

Cuprins

ABREVIERI.....	5
CAPITOLUL I. RAPORTUL JURIDIC DE MUNCĂ	7
1. Considerații generale privind raportul juridic	7
2. Premisele raportului juridic de muncă	8
3. Noțiunea și trăsăturile caracteristice raportului juridic de muncă	10
4. Formele raportului juridic de muncă.....	13
4.1. Munca prestată în afara unor raporturi juridice de muncă, categorie în care intră:.....	13
4.1.1. Munca benevolă (voluntară),	13
4.1.2. Munca desfășurată în baza unor obligații legale.....	14
4.1.3. Munca efectuată în cadrul unui raport juridic civil	15
4.1.4. Munca desfășurată în cadrul unui aport societar	15
4.1.5. Munca persoanelor private de libertate (deținuții).....	16
4.2. Munca persoanelor care practică o profesiune liberă sau o activitate independentă	18
4.2.1. Profesiunile libere (liberale)	18
4.2.2. Persoanele fizice și întreprinderile familiale care desfășoară activități economice în mod independent.....	20
4.3. Munca prestată în cadrul unor raporturi juridice de muncă.....	22
4.3.1. Raporturile de muncă (de serviciu) ale funcționarilor publici.....	22
4.3.2. Raporturile de muncă ale persoanelor care dețin demnități publice	26
4.3.3. Raporturile de muncă ale magistraților (judecători și procurori).....	27
4.3.4. Raporturile de muncă ale militarilor	28
4.3.5. Raporturile de muncă ale membrilor cooperatori	46
4.3.6. Raportul de muncă al preoților.....	47
4.3.7. Raporturile juridice născute în baza încheierii contractului individual de muncă	48
4.3.8. Raporturile juridice de muncă ale zilierilor	63
Prin derogare de la prevederile Codul muncii, Legea nr. 52 din 15 aprilie 2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri reglementează modul în care zilierii pot executa activități cu caracter ocazional.	63
4.3.9. Munca avocatului salarizat în interiorul profesiei	81
4.3.10. Raporturile juridice de muncă ale unei categorii socioprofesionale distincte – consilieri juridici.....	82
4.3.11. Raporturile juridice de muncă ale personalului contractual din cadrul autorităților și instituțiilor publice	84
4.3.12. Raporturile juridice de muncă ale sportivilor de performanță	87
4.3.13. Raporturile de muncă ale pescarilor care se află la bordul navelor de pescuit	89
4.3.14. Raporturile de muncă ale lucrătorilor culturali profesioniști.....	97

CAPITOLUL II. DREPTUL MUNCII ÎN SISTEMUL DREPTULUI	117
1. Considerații generale	117
2. Obiectul și metoda dreptului muncii	124
3. Izvoarele dreptului muncii	128
4. Principiile dreptului muncii.....	144
5. Corelația dreptului muncii cu alte ramuri de drept.....	160
CAPITOLUL III. RELAȚIILE COLECTIVE DE MUNCĂ	165
1. Dialogul social	165
2. Sindicatele	171
3. Reprezentanții salariaților.....	196
4. Patronatele.....	206
5. Contractele colective de muncă	215
5.1. Considerații generale privind contractele colective de muncă în România.....	215
5.2. Noțiuni și natură juridică.....	217
5.3. Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă	218
5.4. Negocierea contractelor colective de muncă	223
5.5. Încheierea și înregistrarea contractelor colective de muncă	235
5.6. Executarea, interpretarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă	241
6. Acordurile colective	246
7. Informarea și consultarea reciprocă a participanților la raporturile de muncă	249
8. Comitetul european de întreprindere.....	256
CAPITOLUL IV. RELAȚIILE INDIVIDUALE DE MUNCĂ.....	271
1. Aspecte generale privind contractul individual de muncă.....	271
2. Încheierea contractului individual de muncă	276
3. Forma și înregistrarea contractului individual de muncă	325
4. Verificarea aptitudinilor profesionale ale persoanei selectate în vederea angajării	349
5. Efectele și conținutul contractului individual de muncă	367
5.1. Considerații generale	367
5.2. Drepturile și obligațiile părților contractului individual de muncă	369
5.3. Clauzele contractului individual de muncă	375
6. Durata contractului individual de muncă	402
6.1. Considerații generale	402
6.2. Contractul individual de muncă pe durată determinată	404
6.3. Contractul individual de muncă cu timp parțial.....	410
6.4. Contractul de muncă la domiciliu	413
6.5. Telemunca	415
6.6. Contractul de muncă temporară.....	435
6.7. Cumulul de funcții.....	448
7. Modificarea contractului individual de muncă.....	451
7.1. Aspecte generale	451
7.2. Modificarea unilaterală a locului muncii ca efect al delegării.....	454
7.3. Modificarea unilaterală a locului muncii prin detașare.....	460

7.4. Modificarea unilaterală a locului și felului muncii prin trecerea temporară în altă muncă	471
8. Suspendarea contractului individual de muncă	475
8.1. Aspecte generale	475
8.2. Suspendarea de drept a contractului individual de muncă	477
8.3. Suspendarea din inițiativa angajatului	486
8.4. Suspendarea din inițiativa angajatorului	511
8.5. Suspendarea prin acordul părților	521
9. Încetarea contractului individual de muncă	523
9.1. Considerații generale	523
9.2. Încetarea de drept a contractului individual de muncă	524
9.3. Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului – concedierea	552
9.3.1. Aspecte generale	552
9.3.2. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului	558
9.3.3. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului	566
9.3.4. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale	580
9.4. Încetarea contractului de muncă prin acordul părților	598
9.5. Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului. Demisia	601
9.6. Încetarea contractului individual de muncă în alte cazuri	606
9.7. Protecția salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia	610
CAPITOLUL V. FORMAREA PROFESIONALĂ	621
1. Considerații generale privind formarea profesională	621
2. Internshipul	624
3. Modalități de formare profesională a salariaților	633
4. Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator	638
5. Contractul de ucenicie la locul de muncă	640
5.1. Considerații generale	640
5.2. Părțile contractului de ucenicie	644
5.3. Conținutul contractului de ucenicie	645
5.4. Coordonatorul de ucenicie	648
5.5. Statutul ucenicului	648
5.6. Organizarea uceniciei la locul de muncă	650
5.7. Susținerea financiară a uceniciei la locul de muncă	651
5.8. Controlul aplicării dispozițiilor legale privind ucenicia la locul de muncă	652
CAPITOLUL VI. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ	654
1. Timpul de muncă	654
1.1. Durata normală a timpului de muncă	654
1.2. Munca suplimentară	667
1.3. Munca de noapte	671
1.4. Munca în schimburi	674
1.5. Normarea muncii	675
2. Timpul de odihnă	676

2.1. Aspecte generale	676
2.2. Repausuri periodice	677
2.3. Zilele de sărbătoare legală	682
2.4. Alte zile libere	685
2.4.1. Zile libere acordate prin Contractul colectiv de muncă	685
2.4.2. Ziua liberă a donatorilor de sânge	686
2.4.3. Ziua liberă pentru îngrijirea sănătății copilului	687
2.4.4. Ziua liberă pentru salariații care se autorecenzează	689
2.4.5. Zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ	690
2.4.6. Zile libere pentru angajații care se vaccinează împotriva COVID-19	703
2.4.8. Zile libere acordate de Guvern	704
2.4.8. Zile libere în cazul unor evenimente familiale deosebite	706
2.4.9. Zilele libere pentru situații neprevăzute	707
2.5. Concediul de odihnă anual	708
2.5.1. Considerații introductive	708
2.5.2. Durata concediului de odihnă anual	709
2.5.3. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat	712
2.5.4. Efectuarea concediului de odihnă	715
2.5.5. Indemnizația pentru concediul de odihnă	717
2.5.6. Întreruperea concediului de odihnă	719
2.5.7. Concediile de odihnă suplimentare	720
2.6. Alte concedii ale salariaților	722
2.7. Concediul sabatic	734
CAPITOLUL VII. SALARIZAREA	736
1. Salariul – noțiune și trăsături caracteristice	736
2. Elementele salariului	737
2.1. Salariul de bază	737
2.2. Indemnizațiile și adaosurile	738
2.3. Sporurile la salariu	740
2.4. Recompensele premiile și salariu de merit	743
3. Regimul juridic privind acordarea biletelor de valoare angajaților	745
3.1. Aspecte generale privind biletele de valoare	745
3.2. Tichetele de masă	747
3.3. Tichete cadou	754
3.4. Tichetele de creșă	755
3.5. Tichetele culturale	757
3.6. Tichetele (voucherele) de vacanță	759
3.7. Tichete pentru plata muncilor casnice	768
3.8. Răspunderea juridică	770
4. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată	771
5. Plata salariului	783
6. Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale	787
CAPITOLUL VIII. SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ	801
1. Reguli generale prevăzute de Codul muncii	801

2. Comitetul de securitate și sănătate în muncă	803
3. Protecția salariaților prin servicii medicale	809
4. Legea securității și sănătății în muncă	810
4.1. Considerații generale	810
4.2. Obligațiile angajatorilor privind sănătatea și securitatea în muncă	812
4.3. Servicii de prevenire și protecție	821
4.4. Informarea, consultarea și instruirea lucrătorilor	826
4.5. Obligațiile lucrătorilor	829
4.6. Supravegherea sănătății lucrătorilor	830
4.7. Răspunderea juridică în cazul încălcării normelor care privesc sănătatea și securitatea în muncă	833
CAPITOLUL IX. RĂSPUNDEREA JURIDICĂ SPECIFICĂ DREPTULUI MUNCII ...	839
1. Considerații generale privind răspunderea juridică	839
2. Răspunderea disciplinară	840
2.1. Noțiune, natură juridică și trăsături caracteristice	840
2.2. Sancțiunile disciplinare	843
2.3. Constatarea și sancționarea abaterilor disciplinare. Acțiunea disciplinară	851
3. Răspunderea patrimonială	878
3.1. Răspunderea patrimonială a salariaților	878
4. Obligația de restituire a salariatului	907
5. Răspunderea patrimonială a angajatorului	909
6. Răspunderea contravențională	913
7. Răspunderea penală în dreptul muncii	926
CAPITOLUL X. CONFLICTELE DE MUNCĂ	936
1. Considerații generale	936
2. Conflictelor colective de muncă	939
3. Concilierea conflictelor colective de muncă	944
4. Medierea și arbitrajul	948
5. Greva	950
5.1. Considerații generale	950
5.2. Tipuri de greve	955
5.3. Declararea și desfășurarea grevei	959
5.4. Suspendarea grevei	962
5.5. Încetarea grevei	963
5.6. Răspunderea juridică în caz de nerespectare a dispozițiilor legale privind greva	965
5.7. Limitări și restrângeri ale dreptului la grevă	968
6. Conflictelor individuale de muncă	971
6.1. Noțiune și trăsături caracteristice	971
6.2. Jurisdicția muncii	973
6.3. Principiile jurisdicției muncii	974
6.4. Competența instanțelor judecătorești	977
6.5. Părțile conflictelor individuale de muncă	990
6.6. Termenele de exercitare a dreptului la acțiune	997
6.7. Procedura de judecată	1005

6.8. Căile ordinare de atac împotriva hotărârilor prin care se soluționează litigiile de muncă	1023
6.9. Căile extraordinare de atac împotriva hotărârilor prin care se soluționează litigiile de muncă	1032
6.9.1. Considerații generale	1032
6.9.2. Contestația în anulare	1034
6.9.3. Revizuirea	1038
6.9.4. Contestația la executare	1044
6.10. Executarea hotărârilor judecătorești prin care s-au soluționat litigii de muncă	1046
6.11. Soluționarea conflictelor individuale de muncă prin mediere	1049
6.12. Soluționarea conflictelor individuale de muncă prin conciliere	1056
 CAPITOLUL XI. INSPECȚIA MUNCII	1062
1. Considerații generale	1063
2. Funcțiile Inspecției Muncii	1066
3. Atribuțiile Inspecției Muncii	1066
4. Servicii prestate de personalul propriu al Inspecției Muncii	1073
5. Organizarea Inspecției Muncii	1074
6. Statutul inspectorului de muncă	1077
7. Natura juridică a măsurilor luate de inspectorii de muncă	1084
8. Procedura aplicării măsurilor și sancțiunilor	1085
9. Soluționarea contestațiilor împotriva măsurilor și sancțiunilor contravenționale ..	1089

Capitolul I

RAPORTUL JURIDIC DE MUNCĂ

1. Considerații generale privind raportul juridic

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Premisele raportului juridic de muncă

Pentru ca un raport juridic să poată apărea și să se desfășoare este nevoie de existența unor factori premergători, denumiți adesea premise, care trebuie să existe (așa cum arată denumirea) înainte de apariția raportului juridic, și anume: norma juridică, subiectele raportului juridic și faptele juridice⁸.

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

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

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

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

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

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

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

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

⁸ S. Popescu, *op. cit.*, p. 228.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹² N. Popa, *op. cit.*, p. 299.

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

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

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

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

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

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

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

Așa cum s-a apreciat în doctrină „existența relației de muncă nu depinde de denumirea pe care părțile o dau convenției pe care o încheie, ci de condițiile de fapt în care este prestată activitatea”¹⁸.

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

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

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

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

3. Noțiunea și trăsăturile caracteristice raportului juridic de muncă

Luând în considerație că „principala caracteristică a relațiilor de muncă o constituie faptul că o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia prestații în schimbul cărora primește o remunerație”²¹, raporturile juridice de muncă²² au fost definite ca „acele relații sociale reglementate de

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

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

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

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

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

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

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

lege ce iau naștere între o persoană fizică, pe de o parte, și, ca regulă, o persoană juridică (societate autonomă, autoritate sau instituție publică, altă categorie de unități etc.), pe de altă parte, ca urmare a prestării unei anumite munci de către prima persoană în folosul celei de-a doua, care, la rândul ei, se obligă să o remunereze și să creeze condițiile necesare prestării acestei munci”²³.

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

Legea nr. 283/2024 privind modificarea și completarea unor acte normative, pentru stabilirea salariilor minime adecvate²⁶ a consacrat pentru prima dată în legislația muncii din România o definiție legală a raportului juridic de muncă. Astfel, în art. 1 C. mun., după alin. (3) se introduce un nou alineat, alin. (4), conform căruia „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 remunerații”.

S-a spus că „legiuitorul definește raportul juridic de muncă într-o manieră extinsă, în sensul că acesta nu are ca unic izvor doar contractul individual de muncă, ci are alte acte juridice, în special, cele de numire în funcție (a funcționarilor publici, precum și a altor categorii de angajați)”²⁷.

Există două mari categorii de raporturi de muncă: unele întemeiate pe contractul individual de muncă, altele izvorâte din actul de numire în funcție, denumite generic raporturi de serviciu²⁸.

S-a menționat că „raporturile de muncă sunt complexe. Manifestarea lor îmbracă forma relațiilor individuale dintre angajator și salariat, generată de contractul individual de muncă. (...) Îmbracă însă și forma raporturilor profesionale *sui-generis*, denumite și raporturi de muncă atipice, care se desfășoară în lipsa unui contract individual de muncă”²⁹.

Raporturile juridice de muncă pot fi individuale și colective³⁰, așa cum s-a precizat în doctrină „analiza oricărui raport juridic de muncă se realizează prin raportare la lege, la contractul colectiv de muncă aplicabil și la contractul individual de muncă”³¹.

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

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

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

²⁶ Publicată în M. Of. nr. 1139 din 14 noiembrie 2024.

²⁷ A. Țiclea, Noi reglementări privind calitatea de drept comun a Codului muncii, în RRDM nr. 1/2025, p. 45.

²⁸ A. Țiclea, *Tratat privind încetarea raporturilor de muncă...*, op. cit., p. 7.

²⁹ F. Roșioru, *Dreptul individual al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 44.

³⁰ C.A. Moarcăș Costea, *Dreptul colectiv al muncii*, Ed. C.H. Beck, București, 2012, p. 42.

³¹ D. Moțiu, op. cit., p. 3.

Raporturile juridice individuale de muncă sunt caracterizate de „anumite trăsături care le delimitează și individualizează de alte raporturi juridice”³². Unele dintre trăsături sunt caracteristice³³ oricărui raport juridic, în schimb altele sunt specifice³⁴ și anume: a) ia naștere prin încheierea în scris³⁵ unui contract individual de muncă, despre dreptul muncii afirmându-se că reprezintă dreptul contractului de muncă; S-a spus că, „deși aceasta este regula, sunt situații când izvorul raporturilor juridice de muncă îl constituie alte acte juridice, de exemplu actul administrativ de numire în funcție pentru funcționarii publici, ordinul de acordare a gradului militar în cazul militarilor în activitate etc.”³⁶; b) are caracter bilateral, fiind încheiat numai între două părți, angajat și angajator; c) are caracter personal (*intuitu personae*), fiind încheiat atât în considerarea persoanei angajatului, cât și a angajatorului pentru care se prestează munca; d) se caracterizează printr-un mod specific³⁷ de subordonare a salariatului, încadrat în colectivul de muncă și în structura organizatorică proprie angajatorului, față de acestea; Inițial, părțile raportului juridic de muncă se află în poziție de egalitate, ulterior salariatul devine subordonat angajatorului și să se supună disciplinei muncii impusă de angajator. Însă subordonarea specifică raportului de drept al muncii (specie a raporturilor de drept privat) nu se aseamănă³⁸ cu cea care caracterizează raportul de drept administrativ (specie a raporturilor de drept public), întrucât aceasta din urmă derivă din calitatea unuia dintre subiecte, de purtător al autorității publice. S-a mai spus și că „raportul de muncă este un raport juridic în care părțile nu sunt egale. Salariatul este subordonat angajatorului său în exercitarea atribuțiilor specifice funcției ocupate fiind obligat să îndeplinească ordinele de serviciu și fiind supus prerogativelor de direcție, control și sancționare ce aparțin patronului în cadrul raportului juridic de subordonare, în aceste condiții, normele dreptului comun (dreptul civil) nu erau suficiente pentru a reglementa relația de muncă”³⁹; e) activitatea prestată în temeiul raportului juridic de muncă trebuie remunerată. În sensul dreptului muncii, o muncă gratuită⁴⁰, nu poate constitui obiect al raportului juridic de muncă; f) raportul juridic de muncă asigură o protecție multilaterală⁴¹ angajatului, cu privire la condițiile în care își desfășoară munca, cât și a drepturilor care decurg din exercitarea activității.

S-a mai spus că „orice raport juridic presupune predictibilitate, iar cel de muncă – și reciprocitate”⁴².

Curtea de Apel Constanța a reținut⁴³ că oricare ar fi modul de redactare a documentelor contractuale, este necesar să se identifice entitatea sub autoritatea efectivă a căreia este plasat lucrătorul, căreia îi revine, în fapt, sarcina salarială corespunzătoare și care dispune de puterea efectivă de a concedia acest lucrător. În

³² A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii...*, op. cit., p. 19.

³³ V. Daghe, I. Apostu, *Elemente de drept public și privat*, Ed. Național, București, 1998, p. 269.

³⁴ D. Țop, *Tratat...*, op. cit., p. 8.

³⁵ I.T. Ștefănescu, *Tratat...*, 2014, op. cit., p. 36.

³⁶ A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii...*, op. cit., p. 20.

³⁷ *Ibidem*, p. 21.

³⁸ I. Genoiu, *Raportul juridic*, Ed. All Beck, București, 2007, pp. 49-50.

³⁹ L. Dima, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Ed. C.H. Beck, București, 2017, p. 6.

⁴⁰ A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii...*, op. cit., p. 22.

⁴¹ D. Țop, *Tratat...*, op. cit., p. 10.

⁴² C.A. Moarcăș, *Dreptul la muncă un drept „viu” și fundamental al omului. Evoluție și transformări 2003-2023*, în RRDM nr. 3/2023, p. 47.

⁴³ C. Ap. Constanța, dec. nr. 162/2025, www.juridice.ro.

cauză, instanța a reținut că încheierea unui contract de muncă poate fi un indicator al existenței unei legături de subordonare, însă nu poate concluziona *per se* în acest sens, ci trebuie efectuată o analiză profundă a situației de fapt reale.

4. Formele raportului juridic de muncă

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

În doctrină s-a precizat că „munca se prestează, fie în afara unor raporturi juridice de muncă, fie în cadrul unor raporturi juridice de muncă”⁴⁴. Din această perspectivă, distingem⁴⁵:

4.1. Munca prestată în afara unor raporturi juridice de muncă, categorie în care intră⁴⁶:

4.1.1. Munca benevolă (voluntară), de interes public, prestată cu titlu personal și gratuit, având ca izvor contractul de voluntariat, încheiat în condițiile Legii nr. 78/2014 privind reglementarea activității de voluntariat în România⁴⁷, fie cu titlu de activități voluntare izolate, prestate sporadic⁴⁸, din rațiuni de prietenie, de bună vecinătate sau de ordin umanitar, sau alte activități cum ar fi, de exemplu, cea desfășurată în cadrul diverselor organizații neguvernamentale.

Cerința legală [art. 3 lit. e) din Legea nr. 78/2014], ca persoana care dorește să desfășoare diferite activități în temeiul unui contract de voluntariat să fi dobândit capacitate de muncă potrivit legislației în domeniul muncii, ridică o serie de probleme privitor la posibilitatea minorilor cu capacitate de exercițiu restrânsă (cu vârsta între 14 și 18 ani) de a încheia un asemenea contract. *De lege ferenda*, s-a arătat că „ar fi indicat modificarea acestui act normativ, în sensul ca legiuitorul să renunțe la condiționarea încheierii contractului de voluntariat de dobândirea capacității de muncă potrivit legislației în domeniul muncii, precizând în schimb că „de la 16 ani minorul poate încheia singur, fără nicio încuviințare un contract de voluntariat”, pentru cei cu sub vârsta de 16 ani o asemenea convenție urmând a fi reglementată în privința capacității de exercițiu restrânse a minorului, exclusiv de dispozițiile art. 42 C. civ.”⁴⁹.

S-a menționat că „natura civilă a contractului de voluntariat este determinată de finalitatea sa, aceea de întrajutorare, de a presta în mod neremunerat o activitate de interes public (...); astfel contractul de voluntariat este încheiat esențialmente cu titlu gratuit”⁵⁰.

Este interzis să se încheie contract de voluntariat în scopul de a evita încheierea unui contract individual de muncă sau, după caz, a unui contract civil de prestări de servicii ori a altui contract civil cu titlu oneros pentru efectuarea prestațiilor respective. De asemenea, sunt lovite de nulitate absolută contractele de voluntariat încheiate cu aplicarea dispozițiilor legii voluntariatului de persoanele juridice, în scopul evitării

⁴⁴ I.T. Ștefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 14.

⁴⁵ D. Țop, *Tratat..., op. cit.*, p. 11.

⁴⁶ I.T. Ștefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 14.

⁴⁷ Publicată în M. Of. nr. 469 din 26 iunie 2014.

⁴⁸ I.T. Ștefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 15.

⁴⁹ D. Țop, *Discuții cu privire la capacitatea în muncă a persoanei care participă la activități de voluntariat*, în Dreptul nr. 1/2015, pp. 119-126.

⁵⁰ F. Roșioru, *op. cit.*, p. 92.

încheierii unui contract individual de muncă sau, după caz, a unui contract civil de prestări de servicii ori a altui contract civil cu titlu oneros. Voluntariatul se desfășoară pe baza unui contract încheiat în formă scrisă, *ad validitatem*⁵¹, sub sancțiunea nulității absolute, între voluntar și beneficiarul voluntariatului, în condiții de libertate contractuală a părților și cu respectarea dispozițiilor legii.

Se exceptează de la dispozițiile acestei legi pompierii voluntari din cadrul serviciilor de pompieri civili constituite conform O.G. nr. 60/1997⁵² privind apărarea împotriva incendiilor, aprobată, cu modificări, prin Legea nr. 212/1997⁵³, cu modificările ulterioare.

4.1.2. Munca desfășurată în baza unor obligații legale, de natură administrativă, cum ar fi: ucenicii, elevii și studenții în timpul practicii profesionale⁵⁴; cei concentrați sau mobilizați (rezerviști); persoanele fizice domiciliat în zonele cu vegetație forestieră, altele⁵⁵ decât pompierii voluntari, care au obligația de a participa la stingerea incendiilor; persoanele care execută o pedeapsă penală și muncesc, cu acordul lor, în condițiile Legii nr. 254/2013, privind executarea pedepselor și a măsurilor dispuse de organele judiciare în cursul procesului penal⁵⁶, persoanele apte de muncă din familiile pentru care statul asigură un venit minim garantat, potrivit Legii nr. 416/2001⁵⁷, persoanele care prestează muncă în folosul comunității, persoanele fizice din zonele afectate de inundații care au obligația de a participa la lucrări pentru înlăturarea acestora⁵⁸ etc.

În această categorie poate fi inclusă și munca prestată în temeiul unei hotărâri judecătorești, cum este cazul persoanelor care prestează o activitate sau muncă în folosul comunității, ca sancțiune contravențională, ca modalitate de executare a pedepsei amenzii în cazul săvârșirii unei infracțiuni, ca obligație dispusă de instanța penală în cazul amânării aplicării pedepsei și al suspendării executării pedepsei sub supraveghere⁵⁹.

Munca neremunerată este legală și poate fi o formă de pedeapsă, conform legislației din România. Art. 89 alin. (1) din Legea nr. 253/2013 privind executarea pedepselor, a măsurilor educative și a altor măsuri neprivative de libertate dispuse de organele judiciare în cursul procesului penal⁶⁰ prevede că în cazul în care s-a dispus prestarea unei munci neremunerate în folosul comunității, procurorul decide că munca să se execute: a) în cadrul unui serviciu din cadrul autorităților locale în circumscripția cărora locuiește persoana față de care s-a renunțat la urmărirea penală; sau b) în cadrul unei instituții din comunitate abilitate potrivit procedurii prevăzute la art. 20, dacă aceasta și-a exprimat în scris acordul pentru primirea la muncă a persoanei față de care s-a renunțat la urmărirea penală și are locuri disponibile neocupate în cadrul colaborării cu serviciul de probațiune.

⁵¹ D. Țop, *Tratat...*, op. cit., p. 12.

⁵² Publicată în M. Of. nr. 225 din 30 august 1997.

⁵³ Publicată în M. Of. nr. 514 din 14 august 2013, modificată ulterior.

⁵⁴ D. Țop, *Tratat...*, op. cit., p. 13.

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

⁵⁶ Publicată în M. Of. nr. 627 din 20 iunie 2006, cu modificările ulterioare.

⁵⁷ Publicată în M. Of. nr. 410 din 20 iulie 2001, cu modificările ulterioare.

⁵⁸ I.T. Ștefănescu, *Tratat...* 2017, op. cit., p. 15.

⁵⁹ F. Roșioru, op. cit., p. 80.

⁶⁰ Publicată în M. Of. nr. 513 din 14 august 2013.

4.1.3. Munca efectuată în cadrul unui raport juridic civil, de exemplu, activitatea având la bază un contract de prestări servicii, încheiat în temeiul prevederilor Codului civil⁶¹. O persoană fizică poate exercita o anumită activitate și prin încheierea unui contract civil de locațiune a lucrărilor (serviciilor), sau convenție civilă de prestări servicii, în temeiul art. 1.169 C. civ. De regulă se încheie asemenea convenții civile⁶² de către persoanele fizice care desfășoară activități ce au un caracter ocazional (de circumstanță) și care exclud subordonarea prestatorului muncii față de beneficiarul acesteia. Caracteristica acestor prestații este că se realizează *uno ictu* (dintr-odată) și nu în timp (deci cu executare succesivă)⁶³.

În doctrină s-a spus că *vidul legislativ* creat prin abrogarea actelor normative (Legea nr. 83/1995 și Legea nr. 130/1999)⁶⁴, care creau un *cadru legal cu caracter general* privitor la condițiile, cazurile, situațiile etc. în care era permisă încadrarea în muncă prin (mai exact, și *prin*) încheierea unei convenții civile de prestări de servicii (care să înlocuiască un contract individual de muncă) *a fast o gravă eroare legislativă*. Ar trebui pe viitor să beneficieze de posibilitatea încheierii unor convenții civile de prestări de servicii (în locul întocmirii contractelor individuale de muncă) cel puțin persoanele fizice încadrate în muncă ce au deja calitatea de pensionari, persoanele încadrate în muncă la persoane fizice în calitate de personal casnic sau la persoane fizice cu dizabilități. Caracterul așa-zis „civil” al „convențiilor” la care ne referim este, în realitate, o *pură ficțiune*, ca de fapt nimeni nu dorește să substituie contractelor individuale de muncă numitele „convenții civile de prestări de servicii” din dorința „prestatorului” de a fi, pe plan juridic, egal, iar nu subordonat beneficiarului de prestații și că, în fond, se tinde doar la neplata contribuțiilor sociale și, în plus, „beneficiarul” prestației (de fapt, angajatorul) mai urmărește și simplificarea la maximum a formalităților și motivelor de concediere⁶⁵.

Înalta Curte de Casație și Justiție a hotărât că noțiunea de relații de muncă cuprinde o sferă mai largă, ce include totalitatea relațiilor ce decurg din procesul muncii, iar nu doar strict cele izvorând din contractul de muncă tipic. Instanța supremă a considerat că inspectorul școlar s-a aflat în raporturi similare cu cele de muncă în relația cu Inspectoratul Școlar, fiind subordonat acestuia și dând socoteală pentru activitatea specifică, în temeiul contractului de management⁶⁶.

4.1.4. Munca desfășurată în cadrul unui aport societar⁶⁷, sub forma „aportului în prestații și cunoștințe specifice care este posibil la societățile comerciale simple, la societățile în nume colectiv și la cele în comandită simplă”⁶⁸.

⁶¹ Gh. Brehoi, A. Popescu, I.T. Ștefănescu, *Dreptul muncii. Elemente fundamentale*, Ed. Fundației România de Măine, București, 1994, p. 46.

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

⁶³ A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2007, pp. 347-348.

⁶⁴ Aceste acte normative reglementau expres și situațiile în care în locul unui contract individual de muncă se putea încheia o convenție civilă de prestări de servicii.

⁶⁵ Ș. Beligrădeanu, *Cu privire la posibilitatea încadrării legale în muncă, în prezent, în temeiul statornicirilor în vigoare prin întocmirea unei convenții civile de prestări servicii în locul încheierii unui contract individual de muncă*, în *Dreptul* nr. 12/2013, pp. 239-249.

⁶⁶ ICCJ, s. I civ., dec. nr. 1377/2025, www.juridice.ro.

⁶⁷ D. Țop, *Tratat...*, op. cit., p. 14.

⁶⁸ I.T. Ștefănescu, *Tratat...* 2017, op. cit., p. 15.

În legătură cu necesitatea unei reglementări speciale a internshipului⁶⁹ s-a apreciat că nu ar fi necesară deoarece un asemenea contract se poate încheia ca un contract civil în baza normelor legale actuale referitoare la practica elevilor și studenților, respectiv la stagiul, orice exces de reglementare fiind inutil și în plus această formă de muncă instituționalizată, chiar dacă răspunde intereselor părților nu ar asigura egalitatea dintre ele⁷⁰. Nu putem fi de acord cu acest punct de vedere deoarece o viitoare reglementare a acestui contract în România trebuie să plece de la premisa că acesta este un contract individual de muncă de tip particular încheiat pe durată determinată, ceea ce îl diferențiază net de contractul de voluntariat sau contractul de stagiul, fiind o metodă flexibilă de a angaja o persoană, pentru o perioadă determinată, cu scopul de a atrage aspiranți la statutul de angajați ai unității respective, la nivel mondial, fiind una din cele mai folosite practici prin care absolvenții sunt introduși pe piața muncii⁷¹.

4.1.5. Munca persoanelor private de libertate (deținuții)

Dreptul la muncă recunoscut persoanelor condamnate, este prevăzut la art. 78 din Legea nr. 254/2013 privind executarea pedepselor și a măsurilor privative de libertate dispuse de organele judiciare în cursul procesului penal⁷², respectiv în Titlul III, Capitolul VI, având ca denumire marginală „Munca prestată de către deținuți”, din Regulament, la art. 173-186. Munca prestată de persoanele condamnate în penitenciare nu mai poate fi considerată doar o formă de obligație morală a persoanei încarcerate, parte a procesului de coerciție, ci trebuie să fie privită ca o modalitate de reconstrucție personală⁷³.

Conform Legii nr. 254/2013 administrația penitenciarului poate încheia contracte de prestări servicii cu persoane fizice sau persoane juridice interesate de folosirea la muncă a persoanelor condamnate, iar munca persoanelor condamnate se realizează în regim de prestări servicii. Folosirea la muncă⁷⁴ a persoanelor private de libertate nu implică încheierea unor contracte cu acestea, ci doar încheierea unui contract de prestări servicii între societatea comercială și unitatea penitenciară.

Potrivit art. 173 din Regulament, administrația penitenciarului are obligația de a întreprinde demersuri active pentru ocuparea în muncă a cât mai multor persoane condamnate, selectându-le în baza mai multor factori, precum regimul de executare a pedepsei, calificarea, starea de sănătate, vârsta, precum și de eventualele măsuri de siguranță. Ce se urmărește⁷⁵ prin prestarea muncii este, pe o de parte, aducerea la îndeplinire a funcției educative și de reintegrare socială a persoanelor condamnate, prin

⁶⁹ I. Dumitru, *Internshipul, o formă aparte de muncă sau despre nevoia revizuirii legislație române privitoare la angajarea elevilor și studenților*, în *Revista română de dreptul muncii* nr. 2/2016, pp. 19-29.

⁷⁰ I.T. Ștefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 16.

⁷¹ D. Țop, *Legal framework of the duration of internship programs in Romania*, în *Revue Européenne du droit social* nr. 3 (36) 2017, pp. 16-21.

⁷² Publicată în M. Of. nr. 514 din 14 august 2013.

⁷³ A.E. Istrate, *Munca în detenție: de la exercitarea unui drept la un vector al reintegrării sociale*, în *RRDM* nr. 4/2025, p. 113.

⁷⁴ Dreptul la muncă este configurat în 6 regimuri: a) Prestări de servicii către terți; b) Muncă în regie proprie; c) Activități gospodărești; d) Muncă în caz de calamitate; e) Muncă pe bază de voluntariat; f) Munca în structuri de economie socială.

⁷⁵ A.E. Istrate, *art. cit.*, p. 113.

menținerea sau dezvoltarea capacității lor de muncă, și, pe de altă parte, generarea de venituri.

Cheltuielile totale ale desfășurării activității cu persoane private de libertate sunt exclusiv cele determinate de remunerarea acestora pentru lucrările efectuate, conform tarifului orar stabilit în contract și nu implică contribuții financiare sau plata unor taxe suplimentare”. Totuși, tariful negociat nu poate fi mai mic decât echivalentul orar al salariului minim brut pe economie. Angajatorii vor avea față de deținuți aceleași obligații în ceea ce privește starea lor de sănătate ca față de angajații obișnuiți, astfel încât, pe perioada de valabilitate a contractului de prestări servicii, examenele medicale periodice îi vor viza și pe aceștia. În ce privește plata muncii prestate, „aceasta nu constituie venituri salariale, se impozitează în conformitate cu normele legale în materia impozitării veniturilor realizate de persoanele fizice și nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară, în raport de programul de muncă în care este încadrat deținutul. Ponderea repartiției acestor venituri este de 40% care revine persoanei condamnate (dintre care 90% poate fi folosită în perioada privării de libertate și 10% se consemnează pe numele acestuia la Trezoreria Statului, urmând să fie folosită de către deținut după eliberare) și 60% revine administrației penitenciarului. În cazul în care persoana a fost condamnată la plata despăgubirilor civile, neachitate la data încarcerării, 50% din sumele ce îi revin persoanei condamnate sunt alocate reparării prejudiciului produs părții civile [art. 184 alin. (4) din Regulament]. Totodată, persoana condamnată are posibilitatea de a încheia un contract de asigurare privind contribuția la bugetul asigurărilor sociale de stat pentru veniturile realizate din munca prestată, pe perioada executării pedepsei privative de libertate [art. 87 alin. (2) din Lege și art. 174 alin. (4) din Regulament]”⁷⁶.

Deținuții nu sunt obligați să accepte să presteze muncă, însă au posibilitatea de a o face pentru că, la rândul lor, au o serie de avantaje. Refuzul general de a munci, care nu se circumscrie situațiilor enunțate anterior, este consemnat într-un proces-verbal și are aptitudinea de a influența într-un mod negativ deciziile privind regimul de executare sau propunerea de liberare condiționată.

Deși veniturile obținute în urma unei astfel de prestații nu sunt asimilate veniturilor obținute din salarii, ei pot alege să încheie un contract de asigurare privind contribuțiile la bugetul asigurărilor sociale de stat. Deși deținuții nu au drept la concediu, ei vor avea avantajul că, pe lângă remunerația aferentă muncii prestate, beneficiază și de așa-numitele „zile-câștig”, pentru care se consideră cinci zile executate pentru fiecare patru zile lucrate. Veniturile încasate din munca deținuților se distribuie în proporție de 40% către aceștia, diferența constituindu-se în venituri ale penitenciarului.

În anul 2023, un număr de 1.813 deținuți au lucrat în regim de prestări servicii, dintr-un total de peste 23.000 de persoane încarcerate în închisorile românești⁷⁷. Conform Administrației Naționale a Penitenciarelor (ANP), „în primele nouă luni ale anului 2024 au desfășurat activități lucrative în interiorul și exteriorul penitenciarelor o medie de 6.232 de persoane private de libertate, dintre care 1.924 au desfășurat activități lucrative în regim de prestări servicii, iar 4.308 au desfășurat activități în interesul locului de detenție”⁷⁸.

⁷⁶ *Ibidem*, p. 114-115.

⁷⁷ C. Stănescu, *În ce condiții pot angaja firmele deținuți*, avocarnet.ro, 8 martie 2024.

⁷⁸ A.E. Istrate, *art. cit.*, p. 116.