român. Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil*, ed. a 11-a, Ed. Universul Juridic, București, 2005; *G. Boroș*, *Drept civil. Pratea generală. Persoanele*, ed. a 4-a, Ed. Hamangiu, București, 2010; *G. Boroș*, *C.A. Anghelescu*, *Drept civil. Partea generală*, ed. a 2-a, Ed. Hamangiu, București, 2012; *I. Ciochină-Barbu*, *Drept civil. Partea generală, în reglementarea noului Cod civil*, Ed. PIM, Iași, 2012; *I. Ciochină-Barbu*, *C. Jora*, *Drept civil. Partea generală*, Ed. Pro Universitaria, București, 2015; *I. Ciochină-Barbu*, *C. Jora*, *Drept civil. Obligațiile*, Ed. Universitară, București, 2016; *I. Deleanu*, *Tratat de procedură civilă*, vol. I, Ed. Universul Juridic, București, 2013; *I. Leș*, *Tratat de drept procesual civil*, vol. I, Ed. Universul Juridic, București, 2014.

² Pentru analiza instituțiilor de dreptul muncii, din perspectiva legislației naționale române, a se vedea *A. Athanasie*, *L. Dima*, *Dreptul muncii*, Ed. All Beck, București, 2005; *A. Athanasie*, *M. Volonciu*, *L. Dima*, *O. Cazan*, *Codul muncii comentat pe articole*. Vol. I, art. 1-107, Ed. C.H. Beck, București, 2007; *A. Athanasie*, *M. Volonciu*, *L. Dima*, *O. Cazan*, *Codul muncii. Comentariu pe articole*. Vol. II, art. 108-298, Ed. C.H. Beck, București, 2011; *A. Athanasie*, *Aspecte teoretice și practice privind jurisdicția muncii în lumina Legii nr. 40/2011 și a Legii nr. 62/2011*, în *A. Athanasie* (coord.), *Modificările Codului muncii și a legii dialogului social*, Ed. Universul Juridic, București, 2011; *A. Athanasie*, *Codul muncii. Comentariu pe articole. Actualizare la vol. I și II*, Ed. C.H. Beck, București, 2012; *A. Athanasie*, *A.M. Vlăsceanu*, *Dreptul muncii. Note de curs*, Ed. C.H. Beck, București, 2017; *Ș. Beligrădeanu*, *Legislația muncii, comentată*, vol. XLVII (vol. 1/2003), Ed. Lumina Lex, București, 2003; *R. Dimitriu*, *Contractul individual de muncă, prezent și perspective*, Ed. Tribuna Economică, București, 2005; *R. Dimitriu*, *Dreptul muncii: Anxietăți ale prezentului*, Ed. Rentrop and Straton, București, 2016; *I.T. Ștefănescu*, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2010; *I.T. Ștefănescu*, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a 3-a, Ed. Universul Juridic, București, 2014; *I.T. Ștefănescu*, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a 4-a, Ed. Universul Juridic, București, 2017; *A. Țiclea* (coord.), *L. Georgescu*, *A.C. Ștefănescu*, *V. Barbu*, *Dreptul public al muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2009; *A. Țiclea*, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a 4-a, Ed. Universul Juridic, București, 2010; *A. Țiclea*, *Codul muncii comentat*, Ed. Universul Juridic, București, 2011; *A. Țiclea*, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a 8-a, Ed. Universul Juridic, București, 2014; *A. Țiclea*, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a 9-a, Ed. Universul Juridic, București, 2015; *A. Țiclea*, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a 10-a, Ed. Universul Juridic, București, 2016; *A. Țiclea*, *Codul muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudență relevantă*, Ed. Universul Juridic, București, 2017; *B. Vartolomei*, *Dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2016.

numai individual, ci și în mod colectiv, născându-se astfel una din componentele esențiale ale dreptului muncii, anume dreptul colectiv al muncii¹. Dreptul muncii este în chip celular legat de dialogul social², iar acest lucru se datorează, în opinia noastră, caracterului esențialmente colectiv al democrației. În egală măsură participanții la viața publică și creatori de bunăstare, indivizii care alcătuiesc forța de muncă au obținut dreptul de a-și proteja interesele la un câștig decent, la odihnă, la egalitate, la *putere*, ca răspuns la rolul lor semnificativ în viața politică.

Dar dreptul lor de a-și proteja interesele avea nevoie de un instrument. *Dialogul social* reprezintă expresia dreptului colectiv al muncii, instrumentul prin care acesta se realizează. Acest dialog generează, prin raporturi de cooperare sau confruntare, componenta de izvoare negociate ale dreptului muncii. Dialogul social devine astfel cea mai simplă și concretă modalitate identificată până acum, prin care se urmărește *expressis verbis* obținerea dezideratului de democrație economico-socială³. Aceste izvoare de drept provenite din negocierea colectivă constituie drepturi și obligații pentru părțile aflate în negociere. Caracterul lor intrinsec vine din interesele pe care cele două părți aflate în negociere le manifestă.

După cum am arătat, dialogul social se constituie între persoane aflate într-un raport, general definit ca *raport de muncă*. Aceste persoane se află într-o relație caracterizată de elementul de subordonare, iar *lucrătorul* este tradițional dependent economic de *angajatorul* său. După modul în care se constituie un loc de muncă, acesta poate îngloba un lucrător, sau mai mulți. Odată cu creșterea numărului acestora, nevoia de a le asigura drepturile raportat la poziția lor consacrat dezavantajoasă față de angajator, a condus la nevoia de a institui reguli de dialog, declanșarea acestuia determinând negocierea – care în cazul multitudinii de actori, aflați în dialog, a dobândit caracter colectiv.

Acest model nu a fost inventat; întrucât dialogul este o formă naturală de comunicare între indivizi, el s-a manifestat înainte de a fi instituționalizat, însă instituționalizarea s-a făcut pe premisele sociale și economice ale unui moment istoric anume. Dinamica modernizării relațiilor economice și sociale, globalizarea și dezvoltarea unei vieți socio-profesionale, orientate către alte priorități, atrage după sine modificarea paradigmei care a stat în spatele instituționalizării *dialogului social* și a *negocierii colective*.

§1. Raportul de muncă

Practic, care este elementul definitiv al raportului de *muncă*?

Munca presupune desfășurarea unei activități fizice sau intelectuale, îndreptată spre un anumit scop, este o activitate prin care omul modifică și adaptează lucrurile din natură pentru satisfacerea trebuințelor sale, un efort de a realiza ceva, o strădanie, ocupație, îndeletnicire⁴. Din perspectiva literaturii de specialitate în materia psihologiei

¹ R. Dimitriu, op. cit., p. 210.

² Idem, p. 211.

³ Idem, p. 212-213.

⁴ L. Dima, Dreptul muncii, op. cit., p. 3.

muncii¹, munca reprezintă totalitatea manifestărilor umane conștiente, mentale și/sau operaționale, prin care omul acționează asupra mediului, asupra lui însuși și a celorlalți oameni în vederea satisfacerii trebuințelor, intereselor, aspirațiilor, realizării unor scopuri. Caracteristicile muncii sunt: (a) munca este o activitate învățată: munca nu este un simplu răspuns al organismului la stimuli de moment sau la solicitări ale instinctului, ci o activitate de îndeplinire a unor sarcini; (b) prin muncă omul își produce bunurile materiale necesare subzistenței și pe cele spirituale: în consecință ea este un factor esențial în procesul de umanizare, socializare și culturalizare a ființei umane; (c) este o activitate deliberată, întrucât atât produsul (rezultatul muncii), cât și scopul sarcinii de muncă au fost construite mai întâi în plan mental, cu participarea întregului sistem psihic uman. Scopul este elementul esențial care declanșează, susține și determină felul activității de muncă².

În literatura de specialitate³ se arată că munca este indisolubil corelată cu viața omului, că este o activitate prin care sunt create valori de natură materială și spirituală⁴, conferindu-se totodată o atenție deosebită sociologiei muncii⁵, în ideea că munca este un factor creator, de asigurare a nevoilor economice, de recunoaștere personală, de socializare, iar întreprinderea – mai cu seamă cea modernă – este spațiul social de viață în care omul își petrece o mare parte din existența sa pentru a-și satisface aspirațiile generale prin raporturile sale cu colectivitatea de muncă⁶.

Istoric, munca nu a fost totdeauna considerată ca izvor de satisfacere a trebuințelor, intereselor, aspirațiilor, scopurilor sale. Chiar înainte de creștinism, percepția era aceea că munca îl coboară sau chiar îl înjosește pe om. În acest context, sensul dreptului muncii este tocmai acela de a limita și a disciplina această zonă obligatorie a existenței umane, cu scopul de a conserva și a pune în lumină sfera contemplativă a vieții⁷.

Nu orice activitate se poate regăsi în obiectul/scopul pentru care se încheie un contract individual de muncă, în sensul că există activități care ar putea face obiectul

¹ A se vedea și *I. Omer*, Psihologia muncii, Ed. Fundația România de Măine, 2009.

² A se vedea și *A. Tabachiu*, Psihologia muncii, București, Ed. Universității Politehnice, 1997.

³ *I.T. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, ed. a 4-a, op. cit., p. 13; *Ș. Ghimpu, I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, G. Mohanu*, Tratat de dreptul muncii, vol. I, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1978, p. 7-10; *I.T. Ștefănescu*, Munca, în *Ș. Beligrădeanu, I.T. Ștefănescu, Dicționar de drept al muncii*, Ed. Lumina Lex, București, 1997, p. 106; *I.T. Ștefănescu* (coord.), Dicționar de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 250-251; *A. Athanasiu, L. Dima*, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 1.

⁴ Ibidem.

⁵ Pentru analiza materiei, a se vedea, între altele, *G. Friedmann, P. Naville*, Traite de sociologie du travail, Armand Colin, Paris, 1970; *O. Hoffman*, Sociologia muncii, Ed. Victor, București, 2002; *M. Stroobants*, Sociologie du travail, Ed. Nathan, Paris, 1995; *I.D. Trestieni*, Sociologia muncii și industrială, Centrul de Studii și Cercetări pentru Probleme de Tineret, București, 1993; *G. Iosif, M.M. Scholz*, Psihologia muncii, Ed. Didactică și Pedagogică, București, 1996.

⁶ *I. Glodeanu*, Diaagnoza relațiilor de muncă. Considerații teoretico-metodologice, în *Evoluții Actuale ale Pieței Forței de Muncă*, „Revista română de sociologie” nr. 5-6, București, 2014, p. 446.

⁷ Ibidem.

acestui contract și activități care nu se pot regăsi în obiectul său: sunt activități interzise de lege, în funcție de sistemele juridice naționale (spre exemplu, munca copiilor, munca forțată, activitatea prestată în domenii considerate cultural ca obscene) care nu pot intra în acest concept; totodată, nu reprezintă muncă, munca benevolă¹, cea prestată pentru sine, voluntariatul²; de asemenea, munca desfășurată în gospodărie, de către femei, are un regim social ambiguu³ – deși existența în sine a muncii respective este admisă de Curtea Constituțională a României în jurisprudența sa⁴. Aceasta a

¹ L. Dima, Dreptul muncii, op. cit., p. 3.

² Ibidem.

³ Întrucât dacă este prestată în propria gospodărie, nu este considerată muncă. Dacă munca femeii este prestată într-o gospodărie căreia nu îi aparține din punct de vedere familial, atunci este considerată muncă.

⁴ În DCC nr. 107/1995 (M.Of. nr. 85 din 26 aprilie 1996), judecătorul constituant reține, raportat la diferența de vârstă de pensionare între femei și bărbați că, dacă, în principiu, condițiile generale socio-profesionale dintre femeie și bărbat ar fi egale, nu numai în sens formal-juridic al termenului, ci și în sens real, evident că excepția de neconstituționalitate ar fi întemeiată. În fapt, însă, datorită imperativelor legate de creșterea și educarea copiilor, îndeosebi în primii ani, sarcinilor sporite ce revin femeilor în gospodărie, lipsei unor modalități sociale și economice larg accesibile, în perioada actuală de tranziție, care să le degreveze de aceste obligații, precum și altor aspecte care îngreunează ascensiunea lor profesională (concedii de maternitate, concedii postnatale, concedii pentru îngrijirea copilului bolnav, interdicțiile cu scop de protecție de a lucra în anumite condiții etc.), precum și altor împrejurări, femeile sunt în situații ce le dezavantajează față de bărbați. Desigur, asemenea situații cu timpul se estompează și vor dispărea, fenomen ce se regăsește în toate țările europene ca fiind una dintre caracteristicile evoluției societăților moderne.

În Decizia nr. 1237/2010, CCR a reținut, raportat la aceleași critici care au vizat diferențele de tratament juridic instituite între bărbați și femei sub aspectul condițiilor de pensionare, solicitându-se în mod constant egalizarea acestora, că au fost invocate nu doar din perspectiva bărbaților, care s-au considerat discriminați prin obligația de a munci până la o vârstă mai înaintată decât femeile, așa cum relevă Decizia nr. 888 din 30 noiembrie 2006 (M.Of. nr. 54 din 24 ianuarie 2007), dar și din perspectiva femeilor, nemulțumite de faptul că la împlinirea vârstei prevăzute de lege, mai mică decât cea a bărbaților, femeia poate fi pensionată, ceea ce reprezintă o discriminare, o atingere adusă dreptului la muncă și o vătămare a dreptului la un nivel de trai decent. În acest sens poate fi amintită Decizia nr. 107 din 1 noiembrie 1995 (M.Of. nr. 85 din 26 aprilie 1996). Pronunțându-se asupra constituționalității soluției legislative care consacră tratamentul diferit dintre sexe, Curtea, prin decizia amintită, a pus în balanță condițiile sociale existente la momentul anului 1995, apreciind că textele de lege criticate reflectă aceste condiții, fiind astfel constituționale. În același timp însă, Curtea observa tendința de schimbare a condițiilor sociale la nivel european și nu excludea, pe viitor, o eventuală reconsiderare a opțiunii sale. Această soluție a fost păstrată în mod constant până în 2008, când Curtea, prin Decizia nr. 191 din 28 februarie 2008 (M.Of. nr. 260 din 2 aprilie 2008), observa că instituțiile europene și jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului, prin Hotărârea din 22 august 2006, pronunțată în cauza *Walker c. Regatul Unit*, subliniau posibilitatea și chiar necesitatea egalizării tratamentului juridic dintre bărbați și femei. Cu toate acestea, era lăsată la latitudinea statelor aprecierea momentului și a intervalului de timp necesar operării acestor modificări. În acest context, Curtea, observând schimbarea condițiilor sociale, cel puțin la nivelul celorlalte țări europene, care reclama instituirea egalității de tratament, a apreciat totuși că doar legiuitorul este în măsură să aprecieze în mod concret momentul în care această schimbare va avea loc. Adoptând Legea privind sistemul unitar de

analizat contextul în care se găsește femeia, în general, ca angajat într-un context economic și totodată ca responsabil al gospodăriei sale.

Aici menționăm în mod particular că munca femeii a fost și este în continuare considerată distinctă de cea a bărbatului, fiind tratată în mod diferit și în contextul mișcării sindicale. Nu o dată¹, sindicatele, în mod tradițional masculine, au condus prin activitatea lor la accentuarea unei anume diferențe de tratament, dezavantajoase pentru femeia-lucrător. Revendicările sindicale au fost consecvent centrate pe aspectele salariale, ele slujind unui lucrător „tipic”, bărbat, principal furnizor de resurse în familie. Sindicalizarea femeilor a fost, dacă nu descurajată explicit, oricum neformulată ca obiectiv, iar revendicările acestora – privind, spre exemplu, flexibilizarea timpului de muncă, ori constituirea de creșe în cadrul unității – percepute ca secundare în raport cu revendicările privind beneficiile salariale. Chiar și în România prezentului, drepturile femeii sunt puțin sau deloc prezente în cuprinsul negocierii colective, ca drepturi specifice, distincte de ale salariaților în general².

În acest context, raportat la sistemul juridic și cultural al fiecărui stat, **considerăm** că munca se înscrie în marja legalității dacă este prestată în conformitate cu normele naționale care stabilesc limitele minime de vârstă, cu capacitatea juridică de a intra într-un raport de muncă, cu condițiile de desfășurare, dacă nu este prestată în domenii interzise expres și dacă nu se realizează în formă forțată.

Dintre categoriile de raporturi juridice în temeiul cărora se prestează munca, reprezintă raporturi de muncă cele întemeiate pe un contract individual de muncă³, precum și cele desfășurate de categorii speciale în cadrul unei relații de subordonare (raporturile funcționarilor publici, magistraților, managerilor instituțiilor publice, demnitarilor).

Specificul esențial al raportului de muncă este dependența economică a salariatului față de angajator, datorată salariului și raportului de subordonare. Aceste două elemente sunt permanent puse în discuție și supuse redefinirii, întrucât există tentația de a ieși de sub umbrela dreptului muncii, adesea din considerente fiscale. Din acest punct de vedere, raportul de muncă este adesea deghizat într-un raport juridic de

pensii publice, legiuitorul a considerat că este momentul să inițieze o reglementare care să conducă, gradual, la instituirea unui tratament egal între bărbați și femei sub aspectul vârstei de pensionare. Desigur, Curtea constată că tradițiile culturale și realitățile sociale sunt încă în stadiu de evoluție către asigurarea unei egalități faptice reale între sexe, astfel încât nu se poate ajunge la concluzia că, în prezent, condițiile sociale din România pot fi considerate ca susținând o egalitate absolută între bărbați și femei. Pentru aceste motive, creșterea vârstei de pensionare a femeii până la 65 de ani a fost prevăzută a se realiza pe parcursul a 15 ani, timp în care se preconizează că, în România, condițiile sociale vor suferi schimbări semnificative. Dincolo de modificările firești ce apar în societate sub aspectul mentalităților, al culturii, educației și cu privire la tradiții, prevederea unui tratament egal între sexe apare tot mai necesară în contextul curentului european care impune statelor alinierea la standardele unui tratament egal, nediscriminatoriu între bărbați și femei.

¹ R. Dimitriu, *Provocări ale sindicalismului românesc actual*, în *Soluții normative sau jurisprudențiale criticabile prin prisma specificului raporturilor juridice de muncă*, M. Țichindelean, M. Gheorghe (editori), Ed. Universul Juridic, 2017, p. 32-42.

² Ibidem.

³ R. Dimitriu, *Dreptul muncii*, op. cit., p. 24.

drept civil¹ ori a unei activități desfășurate ca profesiune liberală sau ca persoană fizică autorizată². Aderarea la un raport de natură civilă sau de prestare independentă a activității, prin care obligațiile fiscale și de protecție a sănătății în muncă trec la prestator (adică la salariat) devine din ce în ce mai interesantă pentru angajatori. Existența în practică, în România, a cumulului acestor calități este dovedită chiar și de jurisprudența Curții Constituționale³. Plasarea salariatului într-un context juridic în care preia o parte din obligațiile ce aparțin tradițional angajatorului (cum ar fi plata asigurărilor, asigurarea securității și sănătății în muncă) îl afectează pe acesta inclusiv în capacitatea de a se proteja prin instrumentele dialogului social, conducându-l tot în zona negocierii și relației predominant individuale. Tocmai de aceea, este important să delimităm cât mai bine raportul de muncă de alte tipuri de raporturi juridice.

Raportul de muncă⁴ este un raport juridic încheiat între angajator și salariat și se constituie ca atare atunci când o persoană își desfășoară activitatea sau își oferă serviciile în anumite condiții, în schimbul unei plăți, generându-se astfel între părți drepturi și obligații reciproce. Această construcție a fost și continuă să fie principalul instrument prin care lucrătorii obțin acces la drepturile și beneficiile relevante ocupării forței de muncă din legislația muncii și securitatea socială⁵.

Criteriile prevăzute de art. 13 din Recomandarea OIM nr. 198/2006 prin care se poate identifica existența unei relații de muncă, pornesc de la cele două elemente amintite: dependența economică a salariatului față de angajator datorată salariului⁶ și raportul de subordonare⁷.

¹ L. Dima, Dreptul muncii, op. cit., p. 4.

² Ibidem.

³ Decizia nr. 425/2019 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 17 alin. (3) din O.U.G. nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale (M.Of. nr. 777 din 25 septembrie 2019). În cuprinsul acesteia, judecătorul constituant arată că norma legală permite unei persoane fizice să poată cumula calitatea de persoană fizică autorizată cu calitatea de salariat, iar acest cumul să poată fi realizat în relația cu aceeași terță persoană. Această distincție operează în virtutea faptului că, admitând posibilitatea cumulului între cele două calități în anumite condiții, legea recunoaște natura juridică distinctă a celor două raporturi contractuale și de aici regimul juridic distinct aplicabil părților contractuale. Prin urmare, nimic nu împiedică părțile contractuale ca, în considerarea elementelor concrete ale activității economice prestate, să încheie un contract de colaborare sau/și un contract de muncă, fiecare dintre aceste raporturi contractuale păstrându-și identitatea proprie și producând efectele juridice distincte.

⁴ (http://old.mmmpsf.gov.md/docs/ilo/MODULUL%207_ro.pdf).

⁵ Ibidem.

⁶ Astfel, este considerat raport de muncă, dacă remunerația lucrătorului este plătită periodic, constituie singura sursă sau sursa lui principală de venit, include asigurarea de plată în natură (cum ar fi hrana, transport, cazare), se realizează cu recunoașterea dreptului la concediu anual, repaus săptămânal, presupune absența riscului financiar pentru lucrător și include plata diurnei în caz de deplasare, suportată de angajator.

⁷ Este considerat raport de muncă, dacă activitatea se efectuează în conformitate cu instrucțiunile și sub controlul angajatorului, presupune integrarea lucrătorului în organizarea întreprinderii, se realizează exclusiv sau în principal în beneficiul altei persoane, trebuie efectuată personal de către lucrător, se efectuează după un program de lucru specific și la un

În România, munca prestată sub incidența dreptului muncii este considerată ca fiind acea muncă prestată în folosul altei persoane și sub autoritatea acesteia, în schimbul unei remunerații¹. Construcții similare întâlnim și în alte sisteme de drept. În **Republica Cehă**, literatura de specialitate² ne arată că dependența este definitorie pentru contractul de muncă, iar pentru **sistemul francez** este definitorie subordonarea organizațională³. De asemenea definitorii în alte state europene, în stabilirea caracterului raportului ca raport de muncă⁴ sunt capacitatea de a presta pentru unul sau mai mulți beneficiari⁵ sau procentul din veniturile obținute ca urmare a activității prestate în beneficiul unui singur beneficiar⁶, precum și periodicitatea plății⁷ și absența riscului financiar⁸. În anumite țări, lucrătorul este cel care își stabilește regimul juridic⁹, însă dacă prestează personal activitatea, va fi considerat angajat în condițiile legislației muncii¹⁰. În egală măsură, proprietatea asupra uneltelor și instrumentelor de lucru este un alt indicator al prezenței unui raport de muncă.

Ce se întâmplă atunci când părțile vor să mascheze raportul de muncă printr-un contract denumit altfel? În legislația **portugheză, italiană și irlandeză** sunt prevăzute criteriile pe baza cărora se identifică un raport de muncă, circumscrise Recomandării OIM nr. 198/2006. În **Germania**, această încadrare se face pe calea instanțelor de judecată, iar în **Bulgaria, Republica Cehă și Polonia** se aplică principiul priorității realității contractuale în raport cu denumirea contractului¹¹.

În România, inspectorii de muncă au competența de a constata dacă activitatea este specifică unui contract în contract individual de muncă¹², în condițiile art. 12 alin. (1)

loc de muncă specificat, activitatea presupune o anumită durată și are o anumită continuitate, necesită disponibilitatea lucrătorului și implică furnizarea din partea angajatorului de instrumente, materiale și echipamente de muncă.

¹ *L. Dima*, Dreptul muncii, op. cit., p. 5.

² *R. Dimitriu*, op. cit., p. 32.

³ *Idem*, p. 31.

⁴ A se vedea și *R. Dimitriu*, op. cit., p. 32.

⁵ Cazul **Suediei**.

⁶ **Germania, Spania, Slovenia.**

⁷ **Spania.**

⁸ **Italia, Polonia.**

⁹ În cazul **Finlandei**, legislația prevede în detalii obligația angajatorului de a informa angajatul despre termenii principali de muncă. Totodată, acest lucru înseamnă că angajatorul trebuie să decidă dacă muncitorul va fi considerat ca un angajat sau ca liber-profesionist, în timp ce obligația există doar pentru angajați. Lucrătorii care nu primesc informații cu privire la condițiile lor de muncă și se consideră ei înșiși ca angajați pot depune o plângere la autoritatea competentă, potrivit Actului Finlandez al Contractelor de Muncă, Capitolul 2, Secțiunea 4 (http://old.mmmsf.gov.md/file/ilo/MODULUL%207_ro.pdf). De asemenea, în Finlanda, legislația prevede că munca la domiciliu sau utilizarea propriilor unelte de lucru nu sunt definitorii pentru a-l înlătura pe salariat de la dreptul de a pretinde aplicarea legislației muncii în cazul raportului său.

¹⁰ **Bulgaria.**

¹¹ *R. Dimitriu*, op. cit., p. 36.

¹² Potrivit textului de lege invocat, printre atribuții specifice ale Inspecției Muncii în domeniul relațiilor de muncă se află și capacitatea de a constata dacă activitatea prestată în baza unui alt tip de contract decât cel de muncă se desfășoară în condițiile unui raport de muncă.

lit. b) pct. d) din Regulamentul de organizare și funcționare a Inspecției Muncii din 13.07.2017¹. De asemenea, această capacitate o are și instanța judecătorească².

§2. Părțile raportului de muncă

În literatura de specialitate se arată că munca și forța de muncă reprezintă un ansamblu coerent, folosirea sinonimă a acestor noțiuni apărând drept corectă³. În contextul prestării unei munci, a unei activități, constatăm că există două părți: cel care are nevoie de rezultatul muncii și cel care muncește pentru a atinge acest rezultat și care este remunerat pentru aceasta.

Părțile unui raport de muncă sunt angajatul sau lucrătorul (adică cel ce se obligă să presteze munca) și angajatorul, adică cel ce se obligă să remunereze această muncă. Am văzut până aici că existența caracterului de subordonare între cele două părți putea fi identificată încă dinainte de cristalizarea dreptului muncii ca ramură de drept și a constituit sursa de conflict între angajatorul dominant și salariatul aflat pe o poziție inferioară în cadrul acestui raport, poziție care a generat frustrare pentru cel din urmă și care l-a determinat totodată să formuleze o serie de revendicări, odată cu creșterea rolului său social.

Din punct de vedere politic, salariatul a început să fie protejat prin norme internaționale de la începutul sec. XX, când Primul Război Mondial a reasezat harta puterilor economice și a desființat instituțiile monarhice autoritare/autocratice. În noul context economic capitalist, emanciparea în plan social a mișcărilor de stânga și extremă stângă a constituit un motor important în nevoia de a stabili reguli concrete pentru modul în care este utilizată forța de muncă.

Raportul de muncă se constituie pe cele două caracteristici: dependența economică a salariatului față de angajator datorată salariului și raportul de subordonare dintre părți. Prin Recomandarea nr. 198/2006 a OIM s-a cerut statelor să adopte politici legislative mult mai clare în identificarea unui raport de muncă. Încă din primul său paragraf, această recomandare cere statelor „să formuleze și să aplice o politică națională pentru revizuire în perioade adecvate de timp și, dacă este necesar, să clarifice și să ajusteze domeniul de aplicare al legilor și regulamentelor, în scopul asigurării protecției eficiente a lucrătorilor care își desfășoară activitatea în contextul unui raport de muncă”.

¹ M.Of. nr. 594 din 25 iulie 2017.

² A se vedea Decizia nr. 12/2016 privind examinarea recursului în interesul legii formulat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, având ca obiect posibilitatea constatării pe cale judiciară sau a obligării angajatorului la încadrarea activității desfășurate în condiții deosebite sau speciale de muncă, după 1 aprilie 2001 (ICCJ, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, Decizia nr. 13/2016 din 16 mai 2016; ICCJ, Decizia nr. 37/2016 din 7 noiembrie 2016).

³ I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, op. cit., p. 13.

2.1. Lucrătorul/salariatul

Lucrătorul/salariatul/angajatul (noțiuni utilizate *lato sensu*) este cel care își asumă obligația de a desfășura activitatea/munca pentru angajator, fiind de esența acestui tip de raport juridic, ca acest lucrător să primească în schimb o remunerație care are denumirea consacrată de salariu. În prezent, potrivit celor arătate până acum, salariatul seamănă destul de puțin cu subiectul inițial al protecției dreptului muncii, dobândind o tot mai mare autonomie, nemaifiind supus controlului permanent din partea angajatorului¹.

Indiferent de momentul la care ne referim, lucrătorul s-a plasat pe o poziție inferioară ca putere – economic, social – față de angajator, fiind cel care oferă roadele/rezultatele muncii sale în schimbul a *ceva*, acest *ceva* fiind totodată echivalentul capacității sale de trai și având o expresie diferită de-a lungul vremii: prestația sa a depins de evaluarea economică intrinsecă realizată la momentul primirii sale. În antichitate, în Roma, sarea era extrem de importantă, motiv pentru care lucrătorii erau plătiți cu o sumă de bani ce le permitea să o cumpere – de unde și termenul care s-a dezvoltat mai târziu în salariu (*salarium* în limba latină)².

În perioada actuală, termenul de salariat – adică de persoană care primește un salariu – a început să fie strâns legat de cel de raport de muncă. În materie internațională, Recomandarea OIM nr. 198/2006, stabilind parametrii ce permit identificarea unui raport de muncă, ajută și la identificarea salariatului.

Conceptul de lucrător este atent analizat și de Curtea de Justiție a Uniunii Europene³, pe fondul creșterii diversității tipurilor de raporturi de muncă, în era digitalizării și globalizării – care tind să schimbe actualele forme de angajare și să introducă unele noi⁴. În contextul în care la nivelul Uniunii Europene nu există o definiție a lucrătorului⁵, precum și în contextul în care normele europene folosesc terminologie diferită cu referire la această calitate (când lucrător⁶, când angajat⁷), în doctrina europeană se arată că în legislația primară o astfel de definiție ar trebui să existe⁸, pentru a înlătura actualele interpretări bazate pe dispoziții din directive⁹.

¹ R. Dimitriu, Exercițiul drepturilor colective în contextul digitalizării, în *Universul Juridic Premium* nr. 5/2021.

² (<https://www.vocabulary.com/dictionary/salary>).

³ A se vedea și M. Risak, T. Dullinger, The concept of ‘worker’ in EU law, Status quo and potential for change, European Trade Union Institute, Brussels, 2018 (<https://www.etui.org/sites/default/files/18%20Concept%20of%20worker%20Risak%20Dullinger%20R140%20web%20version.pdf>), accesată la 22 iunie 2021.

⁴ *Idem*, p. 9.

⁵ Aspect subliniat constant de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în cauzistica sa. A se vedea, în acest sens, cauza CEJ din 12 Mai 1998, *Maria Martínez Sala c. Freistaat Bayern*, C-85/96, EU:C:1998:217, par. 31; cauza CEJ din 7 Iunie 2005, *Christine Dodland Petra Oberhollenzer c. Tiroler Gebietskrankenkasse*, C543/03, EU:C:2005:364, par. 27; cauza CEJ *Allonby*, C-256/01, EU:C:2004:18, par. 63.

⁶ Worker, în limba engleză.

⁷ Employee, în limba engleză.

⁸ M. Risak, T. Dullinger, *op. cit.*, p. 20.

⁹ Cauza CEJ *Allonby*, C-256/01, EU:C:2004:18, par. 72, care se referă din nou la un caz în legătură cu libertatea de mișcare a lucrătorilor; cauza CEJ din 26 February 1992, *V.J.M. Raulin c. Minister van Onderwijs en Wetenschappen*, C-357/89, EU:C:1992:87, par. 9.

Elementele definitorii ale unui raport în care persoana care prestează activitatea are calitatea de salariat sunt: prestarea unei activități economice¹, activitățile să aibă un caracter real și autentic², să se presteze pentru o altă persoană³, sub autoritatea și îndrumarea acesteia, activitatea să fie remunerată⁴, natura activităților prestate să concluzioneze existența unui raport în care prestatorul este salariat⁵, considerându-se nerelevant dacă legea națională stabilește că activitatea se realizează de către un funcționar public⁶ sau o persoană fizică autorizată⁷. Punctul de plecare în jurisprudența dreptului european asupra conceptului de angajat/lucrător îl reprezintă **cauza Lawrie-Blum**⁸, în care Curtea de Justiție a Uniunii Europene – pe atunci Curtea Europeană de Justiție – a statuat că definiția termenului de lucrător în conceptul european modifică normele provenite din cadrul național. Ceea ce înseamnă că norma Uniunii Europene, precum și jurisprudența sa, impun o definiție statelor membre, superioară normei lor naționale.

În contextul dezvoltării regulilor de drept al muncii, menite să protejeze lucrătorul în fața angajatorului său, dobândirea calității de angajat s-a consfințit prin încheierea unui act juridic consacrat de legislația statului pe teritoriul căruia se prestează munca; de regulă, acest act juridic poartă denumirea de contract de muncă sau contract individual de muncă; spunem „de regulă”, întrucât în materie pot exista și alte forme contractuale expres prevăzute de lege, care pot să governeze raportul de muncă: angajatul poate fi funcționar public, magistrat, ales, angajat în forțele de ordine.

Modelul salariatului se impune pe parcursul trecerii timpului, de la începutul sec. XX, până în prezent. Inițial, modelul fordist de angajat a reprezentat idealul către care tindea societatea. În literatura de specialitate⁹ se arată că modificările în ceea ce privește organizarea producției și teoria managementului, care au condus la desfășurarea activității prin unități de mici dimensiuni, flexibile și descentralizate, mai curând decât prin unități mari și birocratice, au anumite consecințe și asupra opțiunilor de angajare, destabilizând paradigma contractului standard¹⁰. În 2007, Parlamentul European a adoptat o nouă rezoluție pentru a răspunde provocărilor sec. XXI. Se urmărește o „nouă abordare a dreptului muncii care are ca obiectiv să acopere toți

¹ Cauza CEJ *Walrave*, 36/74, EU:C:1974:140, par. 4; cauza CEJ *Bettray*, 344/87, EU:C:1989:226, par. 13.

² Cauza CEJ din 14 iulie 1976, *Gaetano Donà c. Mario Mantero*, 13/76, EU:C:1976:115, par. 12; cauza CEJ din 5 octombrie 1988, *Udo Steymann c. Staatssecretaris van Justitie*, 196/87, EU:C:1988:475, par. 10; cauza CEJ din 13 Aprilie 2000, *Jyri Lehtonen and Castors Canada Dry Namur-Braine ASBL c. Fédération royale belge des sociétés de basket-ball ASBL (FRBSB)*, C-176/96, EU:C:2000:201, par. 43; cauza CEJ din 20 noiembrie 2001, *Aldona Malgorzata Jany and Others c. Staatssecretaris van Justitie*, C-268/99, EU:C:2001:616, par. 33.

³ Cauza CEJ *Lawrie-Blum*, 66/85, EU:C:1986:284, par. 17.

⁴ Ibidem.

⁵ Cauza CEJ *Walrave*, 36/74, EU:C:1974:140, par. 23.

⁶ Cauza *Lawrie-Blum*, 66/85, EU:C:1986:284.

⁷ Cauza CEJ *Allonby*, C-256/01, EU:C:2004:18, par. 71.

⁸ Cauza *Lawrie-Blum*, 66/85, EU:C:1986:284.

⁹ R. Dimitriu, *Dreptul muncii*, op. cit., p. 93.

¹⁰ Ibidem.

lucrătorii, indiferent de situația lor contractuală” și, în special „reducerea nesigurantei asociată uneori cu forme non-standard de muncă și consolidarea protecției lucrătorilor vulnerabili”. Rezoluția invită statele membre ale UE să promoveze punerea în aplicare a Recomandării nr. 198. De asemenea, rezoluția se referă la așa-numitele Convenții de bază ale OIM, cum ar fi Convenția care privește libertatea sindicală și prin care este protejat dreptul sindical nr. 87/1948, Convenția care privește aplicarea principiilor referitoare la dreptul de organizare și negociere colectivă nr. 98/1949 și la agenda OIM privind munca decentă. În special, se afirmă că orice formă de ocupare, chiar și aceea care nu se înscrie în formula standard, ar trebui să presupună asigurarea unui nucleu de drepturi fără să se țină seama de statutul specific pe care îl are ocuparea forței de muncă și solicită ca toți lucrătorii să aibă acces la același nivel de protecție¹.

În prezent, lucrătorul/salariatul poate fi încadrat în baza unor contracte individuale de muncă, între care regăsim modelul tipic, precum și formele atipice de muncă. Dreptul european utilizează conceptul de lucrător² atunci, când se referă la persoana care desfășoară o activitate economică remunerată într-un raport de subordonare, literatura de specialitate consacrandu-i o amplă atenție³. Conceptul european de lucrător tinde să orienteze definițiile către acel prestator de activitate, indiferent de natura ei, care beneficiază în statul membru respectiv, în baza legislației naționale prin care este reglementată ocuparea și protejarea forței de muncă, de protecția specifică unui lucrător⁴; astfel, aceștia dobândesc calitatea de lucrători, în sensul legislației Uniunii Europene, prin faptul că normele interne ale statelor membre îi plasează în contextul protectiv, legat inclusiv de actul de angajare în sine.

În România, pentru ca o persoană să dobândească statutul de salariat trebuie să fi încheiat în prealabil un contract individual de muncă. Există o diferență de terminologie între noțiunea de lucrător ce se circumscrie conceptual Codului muncii⁵ și cea de lucrător ce se circumscrie prevederilor din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată⁶: în timp ce Codul muncii utilizează noțiunea de salariat, care se circumscrie astfel calității de lucrător a cărui activitate este reglementată printr-un contract individual de muncă, Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, utilizează conceptul de angajat⁷. Considerăm că această distincție este foarte importantă, în contextul în care dreptul la dialog social aparține nu numai persoanelor încadrate în vederea

¹ (http://old.mmprsf.gov.md/file/ilo/MODULUL%207_ro.pdf), p. 15. A se vedea și Rezoluția Parlamentului European din 11 iulie 2007 privind modernizarea legii muncii întru atingerea provocărilor secolului 21.

² R. Dimitriu, op. cit., p. 56.

³ L. Dima, Relații de muncă industriale în Uniunea Europeană, Ed. C.H. Beck, București, 2012, p. 50-56; M. Gheorghe, Uniunea Europeană și raporturile de muncă ale lucrătorilor, Ed. Universul Juridic, București, 2015, p. 103-112; O. Ținca, Noțiunea de salariat din Codul muncii în raport cu noțiunea de lucrător din dreptul european, în M. Țichindelean, M. Gheorghe (editori), Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii din România, Ed. Universul Juridic, București, 2015, p. 13-23.

⁴ R. Dimitriu, op. cit., nota de subsol nr. 86, p. 56.

⁵ Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată în M.Of. nr. 345 din 18 mai 2011.

⁶ Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată în M.Of. nr. 625 din 31 august 2012.

⁷ Definit ca persoană fizică, parte a unui contract individual de muncă ori raport de serviciu, care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile.