

Cuprins

LISTA DE ABREVIERI	13
ARGUMENT.....	15
TITLUL I. DISPOZIȚII GENERALE.....	17
CAPITOLUL I. DOMENIUL DE APLICARE	17
Articolul 1	17
Articolul 2	27
CAPITOLUL II. PRINCIPII FUNDAMENTALE.....	34
Articolul 3	34
Articolul 4	40
Articolul 5	43
Articolul 6	73
Articolul 7	84
Articolul 8	92
Articolul 9	99
Articolul 10	104
Articolul 11	112
TITLUL II. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ	104
CAPITOLUL I. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	104
Articolul 12	115
Articolul 13	120
Articolul 14	123
Articolul 15	128
Articolul 15 ¹	129
Articolul 15 ²	131
Articolul 16	132
Articolul 16 ¹	144
Articolul 17	148
Articolul 18	156
Articolul 19	160
Articolul 20	162
Articolul 21	166
Articolul 22	173
Articolul 23	178
Articolul 24	180
Articolul 25	182
Articolul 26	185
Articolul 27	187
Articolul 28	189
Articolul 29	191
Articolul 30	193
Articolul 31	197
Articolul 32	209
Articolul 33	211
Articolul 34	212
Articolul 34 ¹	218
Articolul 35	219
Articolul 36	231
CAPITOLUL II. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	239
Articolul 37	239
Articolul 38	239
Articolul 39	242
Articolul 40	259
CAPITOLUL III. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	275
Articolul 41	275
Articolul 42	289

Articolul 43.....	290	Articolul 46	306
Articolul 44.....	295	Articolul 47	309
Articolul 45.....	300	Articolul 48	314
CAPITOLUL IV. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ			
Articolul 49.....	317	Articolul 53	373
Articolul 50.....	320	Articolul 53 ¹	377
Articolul 51.....	337	Articolul 54	381
Articolul 52.....	361		
CAPITOLUL V. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ			
Articolul 55.....	382		382
<i>Secțiunea 1. Încetarea de drept a contractului individual de muncă</i>			
Articolul 56.....	390	Articolul 57	425
<i>Secțiunea a 2-a. Concedierea.....</i>			
Articolul 58.....	431	Articolul 60	434
Articolul 59.....	433		
<i>Secțiunea a 3-a. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului</i>			
Articolul 61.....	455	Articolul 63	484
Articolul 62.....	478	Articolul 64	487
<i>Secțiunea a 4-a. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului</i>			
Articolul 65.....	492	Articolul 67	531
Articolul 66.....	524		
<i>Secțiunea a 5-a. Concedierea colectivă informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective.....</i>			
Articolul 68.....	539	Articolul 72	558
Articolul 69.....	543	Articolul 73	560
Articolul 70.....	556	Articolul 74	560
Articolul 71.....	557		
<i>Secțiunea a 6-a. Dreptul la preaviz</i>			
Articolul 75.....	564	Articolul 77	592
Articolul 76.....	576		
<i>Secțiunea a 7-a. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale</i>			
Articolul 78.....	598	Articolul 80	605
Articolul 79.....	603		

Cuprins

<i>Secțiunea a 8-a. Demisia</i>	620
Articolul 81	620
CAPITOLUL VI. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ PE DURATĂ DETERMINATĂ	636
Articolul 82	636
Articolul 83	640
Articolul 84	653
Articolul 85	654
Articolul 86	655
Articolul 87	657
CAPITOLUL VII. MUNCA PRIN AGENT DE MUNCĂ TEMPORARĂ	659
Articolul 88	659
Articolul 89	664
Articolul 90	664
Articolul 91	665
Articolul 92	668
Articolul 93	669
Articolul 94	670
Articolul 95	671
Articolul 96	673
Articolul 97	676
Articolul 98	677
Articolul 99	678
Articolul 100	678
Articolul 101	678
Articolul 102	681
CAPITOLUL VIII. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ CU TIMP PARȚIAL	681
Articolul 103	681
Articolul 104	685
Articolul 105	686
Articolul 106	687
Articolul 107	690
CAPITOLUL IX. MUNCA LA DOMICILIU	691
Articolul 108	691
Articolul 109	696
Articolul 110	702
TITLUL III. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ	706
CAPITOLUL I. TIMPUL DE MUNCĂ	706
<i>Secțiunea 1. Durata timpului de muncă</i>	706
Articolul 111	706
Articolul 112	726
Articolul 113	730
Articolul 114	735
Articolul 115	738
Articolul 116	753
Articolul 117	754
Articolul 118	754
Articolul 118 ¹	756
Articolul 119	758
<i>Secțiunea a 2-a. Munca suplimentară</i>	763
Articolul 120	763
Articolul 121	768
Articolul 122	785
Articolul 123	788
Articolul 124	796
<i>Secțiunea a 3-a. Munca de noapte</i>	797
Articolul 125	797
Articolul 126	800
Articolul 127	802
Articolul 128	805

<i>Secțiunea a 4-a. Norma de muncă</i>	806		
Articolul 129.....	806	Articolul 131	812
Articolul 130.....	808	Articolul 132	812
CAPITOLUL II. REPAUSURI PERIODICE	815		
Articolul 133.....	815		
<i>Secțiunea 1. Pauza de masă și repausul zilnic</i>	816		
Articolul 134.....	816	Articolul 136	820
Articolul 135.....	819		
<i>Secțiunea a 2-a. Repausul săptămânal</i>	820		
Articolul 137.....	820	Articolul 138	832
<i>Secțiunea a 3-a. Sărbătorile legale</i>	833		
Articolul 139.....	833	Articolul 142	841
Articolul 140.....	839	Articolul 143	843
Articolul 141.....	840		
CAPITOLUL III. CONCEDIILE	846		
<i>Secțiunea 1. Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților</i>	846		
Articolul 144.....	846	Articolul 151	887
Articolul 145.....	851	Articolul 152	891
Articolul 146.....	858	Articolul 152 ¹	893
Articolul 147.....	871	Articolul 152 ²	895
Articolul 147 ¹	872	Articolul 153	895
Articolul 148.....	872	Articolul 153 ¹	898
Articolul 149.....	879	Articolul 153 ²	898
Articolul 150.....	881		
<i>Secțiunea a 2-a. Concediile pentru formare profesională</i>	900		
Articolul 154.....	900	Articolul 157	902
Articolul 155.....	901	Articolul 158	903
Articolul 156.....	901		
TITLUL IV. SALARIZAREA	904		
CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE	904		
Articolul 159.....	904	Articolul 162	937
Articolul 160.....	913	Articolul 163	946
Articolul 161.....	934		
CAPITOLUL II. SALARIUL DE BAZĂ MINIM BRUT PE ȚARĂ GARANTAT ÎN PLATĂ	949		
Articolul 164.....	949	Articolul 165	958
Articolul 164 ¹	956		

Cuprins

CAPITOLUL III. PLATA SALARIULUI	961
Articolul 166	961
Articolul 167	966
Articolul 168	966
Articolul 169	969
Articolul 170	972
Articolul 171	973
CAPITOLUL IV. FONDUL DE GARANTARE PENTRU PLATA CREANȚELOR SALARIALE	974
Articolul 172	974
CAPITOLUL V. PROTECȚIA DREPTURILOR SALARIAȚILOR ÎN CAZUL TRANSFERULUI ÎNTRERINDERII, AL UNITĂȚII SAU AL UNOR PĂRȚI ALE ACESTEIA	976
Articolul 173	976
Articolul 174	979
TITLUL V. SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ	980
CAPITOLUL I. REGULI GENERALE	980
Articolul 175	980
Articolul 176	983
Articolul 177	986
Articolul 178	991
Articolul 179	992
Articolul 180	995
Articolul 181	998
Articolul 182	999
CAPITOLUL II. COMITETUL DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ	1000
Articolul 183	1000
Articolul 184	1000
Articolul 185	1001
CAPITOLUL III. PROTECȚIA SALARIAȚILOR PRIN SERVICII MEDICALE	1003
Articolul 186	1003
Articolul 187	1004
Articolul 188	1004
Articolul 189	1004
Articolul 190	1006
Articolul 191	1006
TITLUL VI. FORMAREA PROFESIONALĂ	1007
CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE	1007
Articolul 192	1007
Articolul 193	1008
Articolul 194	1010
Articolul 195	1011
Articolul 196	1012
Articolul 197	1013
Articolul 198	1029
Articolul 199	1037
Articolul 200	1037
CAPITOLUL II. CONTRACTE SPECIALE DE FORMARE PROFESIONALĂ ORGANIZATĂ DE ANGAJATOR	1038
Articolul 201	1038
Articolul 202	1038
Articolul 203	1040
Articolul 204	1040

Articolul 205.....	1041	Articolul 207	1041
Articolul 206.....	1041		
CAPITOLUL III. CONTRACTUL DE UCENICIE LA LOCUL DE MUNCĂ			
1042			
Articolul 208.....	1042	Articolul 210	1047
Articolul 209.....	1046		
TITLUL VII. DIALOGUL SOCIAL			
1048			
CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE.....			
1048			
Articolul 211.....	1048	Articolul 213	1054
Articolul 212.....	1052		
CAPITOLUL II. SINDICATELE.....			
1055			
Articolul 214.....	1055	Articolul 218	1077
Articolul 215.....	1070	Articolul 219	1078
Articolul 216.....	1070	Articolul 220	1080
Articolul 217.....	1073		
CAPITOLUL III. REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR			
1086			
Articolul 221.....	1086	Articolul 224	1090
Articolul 222.....	1088	Articolul 225	1091
Articolul 223.....	1088	Articolul 226	1091
CAPITOLUL IV. PATRONATUL.....			
1092			
Articolul 227.....	1092	Articolul 228	1093
TITLUL VIII. CONTRACTELE COLECTIVE DE MUNCĂ.....			
1100			
Articolul 229.....	1100	Articolul 230	1122
TITLUL IX. CONFLICTELE DE MUNCĂ.....			
1130			
CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE.....			
1130			
Articolul 231.....	1130	Articolul 232	1133
Articolul 231 ¹	1131		
CAPITOLUL II. GREVA			
1141			
Articolul 233.....	1141	Articolul 235	1146
Articolul 234.....	1143	Articolul 236	1147
TITLUL X. INSPECȚIA MUNCII			
1171			
Articolul 237.....	1171	Articolul 239	1178
Articolul 238.....	1178	Articolul 240	1181

Cuprins

TITLUL XI. RĂSPUNDEREA JURIDICĂ	1183
CAPITOLUL I. REGULAMENTUL INTERN	1183
Articolul 241	1183
Articolul 242	1186
Articolul 243	1200
Articolul 244	1201
Articolul 245	1202
Articolul 246	1203
CAPITOLUL II. RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ	1204
Articolul 247	1204
Articolul 248	1223
Articolul 249	1238
Articolul 250	1239
Articolul 251	1247
Articolul 252	1261
CAPITOLUL III. RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ	1296
Articolul 253	1296
Articolul 254	1318
Articolul 255	1367
Articolul 256	1371
Articolul 257	1397
Articolul 258	1399
Articolul 259	1401
CAPITOLUL IV. RĂSPUNDEREA CONTRAVENȚIONALĂ	1401
Articolul 260	1401
CAPITOLUL V. RĂSPUNDEREA PENALĂ	1433
Articolul 264	1433
Articolul 265	1434
TITLUL XII. JURISDICȚIA MUNCII	1458
CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE	1458
Articolul 266	1458
Articolul 266 ¹	1463
Articolul 267	1464
Articolul 268	1478
CAPITOLUL II. COMPETENȚA MATERIALĂ ȘI TERITORIALĂ	1491
Articolul 269	1491
CAPITOLUL III. REGULI SPECIALE DE PROCEDURĂ	1499
Articolul 270	1499
Articolul 271	1501
Articolul 272	1503
Articolul 273	1514
Articolul 274	1516
Articolul 275	1518
TITLUL XIII. DISPOZIȚII TRANZITORII ȘI FINALE	1523
Articolul 276	1523
Articolul 277	1523
Articolul 278	1524
Articolul 278 ¹	1527
Articolul 278 ²	1531
Articolul 279	1532
Articolul 280	1535
Articolul 281	1535

ARGUMENT

Au trecut cinci ani de la publicarea primei ediții a lucrării de față. În această perioadă au intervenit noi reglementări în materia raporturilor de muncă. Avem în vedere, de exemplu, Legea nr. 367/2022 privind dialogul social (care a înlocuit Legea nr. 62/2011), Legea nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic, Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023, Legea învățământului superior nr. 199/2023, Legea nr. 11/2024 privind statutul grefierilor și altor categorii de personal din sistemul justiției, O.U.G. nr. 20/2022 privind reglementarea muncii în domeniul maritim, H.G. nr. 970/2023 pentru aprobarea metodologiei pentru prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă etc.

La rândul său, Codul muncii – Legea nr. 53/2003, cel mai important izvor al dreptului muncii, a fost modificat de mai multe ori, de exemplu, prin Legile nr. 37, 85, 151, 213, 298 din anul 2020, Legea nr. 138/2021, Legea nr. 283/2022, Legea nr. 283/2024, O.U.G. nr. 37 și nr. 117/2021 etc. Aceste modificări se adaugă celor peste 30 intervenite de la republicarea din 2011.

În această perioadă, Curtea Constituțională precum și Înalta Curte de Casație și Justiție (prin recursuri în interesul legii și completuri pentru dezlegarea unor chestiuni de drept) au emis decizii referitoare la explicarea sau aplicarea unor dispoziții de drept substanțial și procedural care interesează raporturile juridice de muncă.

Prin urmare, elaborarea și publicarea prezentei ediții a Codului muncii, comentat și adnotat, se impunea cu stringență.

Trebuie reamintit că acest act normativ este unul dintre cele mai importante acte normative din sistemul unitar al dreptului nostru, pe motivul că privește peste 5 milioane de angajați și sute de mii de angajatori, precum și, indirect, pe membrii de familie ai acestor categorii de persoane. El se aplică atât raporturilor de muncă aflate direct sub incidența sa, cât și celor reglementate prin legi speciale, precum și celor neîntemeiate pe un contract de muncă, în măsura în care normele speciale nu sunt complete, iar aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective. Este cazul, de exemplu, al funcționarilor publici, inclusiv al celor cu statut special, magistraților, demnitarilor (primari, viceprimari etc.).

Pentru a veni în sprijinul celor care utilizează în practica lor profesională Codul muncii (specialiști în resurse umane, experți în legislația muncii, consilieri juridici, avocați, judecători etc.), fiecare text al acestuia a fost comentat, având în vedere doctrina de specialitate, deciziile Curții Constituționale, soluțiile din practica judiciară, cu precădere ale Înaltei Curți de Casație și Justiție, pronunțate în interesul legii și în rezolvarea unor chestiuni de drept, precum și ale curților de apel.

Ne-am referit, totodată, la dispozițiile unor acte normative pe care le am integrat sau alăturat textelor comentate. În același mod am procedat și cu numeroasele soluții din practica judiciară.

Am elaborat această nouă ediție a Codului muncii, într-o manieră extinsă, animați de speranța că va reprezenta, fără îndoială, un instrument util și practic de lucru și studiu pentru toți cei interesați.

05 ianuarie 2025

TITLUL I DISPOZIȚII GENERALE

CAPITOLUL I Domeniul de aplicare

Art. 1. – (1) Presentul cod reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.

(2) Presentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii.

(3) De la prevederile art. 39 alin. (1) lit. m¹), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 194 alin. (2) pot fi prevăzute prin legi speciale dispoziții specifice derogatorii numai pentru raporturile de muncă sau de serviciu desfășurate de personalul din cadrul serviciilor publice de urgență, personalul din cadrul sistemului de apărare, ordine publică și securitate națională, personalul diplomatic și consular, magistrați, personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, respectiv pentru raporturile de serviciu ale funcționarilor publici.

(4) Raportul juridic de muncă este raportul reglementat prin lege în temeiul căruia o persoană fizică, denumită lucrător, se obligă să presteze o activitate pentru și sub autoritatea unei alte persoane fizice sau juridice în schimbul unei remunerații¹.

COMENTARIU

Alin. (1) are un caracter general și prefigurează conținutul C. mun. Desigur că el privește atât raporturile individuale de muncă, al căror izvor îl constituie contractul individual de muncă, precum și raporturile colective de muncă, având ca izvor contractele/acordurile colective de muncă, precum și raporturile de muncă în general.

Codul conține mai multe dispoziții privind:

- Contractul individual de muncă (Titlul II);
- Timpul de muncă și timpul de odihnă (Titlul III);
- Salarizarea (Titlul IV);
- Contractele colective de muncă (Titlul VIII);
- Inspecția Muncii (Titlul X);
- Jurisdicția muncii (Titlul XII) etc.

Dispozițiile respective sunt completate și dezvoltate prin alte acte normative, de exemplu, prin Legea dialogului social nr. 367/2022, Legea-cadru a salarizării personalului plătit din fonduri publice nr. 153/2017, Legea nr. 108/199 privind înființarea și organizarea Inspecției muncii etc.

Codul muncii – Legea nr. 53/2003², cel mai important izvor al dreptului muncii, „se aplică și altor raporturi de muncă reglementate prin legi speciale, dar numai în măsura în

¹ Text introdus prin Legea nr. 283/2024 (publicată în M. Of. nr. 1139 din 14 noiembrie 2024).

² Republicat în M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011, modificat ulterior.

care acestea nu conțin dispoziții derogatorii” [art. 1 alin. (2)]. În același sens, se dispune: „Prevederile prezentului Cod se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective” [art. 278 alin. (2)].

Prin urmare, Codul muncii – legea principală din cadrul legislației muncii, din dreptul muncii – ca lege de drept comun în materie de muncă (de raporturi de muncă) – se aplică și acelor raporturi reglementate prin legi speciale, *dar numai în măsura în care aceste legi nu conțin norme derogatorii care vor prevala în raport cu cele de drept comun*. Ca urmare, sunt aplicabile normele C. mun. și funcționarilor publici, inclusiv a celor cu statut special (polițiști, polițiști de penitenciare etc.) și altor categorii de personal.

Din interpretarea dispozițiilor precitate se desprind concluziile:

– Codul muncii are caracter de drept comun pentru toate celelalte raporturi juridice care nu izvorăsc din contractele individuale de muncă;

– aceste raporturi juridice sunt reglementate prin acte normative care constituie legi speciale în raport cu Codul muncii – legea generală;

– ca urmare, devin aplicabile principiul raportului dintre legea specială și legea generală, evocat prin adagiul latin *specialia generalibus derogant*, adică norma specială e cea care derogă de la legea generală, ea fiind de strictă interpretare și aplicare într-un caz determinat și principiul *generalibus specialibus non derogant*, adică legea generală nu derogă de la legea specială, ceea ce este pe deplin logic și rațional;

– dreptul muncii reprezintă drept comun pentru raporturile juridice neizvorâte din contractul de muncă dacă sunt îndeplinite, în mod cumulativ, condițiile:

- normele speciale nu sunt complete;
- aceste norme să fie compatibile cu specificul raporturilor de muncă respective.

Dacă aceste condiții nu sunt îndeplinite, nu se va aplica dreptul comun în materie – Codul muncii¹.

În considerarea celor două texte ale C. mun. [art. 1 alin. (2) și art. 278 alin. (2)], *normele acestui act normativ sunt aplicabile și în cazul funcționarilor publici*.

În sensul textelor sus-citate din C. mun., este art. 367 C. adm., conform căruia dispozițiile referitoare la statutul funcționarilor publici (și la personalul contractual din administrația publică) „se completează cu prevederile legislației muncii, precum și cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz”. Modul de formulare a acestui text a *determinat opinia în sensul că dreptul muncii reprezintă prima ramură a dreptului* cu care se completează prevederile părții respective din C. adm., după care se adaugă celelalte categorii de norme menționate².

Un exemplu concret de aplicare a Codului muncii ne este dat de art. 377 C. adm., care prevede: *Raportul de serviciu se exercită cu durata normală a timpului de muncă, stabilită de Legea nr. 53/2003, cu excepțiile prevăzute de prezentul Cod*. De asemenea, în urma modificării Codului administrativ prin Legea nr. 283/2022, s-au făcut și alte trimiteri la Codul muncii, astfel:

¹ T.N. Godeanu, *Interferența între dreptul public și dreptul privat al muncii în reglementarea situației juridice a personalului din sectorul bugetar în concepția profesorului I.T. Ștefănescu*, în *In memoriam I.T. Ștefănescu*, Ed. Universul Juridic, București, 2022, p. 93.

² V. Vedinaș (coord.), *Codul administrativ comentat*, vol. II, Art. 365-638, Ed. Universul Juridic, București, 2023, p. 367.

– raporturile de serviciu ale funcționarilor publici se pot exercita și în regim de muncă la domiciliu [art. 374 alin. (3)];

– în autoritățile și instituțiile publice se pot stabili moduri de organizare flexibilă a timpului de muncă [art. 374 alin. (4)].

De altfel, există puternice asemănări între angajații-funcționari publici și angajații-salariați. Chiar dacă izvorul raportului juridic de serviciu/de muncă este diferit – actul de numire în funcție, respectiv contractul individual de muncă, ambele categorii de angajați prestează activități subordonate. Dar, actul administrativ de numire în funcție nu reprezintă altceva decât *manifestarea* de voință a uneia dintre părți pentru încheierea *unui raport juridic contractual*; el urmează, ca regulă, cererii (persoanei) în cauză de a deveni funcționar public. De aceea, se susține justificat că „atât personalul bugetar *salarizat* (cazul personalului din domeniul sănătății, al învățământului etc.), cât și *funcționarii publici, au fiecare un raport juridic tipic de muncă...*”¹.

Și în cazul funcționarilor publici, așadar, este vorba, de un *acord de voințe, de un contract*², „rezultat din îmbinarea/ joncțiunea actului de numire cu faptul solicitării/acceptării postului de către viitorul funcționar public”³.

Deși actul de numire în funcție – se arată⁴ – este legal caracterizat drept act „administrativ”, în realitate „suntem în prezența unui *pseudo* (fals) act administrativ”, deoarece actul de numire este – în fond – după caz, *numai o simplă ofertă* sau o acceptare a ofertei de a se contracta. În plus, un veritabil act administrativ este destinat beneficiarilor serviciului public, cetățenilor cărora li se adresează și nu personalului propriu al autorității/instituției publice respective, față de care acesta are calitatea de angajator⁵.

Chiar mai mult, Legea dialogului social nr. 367/2022 reglementează împreună, uneori până la confuzie, contractele colective de muncă și acordurile colective. Acest act normativ își proclamă prin conținutul său, un obiect de reglementare care să reprezinte un drept comun atât pentru *sectorul privat*, cât și pentru cel public (...). Legiuitorul a avut în vedere atât personalul contractual, salariații, cât și funcționarii publici. Legea nr. 367/2022 confirmă, *la nivel de lege*, considerentul potrivit căruia raportul de serviciu al funcționarilor publici este o formă a raportului juridic de muncă.

Funcționarii publici, ca și salariații își desfășoară activitatea în cadrul unui program cu o durată normală a timpului de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână [art. 419 alin. (1) C. adm.], au salariu (art. 417); concediu de odihnă (art. 421), pot fi delegați, detașați, transferați (art. 502-506), răspund disciplinar (art. 492-497) etc.

¹ Ș. Beligrădeanu, *Jurisdicția muncii versus contenciosul administrativ*, în Dreptul nr. 2/2016, p. 83.

² În acest sens este și ÎCCJ, Secțiunile Unite, dec. nr. 14/2008, publicată în M. Of. nr. 853 din 18 decembrie 2008, cu precizarea că respectivul contract este calificat (legal) drept unul administrativ.

³ Ș. Beligrădeanu, I.T. Ștefănescu, *Răspunderea civilă reciprocă între părțile raportului – contractual – de serviciu al funcționarului public*, în Dreptul nr. 4/2009, p. 79.

⁴ *Ibidem*, pp. 79-80.

⁵ În același sens este și doctrina juridică franceză. Se arată astfel, că „relațiile de muncă care se nasc în sectorul public, puterea publică reprezintă angajatorul. Dar, este vorba de un angajator de un tip particular, căci, în principiu, puterea publică nu urmărește obținerea unui profit, ci satisfacerea nevoilor populației. Ea este chemată să gestioneze serviciile publice în interes general” (Y. Saint-Jours, *Manuel de droit du travail dans le secteur public*, 2^{ème} édition, LGDJ, Paris, 1986, p. 3).

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a considerat că funcționarii publici trebuie asimilați salariaților în ceea ce privește regulile liberei circulații (Hotărârea din 24 martie 1994, în cauza 7/1993 Van Pancke).

În plus, ceea ce îi apropie și mai mult de statutul salariaților¹, au dreptul să se asocieze în sindicate (art. 415), să exercite dreptul la grevă (art. 416) și pe cel de a demisiona (art. 521) etc. Ei pot încheia acorduri colective (art. 487), asemănătoare contractelor colective de muncă etc.

Dar, între cele două categorii de angajați există și deosebiri. Ceea ce *particularizează în mod fundamental și incontestabil* raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, față de raporturile de muncă ale salariaților rezidă în faptul că funcționarii publici *sunt purtători ai puterii publice* pe care o exercită în limitele funcției lor. Salariații, chiar încadrați la o autoritate sau instituție publică² nu dispun de astfel de atribuții de putere; ei pot fi privați, potrivit atribuțiilor lor, doar simpli prepuși ai angajatorului lor³. Cu toate acestea, uneori, este greu de explicat de ce în rândul aceleiași structuri a administrației publice, unele persoane au calitatea de funcționar public, altele de salariat, atribuțiile lor fiind identice sau asemănătoare.

Textele din C. adm. enumerate mai sus (ca și cele corespunzătoare din actul normativ anterior (Legea nr. 188/1999), „constituie încă un argument – fundamental – în sprijinul tezei potrivit căreia raportul de serviciu al funcționarului public constituie un raport juridic – contractual – de muncă, evident asemănător, dar nu identic (*eadem sed aliter*) cu raportul juridic de muncă al salariatului (întemeiat pe contractul individual de muncă, așa cum acest contract este configurat prin normele C. mun.)”⁴.

În ultima perioadă de timp am asistat la o estompare continuă a deosebirilor dintre raportul juridic de muncă al salariaților și cel al funcționarilor publici⁵, fiind adoptate mai multe măsuri, care privesc ambele categorii (dar și altele) de lucrători (în sens larg):

- a fost stabilit un sistem unitar de salarizare a personalului din sectorul bugetar plătit din bugetul consolidat al statului (Legea-cadru nr. 153/2017);
- Legea dialogului social nr. 367/2022 reglementează unitar, atât pentru salariați, cât și pentru funcționarii publici: partenerii sociali, contractele/acordurile colective de muncă, conflictele de muncă etc.

ÎCCJ (Secțiunile Unite) a statuat că auditorii publici externi din sistemul Curții de Conturi sunt salariați (personal contractual) în înțelesul C. mun., iar nu funcționari publici în înțelesul legii speciale⁶. În același sens, funcțiile de director și de director adjunct din cadrul structurilor teritoriale ale Curții de Conturi au fost asimilate funcției de „auditor public extern”⁷.

¹ Prin dec. nr. 1221/2009, publicată în M. Of. nr. 759 din 6 noiembrie 2009, Curtea Constituțională a reținut că „funcționarii publici reprezintă o categorie de salariați aparte, ce se deosebesc prin statutul legal specific”.

² În legislația de drept public, salariații sunt denumiți „personal contractual”, cu scopul de a-i deosebi de funcționarii publici, care, evident, nu încheie contracte de muncă.

³ I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a IV-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 24.

⁴ Ș. Beligrădeanu, I.T. Ștefănescu, *Răspunderea civilă reciprocă între părțile raportului – contractual – de serviciu al funcționarului public...*, op. cit., p. 81.

⁵ 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. 94-97.

⁶ Dec. nr. 28/2009, publicată în M. Of. nr. 44 din 20 ianuarie 2010.

⁷ ÎCCJ, s. cont. adm. fisc., dec. nr. 3807/2010, în *Dreptul* nr. 8/2011, p. 236.

Privind militarii, potrivit art. 16 alin. (3) din *Constituție*, funcțiile (și demnitățile) publice pot fi civile sau militare. Înseamnă că nici militarii-cadre permanente, ca și funcționarii publici (inclusiv cei cu statut special), nu sunt salariați în înțelesul Codul muncii. Ei sunt supuși unor norme speciale, și anume în primul rând Legii nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare¹.

Conform acestui act normativ, prin *cadre militare* „se înțelege cetățenii români cărora li s-a acordat grad de ofițer, maistru militar sau subofițer, în raport cu pregătirea lor militară și de specialitate, în condițiile prevăzute de lege” [art. 1 alin. (1)].

„Potrivit gradelor pe care le au, cadrele militare sunt constituite în corpul subofițerilor, corpul maistrilor militari și corpul ofițerilor” [art. 2 alin. (1)].

Dispozițiile Legii nr. 80/1995 sunt aplicabile tuturor categoriilor de militari-cadre în activitate din Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Afacerilor Interne², Serviciului Român de Informații³, Serviciului de Informații Externe⁴, Serviciului de Protecție și Pază⁵, Serviciului de Telecomunicații Speciale.

În temeiul art. 5 din Legea nr. 80/1995, ofițerii, maistrii militari și subofițerii în activitate sunt *militari profesioniști*. În același sens, potrivit dispozițiilor Legii nr. 446/2006 privind pregătirea populației pentru apărare⁶, serviciul militar activ se îndeplinește în primul rând în calitate de militar profesionist [art. 3 alin. (3) lit. a)], fiind considerați în serviciu ca militari profesioniști ofițerii, maistrii militari și subofițeri în activitate (art. 10).

Prin Legea nr. 273/2023⁷ a fost înființată *Poliția Militară*. Personalul său este format din cadre militare și soldați și gradați profesioniști. Cadrelor militare li se aplică dispozițiile Legii nr. 80/1995 [art. 18 alin. (1)-(3)].

Deși raporturile lor cu unitățile din care fac parte nu sunt reglementate de Codul muncii, totuși și aceste raporturi sunt de *natură contractuală*. Afirmarea se impune prin aceea că o persoană poate face parte din rândul cadrelor militare numai după acordarea gradului militar de către organele competente. Însă actul administrativ al unui asemenea organ nu constituie decât manifestarea de voință a uneia dintre părți pentru încheierea *raportului juridic contractual*, deoarece conform legii îndeplinirea serviciului militar ca profesionist nu constituie o obligație. Drept urmare, acordarea gradului este consecința fie a cererii persoanei de a deveni militar, fie ea constituie acceptarea cererii, deci realizarea *unui acord de voințe*, adică a unui contract. De altfel, se prevede expres că persoanele care urmează să devină cadre militare, inclusiv cele admise într-o instituție militară de învățământ pentru formarea ofițerilor, maistrilor militari sau subofițerilor în activitate, încheie cu Ministerul Apărării Naționale contracte cu durată de 8 ani (sau 10 ani) de la numirea lor în prima funcție, după caz de 4 ani. Aceste contracte pot fi prelungite prin acte adiționale, după caz pot fi reînnoite [art. 41¹, art. 41²]⁸.

¹ Publicată în M. Of. nr. 155 din 20 iunie 1995, modificată ulterior.

² A se vedea Legea nr. 550/2004 privind organizarea și funcționarea Jandarmeriei Române (publicată în M. Of. nr. 1175 din 13 decembrie 2004), modificată ulterior.

³ Legea nr. 14/1992 (publicată în M. Of. nr. 33 din 3 martie 1992), modificată ulterior.

⁴ Legea nr. 1/1998 (republicată în M. Of. nr. 511 din 18 octombrie 2000), modificată ulterior.

⁵ Legea nr. 191/1998 (publicată în M. Of. nr. 402 din 22 octombrie 1998), modificată ulterior.

⁶ Publicată în M. Of. nr. 990 din 12 decembrie 2006, modificată ulterior.

⁷ Privind organizarea și funcționarea poliției militare (publicată în M. Of. nr. 938 din 17 octombrie 2023).

⁸ Prin Ordinul Ministrului Apărării Naționale nr. M 161/2019 (publicat în M. Of. nr. 692 din 21 august 2019) au fost aprobate Normele pentru încheierea contractelor în vederea exercitării profesiei de cadru militar în activitate, norme care au în anexe modelul de contract, precum și de act adițional.

Chiar dacă un atare contract nu este, ca natură juridică, un contract individual de muncă, el fiind unul *sui generis*, specific militarilor, el probează, cu evidență, că raporturile de serviciu ale acestei categorii de persoane *sunt de natură contractuală*. Raporturile lor se aseamănă cu cele ale funcționarilor publici, dar și cu raporturile de muncă ale salariaților.

Într-adevăr, și cadrele militare *prestează o muncă subordonată*, mai evidentă decât cea în cazul altor categorii de angajați.

Activitatea lor se realizează prin *prestații succesive* și presupun o activitate de durată, de continuitate ce se desfășoară, de regulă, zilnic în cadrul unui program normal de lucru.

Cadrele militare în activitate au dreptul la o remunerație lunară, denumită *soldă* [art. 9 alin. (1)]. În timp de pace au dreptul la concediu de odihnă, inclusiv concediu suplimentar (art. 14), la concedii fără plată (art. 14¹), la concedii pentru formare profesională (art. 14³). Au dreptul, totodată, la concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav, concediu de acomodare, concediu paternal, concediu și indemnizație pentru creșterea copilului. În plus, femeile cadre militare au dreptul la concediu de maternitate și beneficiază de pauze pentru alimentarea și îngrijirea copilului (art. 15).

Asemănător cu funcționarii publici și cu salariații ei pot fi detașați (art. 101), răspund disciplinar (art. 34-35¹²), după caz material.

Cadrele militare pot fi trecute în rezervă sau direct în retragere și ca urmare a demisiei lor [art. 81 alin. (1) lit. h)].

Raporturile de muncă ale soldaților și gradaților profesioniști sunt reglementate în special de Legea nr. 384/2006 privind statutul soldaților și gradaților profesioniști¹. În cazul poliției militare sunt incidente și dispozițiile Legii nr. 273/2023.

Soldații și gradații profesioniști „constituie un corp distinct de personal militar”. Ei „sunt angajați, pe bază de contract, în raport cu nivelul de pregătire, starea de sănătate și aptitudinile pentru îndeplinirea îndatoririlor militare, în funcții prevăzute în statele de organizare ale unităților militare cu grade corespunzătoare acestui corp de personal militar” (art. 1).

Spre deosebire de cadrele militare supuse prevederilor Legii nr. 80/1995, soldații și gradații profesioniști își desfășoară activitatea potrivit Legii nr. 384/2006 în baza „contractului de angajare”², care nu este alt ceva decât un „contract individual de muncă de tip particular”³ sau un contract individual de muncă (pe durată determinată) având o serie de particularități determinate de calitatea de militar a celor care prestează munca (soldați sau gradați voluntari⁴). Așa fiind, în cazul lor, raporturile juridice de muncă izvorăsc direct din acest contract. Mai mult, Legea nr. 270/2015 privind Statutul rezerviștilor voluntari⁵, utilizează terminologia de „contract individual pe durată determinată” în baza căruia își desfășoară activitatea această categorie de personal [art. 1 alin. (1)].

¹ Publicată în M. Of. nr. 868 din 24 octombrie 2006, modificată ulterior.

² Modelul „Contractului de angajare” aprobat prin Ordinul ministrului administrației și internelor nr. 321/2007 (anexa 3) (publicat în M. Of. nr. 728 din 26 octombrie 2007) este structurat identic cu formularul contractului individual de muncă.

³ Ș. Beligrădeanu, *Considerații critice asupra diversității nejustificate a reglementărilor legale privind competența materială a instanțelor judecătorești în domeniul soluționării conflictelor de muncă*, în RRDP nr. 3/2009, p. 27.

⁴ I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, p. 35.

⁵ Republicată în M. Of. nr. 603 din 17 iunie 2021.

Contractul amintit se încheie pe o durată de 4 ani [art. 32 alin. (1) lit. c)]. La expirarea lui, acesta poate fi reînnoit, pe perioade succesive de patru ani [art. 35 alin. (1)].

Asemănător cadrelor militare, soldații și gradații profesioniști au dreptul la solda lunară [art. 8 alin. (1) lit. a)], la concediu de odihnă anual (art. 12), concediu și indemnizație pentru creșterea sau îngrijirea copilului, la concediu de acomodare, precum și la concediu paternal etc., în condițiile prevăzute pentru cadrele militare în activitate (art. 12).

Soldații și gradații profesioniști răspund disciplinar (art. 28-30), după caz material etc.

Contractul lor de angajare poate înceta, de exemplu, la expirarea termenului pentru care a fost încheiat, dar și prin demisie [art. 45 alin. (1) lit. h) și lit. i)].

Privind magistrații, Legea nr. 303/2022 privind statutul judecătorilor și procurorilor nu precizează care este natura juridică a raporturilor lor de muncă.

Diferite alte acte normative îi enumeră fie drept o categorie *distinctă* de personal, în raport cu alte atare categorii (salariați, funcționari publici, persoane care dețin demnități publice – demnitari etc.)¹, fie ca o categorie deosebită numai față de salariați, funcționari publici, membri ai cooperativelor meșteșugărești, militari angajați pe bază de contract etc., iar nu și față de cei ce exercită demnități publice².

Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției este contradictorie, la rândul său, de vreme ce îi include pe magistrați (judecători și procurori) în rândul celor care „exercită demnități publice”, iar totodată prevede expres că magistrații sunt o categorie distinctă de personal (atât față de demnitari, cât și față de funcționarii publici).

Legea nr. 153/2017 aduce însă unele clarificări și enumeră analitic și exhaustiv toate funcțiile de demnitate publică³, alese sau numite, existente în România, cu indicarea indemnizației lunare, respectiv a salariului de bază pentru fiecare dintre aceste funcții, iar în rândul funcțiilor respective nu figurează și magistrații.

¹ A se vedea Legea nr. 115/1996 pentru declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, a unor persoane cu funcții de conducere și de control și a funcționarilor publici (publicată în M. Of. nr. 365 din 30 mai 2012). De asemenea, Legea dialogului social (nr. 367/2022, publicată în M. Of. nr. 1238 din 22 decembrie 2022), în art. 3 alin. (1) dispune că *persoanele încadrate cu contract individual de muncă (deci salariații) și funcționarii publici* au dreptul să constituie organizații sindicale și să adere la acestea, dar, pe de altă parte, în art. 4 interzice constituirea organizațiilor sindicale, *inter alia*, pentru „persoanele care dețin funcții de demnitate publică, conform legii, magistrați, personal militar (...)”.

² A se vedea, în acest sens:

– art. 6 alin. (1) din Legea nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii, conform căruia în sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale sunt asigurate obligatoriu prin efectul legii, pe de o parte, „persoanele care desfășoară activități pe bază de contract individual de muncă, funcționarii publici, persoanele care își desfășoară activitatea în funcții electivă sau care sunt numite în cadrul autorității executive, legislative ori judecătorești, pe durata mandatului, precum și membrii cooperatori dintr-o organizație a cooperăției meșteșugărești, ale căror drepturi și obligații sunt asimilate, în condițiile prezentei legi, cu ale persoanelor prevăzute la lit. a)-c)” (pct. II);

– art. 19 lit. a)-c) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea forței de muncă, modificată ulterior, text conform căruia, în sistemul asigurărilor pentru șomaj, sunt asigurate, în condițiile legii amintite, în mod obligatoriu, *ope legis*: „Persoanele care desfășoară activități pe bază de contract individual de muncă sau pe bază de contract de muncă temporară” [lit. a)], „funcționarii și alte persoane care desfășoară activități pe baza actului de numire” [lit. b)] și „persoanele care își desfășoară activitatea în funcții electivă sau care sunt numite în cadrul autorității executive, legislative ori judecătorești, pe durata mandatului” [lit. c)].

³ A se vedea Anexa nr. IX la Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (publicată în M. Of. nr. 492 din 28 iunie 2017), modificată ulterior.

Judecătorii și procurorii nu pot fi considerați funcționari publici¹ din cel puțin două motive:

– *primul*, activitatea lor este cârmuită de un act normativ special – Legea nr. 303/2022 privind statutul judecătorilor și procurorilor, și nu de Codul administrativ;

– *al doilea*, magistrații înfăptuiesc prin activitatea lor puterea (autoritatea) judecătorească, iar nu puterea (autoritatea) executivă, specifică funcționarilor publici².

Prin urmare, judecătorii și procurorii nu sunt nici demnitari, deși exercită prerogative de putere publică, dar nici funcționari publici; ei constituie o categorie distinctă de personal investit cu exercitarea puterii judecătorești³, așa cum a statuat Înalta Curte de Casație și Justiție – Secțiunile Unite, prin Decizia nr. 46/2008⁴: „Magistrații constituie o categorie specială de personal care își desfășoară activitatea în temeiul unui raport de muncă *sui generis*”.

Prin Legea nr. 393/2023⁵ fost introdusă funcția de asistent al judecătorilor, având misiunea de a constitui un sprijin pentru aceștia și care „asigură premisele pentru îmbunătățirea eficienței și calității actului de justiție, prin îndeplinirea oricăror atribuții stabilite în condițiile legii de către judecător” (art. 1).

Asistenții judecătorilor funcționează la curțile de apel și la tribunale (art. 3).

Legea nr. 393/2023 reglementează asemănător situația acestor asistenți cu cea a judecătorilor și procurorilor prin Legea nr. 303/2022 privind: recrutarea, formarea inițială și cea continuă, suspendarea și eliberarea din funcție, drepturile și îndatoririle, răspunderea lor disciplinară.

Raporturile de muncă ale *grefierilor și altor categorii de personal care ocupă funcții de specialitate în cadrul instanțelor judecătorești, al parchetelor de pe lângă acestea și al Institutului Național de Expertize Criminalistice* sunt reglementate de Legea nr. 11/2024.

Personalul din cadrul instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea este format din:

- „a) grefieri judiciari, grefieri de ședință și grefieri principali;
- b) grefieri;
- c) specialiști IT, specialiști criminaliști și tehnicieni criminaliști;
- d) agenți procedurali și șoferi” [art. 2 alin. (1)].

„Personalul de specialitate criminalistică este format din experți criminaliști și asistenți criminaliști”.

„Personalul care ocupă funcții auxiliare de specialitate criminalistică este format din tehnicieni criminaliști și secretari-dactilografi laborator expertize criminalistice” (art. 3).

¹ În sens contrar, se susține că, „din moment ce, în accepțiunea legii penale, magistrații sunt considerați funcționari publici, *a fortiori*, și în accepțiunea legii nepenale magistrații trebuie să fie considerați funcționari publici, întrucât și aceștia, la fel ca și ceilalți funcționari publici, exercită un serviciu public și, mai mult, un serviciu public de importanță majoră pentru societate” (O. Puie, *Răspunderea statului și a magistraților pentru prejudiciile cauzate prin erori judiciare*, în *Dreptul* nr. 10/2015, p. 106).

² 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. 100-101.

³ A. Țiclea, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2024, pp. 46-47.

⁴ Publicată în M. Of. nr. 495 din 16 iulie 2009.

⁵ Publicată în M. Of. nr. 1132 din 14 decembrie 2023.

Recrutarea personalului respectiv are loc prin concurs, organizat, după caz, de Consiliul Superior al Magistraturii și Școala Națională de Grefieri, ori, cu sprijinul acestei Școli, de „Înalta Curte de Casație și Justiție, de Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, de Direcția Națională Anticorupție, de Direcția de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism sau, după caz, de curțile de apel sau parchetele de pe lângă acestea” [art. 30 alin. (1)].

Numirea în funcție „se face prin decizie a președinților curților de apel sau, după caz, prin ordin al procurorilor generali ai parchetelor de pe lângă curțile de apel, în a căror circumscripție teritorială urmează să își desfășoare activitatea” [art. 60 alin. (1)]. Personalul „care funcționează în cadrul Înaltei Curți de Casație și Justiției, al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, al Direcției Naționale Anticorupție sau al Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism este numit în funcție prin decizie, respectiv prin ordin al conducătorilor acestor instituții” [art. 60 alin. (2)].

„Ocuparea posturilor vacante de specialiști IT din cadrul instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea se face prin concurs, organizat de Înalta Curte de Casație și Justiție, de Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, de Direcția Națională Anticorupție, de Direcția de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism sau, după caz, de fiecare curte de apel sau de fiecare parchet de pe lângă curtea de apel” [art. 41 alin. (1)].

„Pentru specialiștii IT, decizia sau ordinul de numire sau de eliberare din funcție se emite cu avizul compartimentului de specialitate informatică din cadrul Ministerului Justiției sau, după caz, din cadrul Înaltei Curți de Casație și Justiție, al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, al Direcției Naționale Anticorupție sau al Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism” [art. 60 alin. (3)].

Personalul în discuție se află în raporturi de muncă cu unitățile de care aparțin. Ei au dreptul la salariu (art. 167), să se asocieze ori să adere la organizațiile sindicale [art. 168 alin. (1)], să încheie contracte colective de muncă [alin. (3)], pot fi delegați, detașați, transferați (art. 154-158).

În conformitate cu prevederile alin. (3) al art. 1 introdus prin Legea nr. 283/2022, „pot fi prevăzute prin legi speciale dispoziții specifice derogatorii numai pentru raporturile de muncă sau de serviciu desfășurate de personalul din cadrul serviciilor publice de urgență, personalul din cadrul sistemului de apărare, ordine publică și securitate națională, personalul diplomatic și consular, magistrați, personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, respectiv pentru raporturile de serviciu ale funcționarilor publici”, de la dispozițiile

– art. 39 alin. (1) lit. m¹), conform căruia salariatul are „dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator”;

– art. 40 alin. (2) lit. j), care dispune că angajatorul este obligat „să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului” să treacă pe un post vacant;

– art. 194 alin. (2), potrivit căruia cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională asigurate de către angajatori se suportă de către aceștia.

Dispozițiile derogatorii, ale legi speciale privind personalul din domeniile enumerate la alin. (3) sunt firești având în vedere specificul acestora, necesitatea, de exemplu, de a proteja apărarea națională, ordinea publică, sistemul diplomatic sau cel judiciar etc.