

CUPRINS

Capitolul I	
Dreptul muncii – ramură și știință a dreptului	15
Secțiunea 1. Considerații generale privind “munca” și reglementarea ei prin norme juridice	15
1. Accepțiuni ale termenului „muncă”	15
2. Munca prestată în afara incidenței dreptului muncii	16
3. Munca prestată sub incidența dreptului muncii	20
Secțiunea 2. Dreptul muncii. Definiție, obiect de reglementare, metodă de reglementare	22
1. Definiția dreptului muncii	22
2. Obiectul de reglementare al dreptului muncii	22
3. Metoda de reglementare	25
Secțiunea 3. Raportul juridic de muncă. Noțiune. Trăsături caracteristice. Forme ale raporturilor juridice de muncă	25
1. Noțiunea de raport juridic de muncă	25
2. Trăsăturile raporturilor juridice de muncă	26
3. Formele raporturilor juridice de muncă	27
Secțiunea 4. Izvoarele dreptului muncii	29
Secțiunea 5. Principiile dreptului muncii	32
1. Noțiune	32
2. Principiile specifice dreptului muncii	32
Grila nr. 1	38
Capitolul al II-lea	
Contractul individual de muncă	40
Secțiunea 1. Noțiune. Trăsăturile caracteristice ale contractului individual de muncă	40
1. Scurt istoric al reglementării. Definiție	40
1.1 Istoricul instituției	40
1.2 Sediul materiei	41
1.3 Definiție	41
2. Trăsăturile caracteristice ale contractului individual de muncă	43
3. Înregistrarea contractului individual de muncă	46
4. Informarea prealabilă a viitorului salariat	47
Secțiunea 2. Încheierea contractului individual de muncă	48
1. Aspecte generale referitoare la încheierea contractului individual de muncă	48
2. Condiții de valabilitate a contractului individual de muncă	48

2.1.	Clasificarea condițiilor de valabilitate:.....	48
2.2.	Capacitatea părților.....	48
2.3.	Consimțământul părților.....	52
2.4.	Obiectul contractului individual de muncă.....	54
2.5.	Cauza.....	54
2.6.	Condițiile de studii.....	55
2.7.	Condiția de vechime în muncă și în specialitate.....	56
2.8.	Repartizarea în muncă.....	56
2.9.	Avizul, autorizarea sau atestarea.....	57
2.10.	Stagiul.....	57
2.11.	Examenul medical.....	58
2.12.	Verificarea aptitudinilor personale și profesionale ale persoanei care urmează să se încadreze în muncă.....	58
Grila nr.2	63

Capitolul al III-lea

Conținutul contractului individual de muncă.....	65
Secțiunea 1. Considerații generale privind conținutul contractului individual de muncă.....	65
1. Clasificare.....	65
2. Partea legală și partea convențională a contractului individual de muncă.....	65
Secțiunea 2. Clauze generale și fundamentale ale contractului individual de muncă.....	66
1. Noțiuni.....	66
2. Durata contractului individual de muncă.....	67
3. Locul muncii.....	71
4. Felul muncii.....	73
5. Salariul.....	74
6. Timpul de muncă, timpul de odihnă.....	74
Secțiunea 3. Clauzele specifice sau speciale.....	77
1. Clauza de neconcurență.....	77
2. Clauza de mobilitate.....	79
3. Clauza de confidențialitate.....	79
4. Clauza de formare profesională.....	80
Grila nr.3.....	82

Capitolul al IV-lea

Modificarea contractului individual de muncă.....	84
Secțiunea 1. Noțiuni.....	84
Secțiunea 2. Delegarea, detașarea, trecerea temporară în altă muncă.....	84
1. Delegarea.....	84
1.1. Noțiuni și caracteristici.....	84
1.2. Efectele delegării.....	85
2. Detașarea.....	85
2.1. Noțiuni și caracteristici.....	85
2.2. Efectele detașării.....	86

3. Alte cazuri de modificare unilaterală și temporară a locului și/sau a felului muncii	87
4. Transferul	87
Grila nr. 4	89

Capitolul al V-lea

Suspendarea contractului individual de muncă	91
Secțiunea 1. Noțiunea de suspendare. Cazurile de suspendare.....	91
Secțiunea 2. Suspendarea de drept a contractului individual de muncă	92
Secțiunea 3. Suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului	96
Secțiunea 4. Suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului	99
Secțiunea 5. Suspendarea contractului individual de muncă prin acordul părților, se produce potrivit dispozițiilor art.54 din Codul muncii, în cazul concediilor fără plată:	102
Secțiunea 6. Efectele suspendării contractului individual de muncă	102
Grila nr. 5	104

Capitolul al VI-lea

Încetarea contractului individual de muncă	107
Secțiunea 1. Legalitatea încetării contractului individual de muncă. Cazuri de încetare a contractului individual de muncă	107
Secțiunea 2. Încetarea de drept a contractului individual de muncă	107
Secțiunea 3. Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților	112
Secțiunea 4. Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului – demisia	113
Secțiunea 5. Încetarea contractului individual de muncă la inițiativa angajatorului. Concedierea.....	115
1. Noțiunea de concediere.....	115
2. Interdicții permanente și interdicții temporare la concediere	115
3. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului. Procedură.....	116
4. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului	127
Secțiunea 6. Concedierea colectivă	129
1. Noțiunea concedierii colective	129
2. Procedura concedierilor colective.....	130
Grila nr.6	132

Capitolul al VII-lea

Dialogul social	134
Secțiunea 1. Considerații generale.....	134
1. Noțiunea și obiectivele dialogului social	134
2. Organisme tripartite de dialog social	135
Secțiunea 2. Sindicatele și reprezentanții salariaților	136
1. Definiție	136
2. Trăsături caracteristice	137

3.	Libertatea sindicală.....	138	
3.1.	Noțiune	138	
3.2.	Clasificare	139	
3.3.	Dobândirea personalității juridice.....	143	
3.4.	Reorganizarea și dizolvarea organizațiilor sindicale	144	
3.5.	Atribuții ale organizațiilor sindicale.....	145	
3.6.	Protecția specială a persoanelor alese în conducerea organizațiilor sindicale	146	
4.	Reprezentanții salariaților	147	
4.1.	Organizare	147	
4.2.	Atribuții	148	
4.3.	Facilități acordate reprezentanților salariaților și protecția acestora	149	
Secțiunea 3. Organizațiile patronale.....		150	
1.	Sediul materiei și noțiune	150	
2.	Constituirea și organizarea organizațiilor patronale	151	
3.	Statutul organizațiilor patronale	151	
4.	Organele de conducere	152	
5.	Personalitatea juridică a organizației patronale.....	152	
6.	Drepturile și obligațiile organizațiilor patronale	152	
7.	Patrimoniul și finanțarea activității	153	
8.	Reprezentativitatea organizațiilor patronale	153	
9.	Atribuțiile organizațiilor patronale în domeniul raporturilor juridice de muncă.....	154	
Grila nr. 7		155	
Capitolul al VIII-lea			
Contractul colectiv de muncă		157	
Secțiunea 1. Noțiunea de contract colectiv de muncă, natura juridică și caracterele contractului colectiv de muncă.....			157
1.	Noțiunea de contract colectiv de muncă.....	157	
2.	Natura juridică a contractelor colective de muncă.....	157	
3.	Caracterele contractului colectiv de muncă.....	158	
Secțiunea 2. Categorii de contracte colective de muncă. Negocierea colectivă, obiectul, procedura negocierii colective, durata contractului colectiv de muncă, nulitatea contractului colectiv de muncă			159
1.	Categorii de contracte colective de muncă.....	159	
2.	Negocierea colectivă	159	
3.	Obiectul negocierii colective	160	
4.	Procedura negocierii colective.....	161	
5.	Durata contractului colectiv de muncă.....	161	
6.	Nulitatea contractului colectiv de muncă	162	
Secțiunea 3. Înregistrarea și publicitatea contractului colectiv de muncă.			
Efectele contractului colectiv de muncă		162	
1.	Înregistrarea contractului colectiv de muncă	162	
2.	Publicitatea contractului colectiv de muncă.....	163	
3.	Efectele contractului colectiv de muncă	163	

Secțiunea 4. Acordurile colective	164
Secțiunea 5. Executarea, interpretarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor (acordurilor) colective de muncă.....	165
1. Executarea și interpretarea contractului colectiv de muncă	165
2. Modificarea contractului colectiv de muncă.....	166
3. Suspendarea contractului colectiv de muncă	167
4. Încetarea contractului colectiv de muncă	167
Grila nr. 8	169

Capitolul al IX-lea

Formarea profesională a salariaților	171
Secțiunea 1. Noțiunea și obiectivele formării profesionale	171
1. Accepțiuni ale termenului “formare profesională”	171
2. Obiectivele formării profesionale	172
3. Scopul formării profesionale a salariaților.....	173
Secțiunea 2. Tipuri și forme de formare profesională a salariaților. Participarea la formarea profesională.....	173
1. Tipuri și forme de realizare a formării profesionale	173
2. Participarea la formarea profesională.....	174
3. Cheltuielile privind formarea profesională	175
Secțiunea 3. Contracte speciale de formare profesională.....	177
1. Contractul de calificare profesională	177
2. Contractul de adaptare profesională	178
3. Contractul de ucenicie la locul de muncă	180
3.1. Reglementare. Noțiune	180
3.2. Părțile contractului de ucenicie	181
3.3. Coordonatorul de ucenicie.....	181
3.4. Forma, conținutul și durata contractului de ucenicie.....	182
3.5. Domeniul de aplicare și conținutul uceniciei – modalitate de formare profesională	182
3.6. Susținerea financiară a uceniciei la locul de muncă	183
3.7. Controlul aplicării dispozițiilor legale privind ucenicia la locul de muncă.....	184
Grila nr.9	185

Capitolul al X-lea

Conflictele de muncă	187
Secțiunea 1. Noțiunea și clasificarea conflictelor de muncă.....	187
1. Noțiunea de conflicte de muncă	187
2. Clasificarea conflictelor de muncă.....	188
Secțiunea 2. Scurt istoric privind reglementarea conflictelor de muncă	191
1. Reglementarea conflictelor de muncă până în 1933	191
1.1. Soluționarea conflictelor colective de muncă.....	192
1.2. Soluționarea conflictelor individuale de muncă.....	195
2. Jurisdicția muncii în perioada 1933-1950	197
2.1. Legea pentru înființarea și organizarea jurisdicției muncii (1933).....	197

2.2.	Decretul - lege din 24 iulie 1940 pentru stabilirea regimului muncii în împrejurări excepționale	199
2.3.	Decretul – lege nr. 2741 din 2 octombrie 1941 asupra regimului muncii în timp de război	199
2.4.	Legea nr. 711/1946 pentru reorganizarea jurisdicției muncii	200
3.	Jurisdicția muncii în perioada 1950-1990	202
3.1.	Codul muncii din 1950	202
3.2.	Legea nr. 59 din 1968. Codul muncii din 23 noiembrie 1972. Alte acte normative	204
4.	Jurisdicția muncii în perioada ulterioară anului 1990	205
4.1.	Soluționarea conflictelor de muncă în sistemul mixt de reglementare – Codul muncii din 1973 și Legea nr. 15/1991	205
4.2.	Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă și noul Cod al muncii (2003)	208
4.3.	Legea nr. 40/2011 de modificare a Codului muncii și Legea nr. 62 din 2011 a dialogului social. Dispoziții noi aplicabile jurisdicției muncii.	210
Grila nr. 10	212
 Capitolul al XI-lea		
	Conflictele colective de muncă	214
Secțiunea 1. Considerații generale privind conflictele colective de muncă		
1.	Obiectul conflictelor colective de muncă	214
2.	Situațiile în care pot fi declanșate conflictele colective	214
3.	Reprezentarea angajaților în conflictele colective de muncă	215
4.	Sesizarea angajatorului sau a organizației patronale	216
5.	Înregistrarea conflictului colectiv de muncă	216
Secțiunea 2. Concilierea, medierea și arbitrajul conflictelor colective de muncă		
1.	Concilierea conflictelor colective de muncă	217
2.	Medierea și arbitrajul conflictelor colective de muncă	218
Secțiunea 3. Greva		
1.	Definiția și trăsăturile caracteristice ale grevei	219
2.	Exercițiul dreptului la grevă	220
3.	Tipuri de greve	221
4.	Categoriile de persoane care nu pot declara sau participa la grevă	223
5.	Limitări privind declararea și participarea la grevă	224
6.	Desfășurarea grevei	225
7.	Continuarea activității angajaților neparticipanți la grevă	226
8.	Obligații ale organizatorilor grevei și ale conducerii unității	226
9.	Suspendarea grevei	227
10.	Încetarea grevei	227
11.	Răspunderea juridică pentru nerespectarea dispozițiilor legale privind greva	228
Grila nr. 11	232

Capitolul al XII-lea	
Jurisdicția muncii	234
Secțiunea 1. Considerații generale privind jurisdicția muncii.....	234
1. Noțiunea de jurisdicție a muncii.....	234
2. Conflictele individuale de muncă și litigiile de muncă.....	235
Secțiunea 2. Părțile în conflictele individuale de muncă.....	236
Secțiunea 3. Soluționarea conflictelor individuale de muncă.....	241
1. Organe competente să soluționeze conflictele individuale de muncă. Categorii.....	241
1.1. Tribunalul	242
1.2. Excepții. Soluționarea conflictelor individuale de muncă de către celelalte instanțe judecătorești. Judecătoria. Curtea de Apel. Înalta Curte de Casație și Justiție.....	244
2. Completul pentru soluționarea conflictelor de muncă.....	246
3. Termenele de sesizare a instanței.....	247
4. Procedura în fața primei instanțe.....	250
5. Căile ordinare de atac	252
6. Hotărârea prealabilă pentru dezlegarea unei probleme de drept	253
7. Executarea hotărârilor judecătorești prin care s-au soluționat litigii de muncă	254
Grila nr. 12	256
BIBLIOGRAFIE FINALĂ:	259

Cuvânt înainte

Cursul se adresează cu predilecție studenților și masteranzilor care studiază dreptul muncii, ca disciplină cuprinsă în planul de învățământ, într-un semestru (28 ore).

Temele analizate sunt următoarele: Dreptul muncii –ramură și știință a dreptului, Contractul individual de muncă, Conținutul contractului individual de muncă, Modificarea contractului individual de muncă, Suspendarea contractului individual de muncă, Încetarea contractului individual de muncă, Dialogul social, Contractul colectiv de muncă, Formarea profesională a salariaților, Conflictele de muncă, Conflictele colective de muncă, Jurisdicția muncii.

Cursurile au fost elaborate în urma consultării legislației actuale din domeniu, a literaturii de specialitate, a practicii judiciare, precum și a unor reglementări în materie cuprinse în dreptul comparat (cu predilecție din materia jurisdicției muncii).

Temele cuprind, în partea de început, o schemă sintetică, ca suport pentru studiul și analiza conținutului lor și, în final, câte un test grilă, care are menirea de a consolida, de a fixa informațiile dobândite de studenți, după parcurgerea conținutului și care poate fi utilizat și în cadrul activităților de seminar. În sprijinul studenților și masteranzilor care își propun să aprofundeze tematica referitoare la dreptul muncii am redat atât pe parcursul dezvoltării temelor, cât și la final, bibliografia care a fost consultată, conform standardelor de prezentare a referințelor bibliografice.

Autoarea își propune ca la reeditările ulterioare să lărgescă sfera instituțiilor analizate, pornind și de la importanța studierii dreptului muncii în formarea studenților și masteranzilor Facultății de drept.

Voi fi recunoscătoare colegilor și tuturor celor care vor citi cursul propus de mine și care vor face observații și aprecieri critice, pe care le voi considera sprijin în vederea perfecționării demersurilor viitoare de actualizare și reeditare a temelor propuse.

Autoarea

Capitolul I - Dreptul muncii – ramură și știință a dreptului

Secțiunea 1. Considerații generale privind “munca” și reglementarea ei prin norme juridice

1. Accepțiuni ale termenului „muncă“

Existența omului în societate nu a putut fi niciodată concepută ca fiind separată de muncă. Văzută ca o activitate creatoare de valori materiale și spirituale, munca a reprezentat întotdeauna o modalitate de formare și exprimare a personalității unome dar și o necesitate pentru satisfacerea nevoilor sociale¹.

Termenul „muncă“ provine din limba slavonă (monka) și are mai multe înțelesuri.

Sensul principal al cuvântului este acela de activitate productivă, munca prestată fiind o muncă eficientă, importantă dar și de rezultat al acestei activități, o muncă eficientă, de succes².

Un alt sens al cuvântului, secundar celui menționat este acela de loc de muncă, de serviciu, slujbă dar și de ansamblu al lucrătorilor, sens în care munca apare ca fiind opusă capitalului³.

Munca reprezintă o activitate specifică oamenilor – manuală și intelectuală- prin care ei utilizează aptitudinile fizice și psihice cu care sunt înzestrați în scopul producerii bunurilor necesare satisfacerii trebuințelor lor. Astfel, munca și forța de muncă reprezintă un ansamblu coerent, folosirea sinonimă a acestor noțiuni fiind deci corectă.

Prestarea muncii se realizează în cadrul unor raporturi sociale, care devin raporturi juridice de muncă, ca urmare a reglementării lor prin norme de drept.

Din perspectiva stabilirii obiectului dreptului muncii se impune evidențierea faptului că munca poate fi prestată atât în cadrul unor raporturi juridice guvernate de dispozițiile dreptului muncii, cât și într-un cadru juridic ce excede aplicabilitatea dreptului muncii și este guvernat de norme specifice altor ramuri ale dreptului.

¹ Athanasiu, Al., Dima, L., *Dreptul muncii, curs universitar*, Editura All Beck, București, 2005, p.1;

² Țiclea, Al., *Tratat de dreptul muncii - Legislație, doctrină, jurisprudență*, ediția a VI-a, revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2012, p.7;

³ Pélissier, J., Supiot, A., Jeammaud, A., *Droit du travail*, 23e edition, Dalloz, Paris, 2006, p.1;

2. Munca prestată în afara incidenței dreptului muncii

Astfel, în pofida denumirii sale, dreptul muncii nu privește orice formă de muncă, ci numai pe cea subordonată, el reglementând situația celui ce muncește în favoarea și sub autoritatea altuia, în schimbul unui salariu. În același timp, obiectul său nu se limitează la relațiile de muncă propriu-zise, ci se referă și la raporturile juridice conexe (privind de exemplu formarea profesională, dialogul social, securitatea și sănătatea în muncă, jurisdicția muncii).

Sub incidența dreptului muncii nu intră munca desfășurată în următoarele situații:

a) *munca personală, pentru sine* (în gospodăria proprie);

b) *munca independentă*;

Astfel, potrivit dispozițiilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale⁴, persoanele fizice autorizate, întreprinzătorii persoane fizice titulari ai întreprinderilor individuale, membrii familiilor care constituie întreprinderi familiale, desfășoară activități economice independente.

Pentru înțelegerea sensului sintagmei „activitate economică independentă” se impune a se face referire la dispozițiile Codului fiscal⁵. Astfel, art.7 alin.1 pct.1 din actul normativ menționat stipulează expres că prin activitate se înțelege orice activitate desfășurată de o persoană în scopul obținerii de venit. De asemenea, art.7 alin.1 pct.2 prevede că activitatea dependentă este orice activitate desfășurată de o persoană fizică într-o relație de angajare iar art.127 alin.3 are următorul cuprins: “Nu acționează de o manieră independentă angajații sau orice alte persoane legate de angajator printr-un contract individual de muncă sau prin alte instrumente juridice care creează un raport angajator/angajat în ceea ce privește condițiile de muncă, remunerarea sau alte obligații ale angajatorului”. Art.7 alin.1 pct.4 definește activitatea independentă ca fiind orice activitate desfășurată cu regularitate de către o persoană fizică, alta decât o activitate dependentă.

Ca urmare, raporturile juridice care se nasc prin prestarea muncii în calitate de persoană fizică autorizată, de întreprinzătorii persoane fizice titulari ai întreprinderilor individuale sau de membri familiilor care constituie întreprinderi familiale, în temeiul dispozițiilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 44/2008, nu intră în obiectul dreptului muncii.

⁴ *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale*, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 382 din 25 aprilie 2008, modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 38/2009, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 269 din 24 aprilie 2009; actul normativ menționat a abrogat Legea nr. 300/2004 care reglementa aceeași materie;

⁵ *Legea nr. 571/2003*, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 927 din 23 decembrie 2003, modificată ulterior;

Raporturile juridice menționate prezintă următoarele caracteristici⁶:

- cel care prestează munca nu se află într-un raport juridic cu un angajator;
- cel care prestează munca este liber să-și organizeze singur activitatea;
- venitul său depinde direct de profitul realizat și nu și-l atribuie singur, neconstituind salariu;

c) *munca liber-profesioniștilor*;

Profesia reglementată reprezintă, conform dispozițiilor art.3 alin.1 din Legea nr. 200/2004 privind recunoșterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate în România⁷, activitatea sau ansamblul de activități profesionale la care se referă legea română, care compun respectiva profesie în România. Conceptele de profesie reglementată și respectiv profesie liberală⁸ nu se suprapun integral, profesia liberală acoperind doar o parte a profesiilor reglementate, existând deci profesii reglementate care nu sunt profesii liberale (de exemplu cadru didactic, polițist, pilot, comisar financiar, lucrător în turism, etc.)⁹.

Caracteristica fundamentală a profesiunilor liberale este faptul că fiecare au o reglementare specială și, de regulă, nu se pot exercita în calitate de salariat sau de funcționar public, civil sau militar.

Astfel, pot fi enumerate, cu titlu de exemplu, o serie de profesii liberale, care au reglementări de sine stătătoare:

- expert contabil și contabil autorizat, profesie reglementată prin Ordonanța Guvernului nr. 65/1994 privind organizarea activității de expertiză contabilă și a contabililor autorizați¹⁰;
- notar public, profesie reglementată prin Legea nr. 36/1995 a notarilor publici și a activității notariale¹¹ și Ordinul ministrului justiției nr. 710/C/1995 pentru adoptarea Regulamentului de punere în aplicare a legii;
- avocat, profesie reglementată prin Legea nr. 51/1995 pentru organizarea și exercitarea profesiei de avocat, cu modificările ulterioare¹²;

⁶ Ștefănescu, I., T., *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ediția a II-a revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2012, p.15;

⁷ *Legea nr. 200/2004 privind recunoșterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate în România*, publicată în Monitorul Oficial nr. 500 din 3 iunie 2004, cu modificările și completările ulterioare;

⁸ Profesiunile liberale sunt grupate în Uniunea Profesiunilor Liberale din România, înființată în anul 2001, ca persoană juridică fără scop lucrativ, autonomă, neguvernamentală și apolitică; la scară internațională își desfășoară activitatea Uniunea Mondială a profesiunilor Liberale, înființată în anul 1987 la Paris; pentru detalii a se vedea Niculeasa, M., *Profesiile liberale. Reglementare, doctrină, jurisprudență*, Editura Universul Juridic, București, 2006, p.21;

⁹ Moroianu, Gh., *Statutul profesiunilor liberale*, Editura Universul Juridic, București, 2008, pp.81-282;

¹⁰ *Ordonanța Guvernului nr. 65/1994 privind organizarea activității de expertiză contabilă și a contabililor autorizați*, publicată în Monitorul Oficial nr. 13 din 8 ianuarie 2008;

¹¹ *Legea nr. 36/1995 a notarilor publici și a activității notariale*, publicată în Monitorul Oficial nr.92 din 16 mai 1995, completată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 177/2000, publicată în Monitorul Oficial nr.535 din 31 octombrie 2000, completată prin Legea nr. 267/2003, publicată în Monitorul Oficial nr. 424 din 17 iulie 2003;

¹² *Legea nr. 51/1995 pentru organizarea și exercitarea profesiei de avocat*, republicată în Monitorul Oficial nr. 113 din 6 martie 2001, cu modificările și completările ulterioare;

- medic, medic dentist, farmacist, profesii reglementate prin Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății¹³;
- psiholog, profesie reglementată prin Legea nr. 213/2004 privind înființarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului psihologilor din România¹⁴, etc.

Unii membri ai profesiunilor enumerate pot fi, exclusiv liber profesioniști, ori salariați, dar ei pot avea concomitent ambele calități^{14a}. De exemplu, medicii, ca regulă sunt salariați în rețeaua sanitară de stat, angajați ai spitalelor sau policlinicilor de stat, dar unii dintre ei își exercită profesiunea (liberală), în același timp, și în cabinete particulare.

Meseriașul sau artizanul (croitor, tâmplar, etc.), medicul sau farmacistul liber profesionist care își desfășoară activitatea la sediul lor profesional (atelier, cabinet, etc.) intră, în relațiile lor cu clienții, în sfera de reglementare a normelor dreptului civil și nu normelor dreptului muncii. De asemenea, agentul comercial permanent, în calitate de intermediar independent negociază sau încheie afaceri pentru ori în numele și pe seama comitentului fiind supus normelor dreptului comercial¹⁵ și nu celor de dreptul muncii.

Reglementările legale permit însă, de regulă, celor care practică o profesie liberală să încadreze salariați pentru exercitarea profesiei respective, raporturile de muncă ale celor în cauză fiind supuse legislației muncii.

d) *munca desfășurată în baza unor obligații legale* (de natură administrativă sau penal-execuțională), în următoarele situații:

- elevii, inclusiv cei din școlile de arte și meserii și studenții în timpul practicii profesionale (conform dispozițiilor Legii nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților¹⁶);
- rezerviștii concentrați sau mobilizați;
- persoanele fizice domiciliat în zone cu vegetație forestieră, altele decât pompierii civili, care au obligația de a participa la stingerea incendiilor;
- persoanele fizice din zonele afectate de inundații care au obligația de a participa la lucrările de apărare contra acestora;
- persoanele apte de muncă din familiile pentru care statul asigură venit minim garantat și care au obligația de a efectua lunar, la solicitarea primarului, acțiuni sau lucrări de interes local, fără a se putea depăși programul normal de lucru și cu respectarea normelor de securitate și

¹³ *Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății*, publicată în Monitorul Oficial nr.372 din 28 aprilie 2006;

¹⁴ *Legea nr. 213/2004 privind înființarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului psihologilor din România*, publicată în Monitorul Oficial nr.492 din 1 iunie 2004;

^{14a} Gidro, R., *Dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2013, p.24;

¹⁵ Pentru detalii a se vedea art. 1 și art.26 din *Legea nr. 509/2002 privind agenții comerciale permanente*, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 581 din 6 august 2002;

¹⁶ *Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților*, publicată în Monitorul Oficial nr. 493 din 24 iulie 2007;

- igienă a muncii (art.6 alin.2 din Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat¹⁷);
- persoanele care muncesc, cu acordul lor, în cursul executării pedepsei (conform dispozițiilor Legii nr. 275/2006 privind executarea pedepselor și a măsurilor dispuse de organele judiciare în cursul procesului penal¹⁸);
- persoanele care prestează muncă în folosul comunității;
- persoanele obligate să participe la acțiuni de limitare și înlăturare a urmărilor atacului inamicului, la localizarea și înlăturarea urmărilor dezastrelor.

e) *Munca benevolă sau voluntară* este o formă de muncă prestată în afara raportului juridic de muncă reglementat de dispozițiile dreptului muncii, al cărei regim juridic este stabilit prin dispoziții legale speciale, care aparțin dreptului asistenței sociale, componentă a dreptului securității sociale.

Astfel, munca voluntară reprezintă o muncă de interes public, prestată cu titlu personal și gratuit, care poate să îmbrace una din următoarele forme:

- având ca izvor contractul de voluntariat, încheiat în condițiile Legii nr. 195/2001 a voluntariatului¹⁹;
- cu titlu de activități voluntare izolate, care nu sunt supuse regimului stabilit prin Legea nr. 195/2001, prestate sporadic, în afara unor raporturi juridice cu persoanele juridice de drept public și de drept privat fără scop lucrativ, 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, sau ca pompieri voluntari civili²⁰.

f) *Munca prestată în temeiul unui raport juridic civil sau comercial*, în baza unui contract civil de locațiune a lucrătorilor sau serviciilor, a unei convenții civile de prestări servicii, în temeiul dispozițiilor Codului civil (art.1470 alin.1 și art.1413) sau unui contract de mandat civil sau comercial, nu intră sub incidența dreptului muncii. De regulă, se încheie asemenea convenții civile de către persoane fizice ce desfășoară activități cu caracter ocazional (de circumstanță) și care exclud subordonarea prestatorului muncii față de beneficiarul acesteia. Caracteristica acestor prestații este că ele se realizează *uno actu* (dintr-o dată) și nu în timp (deci cu executare succesivă)²¹.

¹⁷ Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 410 din 20 iulie 2001, cu modificările și completările ulterioare; HG nr. 1010/2006 publicată în Monitorul Oficial nr. 690/11 august 2006 de aprobare a Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 416/2001 privind venitul minim garantat, cu modificările și completările ulterioare;

¹⁸ Legea nr. 275/2006 privind executarea pedepselor și măsurilor dispuse de organele judiciare în cursul procesului penal, publicată în Monitorul Oficial nr. 627 din 20 iulie 2006;

¹⁹ Legea nr. 195/2001 a voluntariatului, republicată în Monitorul Oficial nr. 276 din 25 aprilie 2007 în temeiul art.II din Legea nr. 339/2006, publică în Monitorul Oficial nr. 651 din 27 iulie 2006, dându-se textelor o nouă reglementare; pentru detalii a se vedea Onica-Chipea, L., *Regimul juridic al voluntariatului în sistemul de drept românesc*, pp.87-91, în Dobrescu, E., Iancu, M. (coord.), *Valențele voluntariatului*, Editura Universității din Oradea, Oradea, 2011;

²⁰ Top, D., *Tratat de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2008, p.11;

²¹ *Idem*, p.14;

3. Munca prestată sub incidența dreptului muncii

Sub incidența prevederilor legislației muncii intră însă munca prestată de o persoană fizică pentru un beneficiar persoană fizică sau juridică sub autoritatea acestuia din urmă, în schimbul unei remunerații.

Simpla dependență economică, adică primirea unei remunerații în schimbul muncii prestate nu este însă suficientă, fiind necesar să existe o dependență juridică între cele două părți ale relației de muncă, dependență manifestată în dreptul patronului de a-și exercita permanent autoritatea asupra angajatului, și respectiv subordonarea angajatului față de angajator²².

Astfel, munca prestată este guvernată de dispozițiile dreptului muncii în următoarele situații:

a) munca prestată în temeiul unui *contract individual de muncă*;

b) *raporturile de muncă (de serviciu) ale funcționarilor publici civili sau militari*²³, reglementate prin normele speciale cuprinse în Constituție, în Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare, în alte reglementări de drept administrativ și doar în completare de normele de drept al muncii (numai în măsura în care nu contravin legislației specifice funcției publice)²⁴.

Funcționarii publici își desfășoară activitatea în baza unui act de numire pentru perioada mandatului în care ocupă funcția respectivă și nu în temeiul unui contract individual de muncă. Totuși, raportul de funcție publică are natură contractuală, pentru că presupune întrunirea acordului de voință al părților. De asemenea, raporturile de serviciu ale funcționarilor publici au caracter intuitu-personae, oneros, sunt cu executare succesivă și se caracterizează printr-un raport de subordonare care este mai puternic decât cel care se naște prin încheierea unui contract individual de muncă.

Raportul de serviciu constituie deci un raport juridic de muncă, având însă particularități determinate de incidența puternică și specifică a unor norme de drept public²⁵.

Legea 62/2011 a dialogului social²⁶ definește în articolul 1 lit. e și g termenii de angajator și respectiv angajat, incluzând expres raportul de serviciu în

²² Athanasiu, Al., Dima, L., *op.cit.*, p.2;

²³ Funcția publică reprezintă ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite de lege, în scopul realizării prerogativelor de putere publică de către administrația publică centrală, administrația publică locală și autoritățile administrative autonome; funcționarul public este persoana numită într-o funcție publică iar Legea nr. 188/1999 constituie dreptul comun pentru toate categoriile de funcționari publici; pentru detalii a se vedea Ștefănescu, I., T., *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, ed.cit., 2012, pp.22;

²⁴ În doctrină s-a susținut și ideea conform căreia aplicarea dreptului muncii funcționarilor publici ar reprezenta o gravă discordanță față de reforma funcției publice, o inconsecvență a legiuitorului care nu a ieșit din spiritul vechii reglementări socialiste și a rămas atașat anumitor principii ale vechiului sistem; pentru detalii a se vedea Cristea, S., *Problèmes juridiques de la fonction publique roumaine. Étude comparée avec la France*, Editura Universul Juridic, București, 2005, p. 133;

²⁵ Ștefănescu, I., T., *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, ed.cit., 2012, p.25;

²⁶ *Legea 62/2011 a dialogului social*, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 322/2011;

categoria raporturilor juridice de muncă, obiect de reglementare a dreptului muncii. Astfel prin *angajator* se înțelege persoana fizică sau juridică care poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu iar prin *angajat* persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori raport de serviciu, care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile.

c) raporturile de muncă ale demnitarilor

Persoanele care ocupă funcții de demnitate publică sunt numite sau alese. (de exemplu deputații, senatorii, membrii guvernului, aleșii locali, etc).

Deși analiza statutului juridic al funcțiilor de demnitate publică, „specie a funcțiilor publice”²⁷ aparține dreptului public, preponderent dreptului constituțional și deci nu dreptului muncii, totuși ca și în cazul funcționarilor publici, este utilă realizarea unor referiri comparative, pe parcursul analizei raportului juridic de muncă al salariaților, cu elemente ale regimului aplicabil funcțiilor de demnitate publică.

*d) raporturile de muncă ale membrilor cooperatori din cadrul cooperativelor meșteșugărești și ale cooperativelor de credit, reglementate de normele dreptului cooperatist*²⁸.

Din perspectiva obiectului dreptului muncii prezintă importanță mențiunea cuprinsă în cuprinsul art.16 alin.1 din Legea nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției²⁹ potrivit căreia societățile cooperative sunt obligate să desfășoare activitățile prevăzute de actul constitutiv exclusiv cu membrii cooperatori, dacă prin actul constitutiv nu se prevede altfel. Per a contrario, dacă actul constitutiv prevede expres faptul că anumite activități ale cooperativei se pot desfășura și cu salariați, care nu au calitatea de cooperatori, acestor salariați li se vor aplica normele cuprinse în legislația muncii.

De asemenea, conflictele de muncă dintre cooperatori și cooperative, fiind izvorâte din raporturi de muncă sunt supuse, potrivit dispozițiilor Codul muncii, regulilor jurisdicției muncii. (Vezi capitolul XII)³⁰.

Trăsăturile comune specifice acestor raporturi juridice de muncă sunt³¹:

- au la bază acordul de voință al părților, astfel încât între părți se încheie un raport juridic contractual;
- persoana fizică este subordonată instituției pentru care prestează munca;
- munca se realizează prin prestații succesive, presupunând o anumită durată și având caracter de continuitate (de regulă în cadrul unui număr minim de ore);

²⁷ Iorgovan, A., *Tratat de drept administrativ*, ediția a -IV-a, vol.I, Editura ALL Beck, București, 2005, p.590;

²⁸ Athanasiu, Al., Dima, L., *op.cit.*, p.3;

²⁹ *Legea nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției*, publicată în Monitorul Oficial nr. 172 din 22 februarie 2005;

³⁰ Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția civilă și de proprietate intelectuală, Decizia nr. 585/2006;

³¹ Athanasiu, Al., Dima, L., *op.cit.*, p.3;

- persoanele fizice primesc o contraprestație pentru munca desfășurată, o remunerație.

Secțiunea 2. Dreptul muncii. Definiție, obiect de reglementare, metodă de reglementare

1. Definierea dreptului muncii

Într-o definiție³², dreptul muncii reprezintă acea ramură de drept care reglementează raporturile juridice care se nasc, se modifică și se sting în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă și a contractului colectiv de muncă precum și raporturile juridice conexe acestora.

Sunt considerate a fi raporturi juridice conexe raporturilor juridice ce decurg din, sau se grefează pe raporturile juridice de muncă și anume raporturile juridice privind: înființarea, organizarea și funcționarea organizațiilor sindicale și patronale, precum și raporturile dintre aceste organizații și subiectele raporturilor juridice de muncă, înființarea, organizarea și funcționarea organelor de jurisdicție a muncii, pregătirea profesională și perfecționarea pregătirii profesionale, organizarea și disciplina muncii, igiena și protecția muncii.

2. Obiectul de reglementare al dreptului muncii

În esență dreptul muncii este dreptul contractului de muncă, însă obiectul său de reglementare s- a extins de la contractul individual de muncă la contractul colectiv de muncă și, ulterior la raporturile juridice conexe, normele sale reglementând inițial statutul juridic al salariatului, iar apoi și munca desfășurată de alte categorii de persoane, care nu lucrează în temeiul unor contracte individuale de muncă.

Astfel, dreptul muncii reprezintă un ansamblu de norme juridice cu un obiect distinct, respectiv relațiile sociale de muncă atât individuale cât și colective, reglementate de lege ce iau naștere în legătură cu prestarea unei munci de către o persoană fizică în beneficiul unei alte persoane fizice sau juridice, care se obligă să o remunereze și să-i asigure condițiile necesare pentru prestarea muncii respective.

Dreptul muncii guvernează astfel, în principal, raporturile dintre angajatori și angajați, în calitatea lor de părți ale relației individuale de muncă.

Denumirea celor două părți ale raportului juridic de muncă l-a preocupat constant pe legiuitor, edificatoare fiind în acest sens exemplele oferite de analiza unor dispoziții legale aplicabile³³.

³² *Idem*, pp.6,7;

³³ Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, abrogată expres prin Legea nr. 40/2011 a dialogului social, preciza expres semnificația celor două părți ale raportului de muncă și anume: *unitatea*, care desemnează persoana juridică ce utilizează munca prestată de salariați și *salariatul*, care desemnează persoana fizică ce desfășoară o activitate în cadrul unei unități, în temeiul unui contract individual de muncă;