

DREPTUL MUNCII

**La elaborarea lucrării s-a folosit materialul documentar publicat
până la data de 21 noiembrie 2013**

Conf. univ.dr. OLIA-MARIA CORSIUC

DREPTUL MUNCII



EDITURA UNIVERSITARĂ
București, 2013

Colecția ȘTIINȚE JURIDICE ȘI ADMINISTRATIVE

Redactor: Gheorghe Iovan
Tehnoredactor: Ameluța Vișan
Coperta: Angelica Mălăescu

Editură recunoscută de Consiliul Național al Cercetării Științifice (C.N.C.S.) și inclusă de Consiliul Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare (C.N.A.T.D.C.U.) în categoria editurilor de prestigiu recunoscut.

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
CORSIUC, OLIA-MARIA

Dreptul muncii / Olia Maria Corsiuc. - București :
Editura Universitară, 2013
ISBN 978-606-591-861-0

349.2

DOI: (Digital Object Identifier): 10.5682/9786065918610

© Toate drepturile asupra acestei lucrări sunt rezervate, nicio parte din această lucrare nu poate fi copiată fără acordul Editurii Universitare

Copyright © 2013
Editura Universitară
Director: Vasile Muscalu
B-dul. N. Bălcescu nr. 27-33, Sector 1, București
Tel.: 021 – 315.32.47 / 319.67.27
www.editurauniversitara.ro
e-mail: redactia@editurauniversitara.ro

Distribuție: tel.: 021-315.32.47 / 319.67.27 / 0744 EDITOR / 07217 CARTE
comenzi@editurauniversitara.ro
O.P. 15, C.P. 35, București
www.editurauniversitara.ro

LISTĂ DE ABREVIERI

adv. lat. – adverb latin
alin. – alineat
art. – articol
C.pr.civ. – codul de procedură civilă
dec. – decizia
disp. – dispozițiile
Dreptul – revista „Dreptul”
H.G. – Hotărârea Guvernului
ibidem – în același loc (în aceeași lucrare)
idem – aceeași referință (același autor)
infra – mai jos (dedesubt)
J.O.C.E. – Jurnalul Oficial al Comunității Europene
lat. – latin
lit. – litera
M.Of.P. – Monitorul Oficial al României Partea
n.n. – nota noastră (nota autorului)
nr. – numărul
O.G. – Ordonanța Guvernului
O.U.G. – Ordonanța de urgență a Guvernului
O.I.M. – Organizația Internațională a Muncii
op. cit. – opera citată
p. – pagina
s.ec. și com – secția economică și comercială
s.n. – sublinierea noastră (sublinierea autorului)
supra – mai sus (deasupra)
urm. – următoarele
vol. – volumul

CUPRINS

<i>Listă de abrevieri</i>	5
CAPITOLUL I	
CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND DREPTUL MUNCII	
1.1. Noțiuni introductive.....	15
1.2. Noțiunea și obiectul dreptului muncii	18
1.3. Raporturile juridice de muncă.....	21
1.3.1. Noțiunea și trăsăturile raporturilor juridice de muncă.....	21
1.3.2. Formele raporturilor juridice de muncă.....	24
1.3.3. Izvoarele dreptului muncii. Noțiune. Categori de izvoare	37
1.3.4. Principiile dreptului muncii	51
CAPITOLUL II	
DIALOGUL SOCIAL ȘI COOPERAREA TRIPARTITĂ	
2.1. Noțiuni introductive	61
2.1.1. Reglementarea și noțiunea dialogului social.....	61
2.1.2. Tripartismul. Organisme tripartite	65
2.1.3. Alte organisme menite să faciliteze dialogul social.....	77
CAPITOLUL III	
ORGANIZAȚIILE SINDICALE ȘI REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
3.1. Generalități privind organizațiile sindicale	83
3.1.1. Noțiunea, reglementarea și trăsăturile organizațiilor sindicale ...	83
3.2. Libertatea sindicală.....	85
3.2.1. Noțiunea libertății sindicale	85
3.2.2. Izvoarele libertății sindicale	86
3.2.3. Libertatea sindicală individuală	88
3.2.4. Libertatea sindicală colectivă	94
3.2.5. Protecția și garantarea libertății sindicale în legislația noastră....	97
3.3. Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor sindicale	99
3.3.1. Constituirea organizațiilor sindicale	99

3.3.2. Organizarea sindicatelor	101
3.3.3. Atribuții ale organizațiilor sindicale	105
3.4. Asocierea și afilierea sindicală	108
3.4.1. Asocierea sindicală	108
3.4.2. Afilierea sindicală	110
3.5. Reorganizarea și dizolvarea sindicatelor	110
3.6. Acțiunea sindicală	111
3.6.1. Reprezentativitatea sindicatelor	111
3.6.2. Apărarea intereselor salariaților	113
3.6.3. Acțiuni revendicative ale sindicatelor	114
3.7. Reprezentanții salariaților (angajaților)	115
3.7.1. Reglementare. Atribuții	115
3.7.2. Alegerea și mandatul reprezentanților salariaților	116
3.7.3. Atribuțiile reprezentanților salariaților	117

CAPITOLUL IV

ORGANIZAȚIILE PATRONALE

4.1. Generalități privind patronatele	119
4.1.1. Noțiunea de patron	119
4.1.2. Importanța patronilor (angajatorilor) în relațiile de muncă	120
4.1.3. Categoriile de persoane juridice – angajatori	120
4.2. Constituirea și organizarea organizațiilor patronale	122
4.2.1. Constituirea organizațiilor patronale	122
4.2.2. Organizarea organizațiilor patronale.....	123
4.3. Funcționarea organizațiilor patronale	125
4.3.1. Drepturile și obligațiile organizațiilor patronale	125
4.3.2. Patrimoniul și finanțarea activității	126
4.3.3. Dizolvarea și lichidarea organizațiilor patronale	126
4.4. Reprezentativitatea organizațiilor patronale	127

CAPITOLUL V

PIAȚA MUNCII ȘI ROLUL STATULUI ÎN RELAȚIILE DE MUNCĂ

5.1. Noțiuni generale privind piața muncii. Intervenția statului pe piața muncii	129
5.1.1. Noțiunea de piață a muncii	129
5.1.2. Reglementarea intervenției statului pe piața muncii și în relațiile de muncă	130
5.2. Inspecția Muncii	143
5.2.1. Reglementare. Organizare și funcționare	143
5.2.2. Funcțiile generale ale Inspecției Muncii	144
5.2.3. Atribuțiile Inspecției Muncii	145

CAPITOLUL VI

FORMAREA PROFESIONALĂ

6.1. Noțiunea, reglementarea și obiectivele formării profesionale	151
6.1.1. Noțiunea formării profesionale	151
6.1.2. Reglementarea și obiectivele principale ale formării profesionale	152
6.2. Formarea profesională inițială și educația permanentă	154
6.2.1. Formarea profesională inițială	154
6.2.2. Educația permanentă	155
6.3. Formarea profesională a adulților	156
6.3.1. Noțiuni introductive	156
6.3.2. Organisme competente pentru formarea profesională a adulților	158
6.3.3. Autorizarea furnizorilor de formare profesională	159
6.3.4. Evaluarea și certificarea formării profesionale a adulților	159
6.4. Formarea profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă	160
6.4.1. Noțiuni generale	160
6.4.2. Drepturi și obligații ale persoanelor care urmează programe de pregătire profesională	162
6.5. Formarea profesională a salariaților	163
6.5.1. Generalități	163
6.5.2. Participarea la formarea profesională	163
6.5.3. Cheltuielile privind formarea profesională	164
6.6. Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator ...	165
6.6.1. Contractul de calificare profesională	165
6.6.2. Contractul de adaptare profesională	166
6.7. Contractul de ucenicie la locul de muncă	167
6.7.1. Reglementare. Noțiune	167
6.7.2. Părțile contractului de ucenicie la locul de muncă	168
6.7.3. Forma, conținutul și durata contractului de ucenicie	169
6.8. Studiile universitare de masterat	174
6.8.1. Organizare. Admitere. Diploma	174
6.9. Studiile universitare de doctorat	176
6.9.1. Organizare. Admitere	176
6.9.2. Studentul-doctorand. Conducătorul de doctorat	177
6.9.3. Teza de doctorat. Diploma. Sancțiuni	179
6.10. Programe postuniversitare	181
6.10.1. Categoriile de programe postuniversitare	181
6.11. Bursele private	182
6.11.1. Noțiuni introductive	182
6.11.2. Contractul de acordare a bursei private	182
6.12. Concediile pentru formare profesională	183

CAPITOLUL VII

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ ȘI ACORDURILE COLECTIVE DE MUNCĂ

7.1. Noțiuni introductive	185
7.1.1. Definiția și importanța contractului colectiv de muncă	185
7.1.2. Natura juridică și caracterele contractului colectiv de muncă ...	186
7.1.3. Categoriile de contracte colective de muncă. Acordurile colective	188
7.2. Negocierea și încheierea contractelor colective de muncă	192
7.3. Negocierea și încheierea acordurilor colective	196
7.4. Înregistrarea și publicitatea contractelor colective de muncă	197
7.5. Efectele contractelor colective de muncă	199
7.5.1. Contractul colectiv de muncă – izvor de drept	199
7.5.2. Sfera salariaților supuși efectelor contractului colectiv de muncă	200
7.5.3. Influența contractului colectiv de muncă asupra contractelor individuale de muncă	201
7.6. Executarea și modificarea contractelor colective de muncă	202
7.6.1. Executarea contractelor colective de muncă	202
7.6.2. Modificarea contractului colectiv de muncă	203
7.7. Suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă	206
7.7.1. Suspendarea contractului colectiv de muncă	206
7.7.2. Încetarea contractului colectiv de muncă	207

CAPITOLUL VIII

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

8.1. Considerații generale	210
8.1.1. Reglementarea și definiția contractului individual de muncă	210
8.1.2. Elementele contractului individual de muncă	211
8.2. Trăsăturile caracteristice ale contractului individual de muncă	212
8.3. Contractul individual de muncă și alte contracte	217
8.3.1. Contractul individual de muncă și contractul colectiv de muncă	217
8.3.2. Contractul individual de muncă și contractul civil de locațiune a lucrărilor	218
8.3.3. Contractul individual de muncă și contractul de voluntariat	222
8.4. Încheierea contractului individual de muncă	224
8.4.1. Considerații introductive	224
8.4.2. Capacitatea juridică a salariatului. Incompatibilități	225
8.4.3. Examenul medical	233
8.4.4. Capacitatea juridică a angajatorului	236
8.4.5. Consimțământul părților	238
8.4.6. Obiectul contractului individual de muncă	241
8.4.7. Cauza contractului individual de muncă	242

8.4.8. Condiții specifice pentru încheierea contractului individual de muncă	244
8.4.9. Durata contractului individual de muncă	260
8.4.10. Conținutul contractului individual de muncă	261
8.4.11. Forma și înregistrarea contractului individual de muncă	270
8.4.12. Cumulul de funcții	271
8.4.13. Excepții de la posibilitatea cumulului de funcții. Incompatibilități legale	276
8.5. Drepturile și obligațiile părților contractului individual de muncă	281
8.5.1. Puterea obligatorie a contractului	281
8.5.2. Drepturile și obligațiile angajatorului	282
8.5.3. Drepturile și obligațiile salariaților	302
8.6. Suspendarea contractului individual de muncă	306
8.6.1. Generalități	306
8.6.2. Cazurile de suspendare a contractului individual de muncă	307
8.6.3. Procedura și efectele suspendării	309
8.7. Modificarea contractului individual de muncă	311
8.7.1. Noțiuni introductive	311
8.7.2. Delegarea	313
8.7.3. Detașarea	315
8.7.4. Trecerea temporară în altă muncă	321
8.7.5. Alte cazuri de modificare definitivă a contractului individual de muncă	322
8.8. Încetarea contractului individual de muncă	323
8.8.1. Considerații introductive	323
8.8.2. Încetarea de drept	324
8.8.3. Încetarea prin acordul părților	325
8.8.4. Concedierea	326
8.8.5. Concedierea colectivă	328
8.8.6. Interdicții privind concedierea	331
8.8.7. Procedura concedierii salariaților	333
8.8.8. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale	343
8.8.9. Demisia	345
8.9. Contractele individuale de muncă speciale	348
8.9.1. Contractul de muncă temporară cu un agent de muncă temporară	348
8.9.2. Contractul individual de muncă cu timp parțial	352
8.9.3. Contractul individual de muncă la domiciliu	355

CAPITOLUL 9

SALARIZAREA

9.1. Noțiunea și elementele salariului	357
9.1.1. Noțiunea de salariu	357
9.1.2. Elementele salariului	358
9.2. Categoriile de salarii	359
9.2.1. Salariul nominal și salariul real	359
9.2.2. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată	359
9.3. Sistemul de salarizare	360
9.3.1. Noțiunea și principiile sistemului de salarizare	360
9.3.2. Noțiunea și clasificarea formelor de salarizare prin negociere ...	363
9.3.3. Salarizarea personalului plătit din fonduri publice	366
9.3.4. Salarizarea personalului contractual din administrația publică ...	373
9.4. Plata salariilor	374
9.4.1. Obligații ale angajatorului	374
9.4.2. Condiții privind plata salariilor	376

CAPITOLUL X

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

10.1. Timpul de muncă	378
10.1.1. Noțiunea și clasificarea timpului de muncă	378
10.1.2. Durata timpului de muncă	379
10.2. Timpul de odihnă	386
10.2.1. Noțiunea și formele timpului de odihnă	386
10.2.2. Pauza pentru masă, pauza de alăptare și timpul de odihnă între două zile de muncă	386
10.2.3. Repausul săptămânal	387
10.2.4. Pauze și perioade de odihnă pentru conducătorii auto	388
10.2.5. Sărbătorile legale	389
10.2.6. Dreptul la concediul de odihnă	390
10.2.7. Durata concediului de odihnă (de bază)	391
10.2.8. Concediul suplimentar de odihnă	392
10.2.9. Condițiile dobândirii și exercitării dreptului la concediu de odihnă	393
10.2.10. Programarea și efectuarea concediului de odihnă	394
10.2.11. Indemnizația de concediu. Compensarea în bani a concediului de odihnă	396
10.2.12. Alte concedii și zile libere	398

CAPITOLUL XI

RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ

11.1. Disciplina muncii și răspunderea disciplinară. Noțiuni și trăsături caracteristice	401
11.1.1. Noțiunea și trăsăturile caracteristice ale disciplinei muncii ...	401
11.1.2. Definiția și trăsăturile răspunderii disciplinare	403
11.2. Condițiile răspunderii disciplinare	405
11.3. Cumulul răspunderii disciplinare cu alte forme ale răspunderii juridice...	409
11.3.1. Cumulul răspunderii disciplinare cu răspunderea patrimonială...	409
11.3.2. Cumulul răspunderii disciplinare cu răspunderea penală	409
11.3.3. Cumulul răspunderii disciplinare cu răspunderea contravențională	411
11.4. Sancțiunile disciplinare	412
11.4.1. Noțiunea și clasificarea sancțiunilor disciplinare	412
11.4.2. Sancțiunile disciplinare generale	414
11.4.3. Sancțiuni disciplinare speciale	414
11.4.4. Organele competente să aplice sancțiuni disciplinare	416
11.4.5. Cercetarea disciplinară prealabilă	418
11.4.6. Aplicarea sancțiunii disciplinare. Decizia de sancționare	419
11.4.7. Executarea sancțiunilor disciplinare	423
11.4.8. Contestația împotriva sancțiunilor disciplinare și procedura soluționării ei	424
11.4.9. Radierea disciplinară	426

CAPITOLUL XII

RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ

12.1. Definiția și trăsăturile răspunderii patrimoniale	428
12.2. Corelația răspunderii patrimoniale cu alte forme ale răspunderii juridice	430
12.2.1. Răspunderea patrimonială și răspunderea civilă contractuală	430
12.2.2. Răspunderea patrimonială și răspunderea civilă delictuală	431
12.2.3. Răspunderea patrimonială și răspunderea materială	432
12.2.4. Răspunderea patrimonială și răspunderea pentru daune morale ..	433
12.3. Obligația de restituire a sumelor încasate necuvenit de către salariat.....	433
12.4. Răspunderea patrimonială a angajatorului față de salariați	434
12.5. Formele răspunderii patrimoniale a salariaților	436
12.6. Condițiile răspunderii patrimoniale a salariaților	440
12.7. Procedura generală de stabilire și recuperare a prejudiciilor produse angajatorului	446

CAPITOLUL XIII

CONFLICTELE DE MUNCĂ ȘI SOLUȚIONAREA LOR

13.1. Noțiunea și clasificarea conflictelor de muncă	450
13.2. Conflictelor colective de muncă și soluționarea lor	451
13.2.1. Definiția și trăsăturile caracteristice ale conflictelor colective de muncă	451
13.2.2. Situațiile în care pot fi declanșate conflicte colective de muncă	452
13.2.3. Premisele declanșării conflictului colectiv de muncă	454
13.2.4. Concilierea conflictelor colective de muncă	456
13.2.5. Medierea și arbitrajul conflictelor colective de muncă	460
13.2.6. Greva. Noțiune și trăsături caracteristice	462
13.2.7. Dreptul la grevă și limitele lui	466
13.2.8. Categoriile de greve	469
13.2.9. Declarația grevei	476
13.2.10. Interdicții și limitări în declarația grevei	478
13.2.11. Desfășurarea grevei	482
13.2.12. Obligații ale organizatorilor grevei și ale conducerii unității (angajatorului)	485
13.2.13. Încetarea grevei	486
13.2.14. Răspunderea juridică pentru nerespectarea dispozițiilor legale privind greva	488
13.3. Jurisdicția muncii	493
13.3.1. Noțiunea generală privind jurisdicția muncii	493
13.3.2. Părțile în conflictele de muncă	496
13.3.3. Medierea conflictelor individuale de muncă	500
13.3.4. Instanțele judecătorești competente să soluționeze conflictele de muncă. Competența materială	507
13.3.5. Competența teritorială a instanțelor judecătorești	511
13.3.6. Sesizarea instanței de judecată	513
13.3.7. Completul pentru soluționarea conflictelor de muncă în prima instanță. Asistenții judiciari	514
13.3.8. Termenele de sesizare a instanței de judecată	515
13.3.9. Procedura soluționării conflictelor de muncă	520
13.3.10. Hotărârile instanțelor de judecată	522
13.3.11. Apelul	523
13.3.12. Căi extraordinare de atac	524
Teste grilă	525
<i>Bibliografie selectivă</i>	547

CAPITOLUL I

CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND DREPTUL MUNCII

1.1. Noțiuni introductive

Termenul „muncă” are semnificația de activitate creatoare de valori materiale sau spirituale, activitate productivă indisolubil legată de viața omului. Totodată munca constituie instrumentul de implementare și afirmare a personalității umane.

Dar termenul „muncă” semnifică și rezultatul activității umane-manuală și/sau intelectuală.

Etimologic expresia „muncă” provine din limba slavonă – *monka*¹ și are mai multe sensuri².

Munca poate fi percepută ca o acțiune, liberă, creatoare, dar și ca o obligație. Prestarea muncii se realizează în cadrul unor raporturi sociale care, reglementate prin norme juridice (de drept), devin, de regulă raporturi juridice de muncă.

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.

Obiectul său nu se limitează la relațiile de muncă propriu-zise, ci el se referă și la acele raporturi juridice conexe (privind, de exemplu, formarea profesională, partenerii sociali, securitatea și sănătatea în muncă, jurisdicția muncii).

Dreptul muncii nu are în vedere munca personală, pentru sine (în gospodăria proprie) și nici pe cea *independentă* sau a *liberilor-profesioniști*.

Activități economice independente desfășoară *persoanele fizice, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale, autorizate* în temeiul O.U.G nr. 44/2008³. Raporturile juridice care se nasc ca urmare a prestării muncii în

¹ În lat. *tripalium*, în fr. *travail*.

² A se vedea *Noul dicționar universal al limbii române*, Editura Litera Internațional, București, Chișinău, 2006, p. 858.

³ O.U.G. nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale a fost publicată în M.Of. PI., nr. 328/25.04.2008, fiind modificată ulterior.

Ea reglementează accesul la activitatea economică, procedura de înregistrare în registrul comerțului și de autorizare a funcționării și regimul juridic al persoanelor fizice autorizate să desfășoare activități economice, precum și al întreprinderilor individuale și familiale. Potrivit art. 44 din O.U.G. nr. 44/2008 a fost abrogată reglementarea anterioară Legea nr. 300/2004, publicată în M.Of. PI. nr. 576/29.06.2004, care stabilea că persoanele fizice puteau desfășura activități economice numai în baza unei autorizații administrative.

calitate de persoană fizică autorizată potrivit ordonanței menționate nu intră în obiectul dreptului muncii.

Pentru a înțelege sensul „activități economice independente” trebuie să avem în vedere textul art. 127 alin. (3) din Codul Fiscal¹, conform căruia:

„Nu acționează de o manieră independentă angajații sau oricare alte persoane legate de angajator printr-un contract individual de muncă sau prin orice alte instrumente juridice care creează un raport angajator/angajat în ceea ce privește condițiile de muncă, remunerarea sau alte obligații ale angajatorului”².

Per a contrario, toate celelalte activități sunt independente.

Sunt acte normative speciale care reglementează o serie de profesii, din care unele exclusiv liberale, astfel:

- *expert contabil și contabil autorizat* (O.G. nr. 65/1994)³;
- *notar public* (Legea nr. 36/1995; Ordinul ministrului justiției nr. 2911/C/2009⁴);
- *avocat* (Legea nr. 51/1995⁵);
- *medic veterinar* (Legea nr. 160/1998 pentru organizarea și exercitarea profesiei de medic veterinar⁶);
- *auditor financiar* (O.U.G. nr. 75/1999⁷);
- *geodez* (Legea nr. 16/2007⁸);
- *persoanele care practică servicii publice conexe actului medical* (tehnician dentar, biochimist, logoped, optician etc.); (O.U.G. nr. 83/2000⁹);
- *consilier în proprietatea industrială* (O.G. nr. 66/2000¹⁰; Instrucțiunile de aplicare nr. 108/2002, aprobate de directorul general al Oficiului de Stat pentru Invenții și Mărci¹¹);

¹ Legea nr. 571/2003, publicată în M. Of., PI, nr. 927 din 23 decembrie 2003, modificată ulterior.

² T. Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, vol. I, Editura Lumina Lex, București, 2003, p. 24 și urm.

³ Privind organizarea activității de expertiză contabilă și a contabililor autorizați, republicată în M. Of., PI, nr. 13 din 8 ianuarie 2008, completată și modificată ulterior.

⁴ Legea notarilor publici și a activităților notariale, publicată în M. Of., PI, nr. 92 din 16 mai 1995, completată și modificată ulterior.

⁵ Pentru organizarea și exercitarea profesiei de avocat, republicată în M. Of., PI, nr. 113 din 6 martie 2001, modificată și completată ulterior.

⁶ Pentru organizarea și exercitarea profesiei de medic veterinar, republicată în M. Of., PI, nr. 443 din 23 mai 2005, modificată ulterior.

⁷ Privind activitatea de audit financiar, republicată în M. Of., PI, nr. 598 din 2 august 2003, modificată ulterior.

⁸ Privind organizarea și exercitarea profesiei de geodez, publicată în M. Of., PI, nr. 43 din 19 ianuarie 2007, modificată ulterior.

⁹ Privind organizarea și funcționarea cabinetelor de liberă practică pentru servicii publice conexe actului medical, publicată în M. Of., PI, nr. 291 din 27 iunie 2000, aprobată prin Legea nr. 598/2001, publicată în M. Of., PI, nr. 711 din 8 noiembrie 2001.

¹⁰ Privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier în proprietate industrială, republicată în M. Of., PI, nr. 1019 din 21 decembrie 2006.

¹¹ Publicate în M. Of., PI, nr. 826 din 15 noiembrie 2002, modificată ulterior.

- *expert criminalist* (O.G. nr. 75/2000¹);
- *executor judecătoresc*, (Legea nr. 188/2000²);
- *arhitect* (Legea nr. 184/2001³);
- *consultant fiscal* (O.G. nr. 71/2001⁴);
- *detectiv particular* (Legea nr. 329/2003⁵);
- *psiholog cu drept de liberă practică* (Legea nr. 213/2004⁶);
- *medic, medic dentist și farmacist* (Legea nr. 95/2006⁷);
- *mediator* (Legea nr. 192/2006)⁸;
- *practician în insolvență* (O.U.G. nr. 86/2006)⁹;
- *broker* (Legea nr. 357/2005¹⁰);
- *trader și consultant de investiții* (Legea nr. 297/2004¹¹) etc.

Având în vedere profesiunile enumerate trebuie precizat că o parte din membrii acestora pot fi, exclusiv, liber profesioniști, ori salariați, dar pot avea și concomitent, ambele calități. De exemplu, medicii, ca regulă, sunt salariați în rețeaua sanitară de stat, iar unii dintre ei își exercită profesiunea (liberală) și în cabinete particulare. Există mai multe forme și modalități de exercitare a

¹ Privind autorizarea experților criminaliști, publicată în M. Of., PI, nr. 407 din 29 august 2000, aprobată prin Legea nr.488/2002, publicată în M. Of., PI, nr. 578 din 5 august 2002, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 128/2010, publicată în M. Of., PI, nr. 453 din 2 iulie 2010.

² Privind executorii judecătorești, publicată în M. Of., PI, nr. 559 din 10 noiembrie noiembrie 2000, modificată ulterior și republicată în M. Of., PI, nr.738 din 20 octombrie 2011.

³ Privind organizarea și exercitarea profesiei de arhitect, republicată în M. Of., PI, nr.771 din 23 august 2004, modificată ulterior.

⁴ Privind organizarea și exercitarea profesiei de consultanță fiscală, publicată în M.Of., PI, nr. 538 din 1 septembrie 2001, aprobată prin Legea nr. 198/2002, publicată în M. Of., PI, nr.287 din 29 aprilie 2002, modificată ulterior.

⁵ Privind exercitarea profesiei de detectiv particular, republicată în M. Of., PI, nr. 306 din 8 mai 2007.

⁶ Privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România, publicată în M.Of., PI, nr.492 din 1 iunie 2004.

⁷ Privind reforma în domeniul sănătății, publicată în M. Of., P I nr. 372 din 28 aprilie 2006, modificată ulterior.

⁸ Privind medierea și organizarea profesiei de mediator, publicată în M. Of., PI, nr.441 din 22 mai 2006, modificată ulterior.

⁹ Privind organizarea activității practicienilor în insolvență, publicată în M. Of., PI, PI, nr. 944 din 22 noiembrie 2006, modificată ulterior.

¹⁰ Privind bursele de mărfuri, publicată în M. Of., PI, nr. 1185 din 9 decembrie 2005.

¹¹ Privind piața de capital, publicată în M. Of., PI, nr. 571 din 29 iunie 2004, modificată ulterior.

profesiunilor liberale, individual, asociativ, în baza unui contract individual de muncă sau a unui contract civil. Astfel, experții contabili și contabilii autorizați pot fi în același timp *salariați*, deci încadrați cu contract individual de muncă, ca și consilierii în proprietate industrială etc. și profesioniști (liberali) în baza unui contract civil.

Sunt persoane fizice de exemplu: meseriașul sau artizanul (croitor, tâmplar, fierar etc.), medicul sau farmacistul liber profesionist care își desfășoară activitatea la sediul profesional (atelier, cabinet, etc.) pentru diverși clienți fiindu-le aplicabile normele dreptului civil în relațiile cu aceștia și nu ale dreptului muncii.

Totodată *agentul comercial permanent*, care, în calitate de *intermediar independent* negociază sau încheie afaceri pentru ori în numele și pe seama *comitentului* (o altă persoană fizică sau juridică), fiind un mandatar, este supus normelor dreptului comercial¹ și nu ale dreptului muncii.

➤ *Munca subordonată*

Munca subordonată, este cea prestată de o persoană fizică pentru un beneficiar persoană juridică sau fizică sub autoritatea acestuia din urmă. Această muncă este îndeplinită de *salariați*, ca urmare a încheierii contractului individual de muncă, de funcționari publici, militari, demnitari, diplomați.

De asemenea, este muncă subordonată, cea prestată de *voluntari*, în temeiul contractului de voluntariat potrivit Legii nr. 195/2001² precum și cea, consecință a unor obligații legale, de exemplu, de: persoanele care execută sau prestează o muncă neremunerată în folosul comunității³. În situațiile arătate prestatorii nu au calitatea de *salariați* (angajați) și nu beneficiază pentru munca prestată de salarii (remunerație etc.).

1.2. Noțiunea și obiectul dreptului muncii

➤ *Noțiunea dreptului muncii*

Dreptul muncii reprezintă un ansamblu de norme juridice cu un obiect distinct de reglementare: *relațiile sociale de muncă*.

Aceste relații se stabilesc între cei ce utilizează forța de muncă – *angajatori* (patroni) și cei care prestează munca *salariați* (angajați).

¹ Art. 1 și 26 din Legea nr. 509/2002 privind agenții comerciale permanente, publicată în M. Of., PI, nr. 581 din 6 august 2002.

² Legea voluntariatului, republicată în M. Of., PI, nr.276 din 25 aprilie 2007, modificată ulterior.

³ O.G. nr. 55/2002 privind regimul juridic al sancțiunii prestării unei activități în folosul comunității, publicată în M.Of., PI, nr.642 din 30 august 2002, aprobată prin Legea nr. 641/2002, publicată în M. Of., PI, nr. 900 din 11 decembrie 2002, modificată ulterior.

Potrivit Codului muncii [art. 14 alin. (1)], „prin *angajator* se înțelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă”¹.

Salariații (angajații) sunt acele persoane fizice, obligate prin funcția sau profesia lor să desfășoare diverse activități pentru *angajatori* (patroni).

Potrivit Legii dialogului social nr. 62/2011 *angajatul* este „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” [art. 1 lit. g)].

Totodată prin dreptul muncii se înțelege ansamblul regulilor juridice care privesc munca subordonată.

Între angajatori și angajați iau naștere atât relații individuale, dar și colective, consecință a încheierii contractului colectiv de muncă, precum și a instituționalizării dialogului social, a existenței unor drepturi și obligații distincte ale celor și parteneri sociali în procesul muncii ca subiecte colective de drept.

Dreptul muncii este în principal dreptul contractelor colective și individuale de muncă², dar sfera sa de reglementare este mult mai extinsă; el privește și alte raporturi juridice decât cele derivate din contractele de muncă. În plus, așa cum prevede principalul izvor al său – Codul muncii, el reglementează și modul în care se efectuează controlul aplicării dispozițiilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii art. 1 alin. (1).

În concluzie, *dreptul muncii poate fi definit ca acea ramură a sistemului de drept alcătuită din ansamblul normelor juridice care reglementează relațiile individuale și colective de muncă, atribuțiile organizațiilor sindicale și patronale, conflictele de muncă, inspecția muncii, jurisdicția muncii și controlul aplicării legislației muncii*³.

Din această ramură de drept s-a desprins dreptul securității sociale care a devenit o disciplină autonomă, o nouă ramură de drept.

¹ Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată în M. Of., PI, nr. 625/31.02.2012 definește *angajatorul* ca fiind cea „persoană fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu” [art. 1 lit. e)].

² I. T. Ștefănescu, *op. cit.*, p.48.

³ În sensul că dreptul muncii reglementează relațiile individuale și colective de muncă, a se vedea, Jean Rivero, Jean Savatier, *Droit du travail*, P.U.F., Paris, 1993, p.33; Alexandru Țiclea (coordonator), *Dreptul public al muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2005, p. 36.

În doctrina românească „dreptul muncii este acea ramură de drept care reglementează raporturile juridice ce 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” (Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *Dreptul muncii*, Editura All Beck, București, 2005, p. 36).

Dreptul securității sociale este acea ramură a dreptului public alcătuită din ansamblul normelor juridice care reglementează atât relațiile de asigurări sociale cât și pe cele de asistență socială.

Denumirea de drept al muncii desemnează și disciplina sau ramura științelor juridice care studiază normele menționate¹.

• *Dreptul individual și dreptul colectiv al muncii*

Din definiția dreptului muncii, rezultă că acesta reglementează nu numai relațiile individuale, dar și pe cele colective de muncă. În acest sens, este Codul muncii [art. 10 alin. (1)], care se referă și la *drepturile colective* ale salariaților membrii de sindicat (art. 214 alin (1))².

Dreptul muncii este cu prioritate un drept negociat, de origine convențională. Negocierea este *individuală*, concretizată prin încheierea contractului individual de muncă și *colectivă*, concretizată în încheierea contractului colectiv de muncă.

Prin urmare, se poate spune că există un drept individual al muncii și un drept colectiv al muncii.

Primul se referă, așadar, la încheierea, executarea, suspendarea, încetarea și nulitatea contractului individual de muncă, inclusiv la drepturile și obligațiile celor două părți în procesul muncii, la soluționarea litigiilor dintre ele, la răspunderea pe care o are una față de cealaltă și chiar la formarea profesională.

Dreptul colectiv al muncii privește nu numai încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului (acordului) colectiv de muncă, ci și:

- statutul juridic al organizațiilor patronale și sindicale;
- dialogul social, inclusiv tripartismul, ca urmare a implicării statului în desfășurarea acestui dialog;
- conflictele individuale și colective de muncă, precum și greva;
- unele aspecte ale concedierii colective³.

Dreptul colectiv al muncii a fost definit⁴ ca ansamblul normelor juridice ce reglementează relațiile între salariați sau grupuri de salariați, și un angajator sau grupuri de angajatori, de cealaltă parte.

Există interdependențe, corelații și influențe reciproce între dreptul individual și dreptul colectiv al muncii; unul fără altul nu poate exista.

¹ Sanda Ghimpu, *Dreptul muncii*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1985, p. 1-2.

² Ovidiu Ținca, *Dreptul muncii. Relațiile colective*, Editura Lumina Lex, București, 2004, p. 3.

³ Ion Traian Ștefănescu, *op. cit.*, p. 50. Același autor în *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, Ediția a II-a, revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2012, p. 38.

⁴ Magda Volonciu, *Negocierea contractului colectiv de muncă*, Editura Omnia Uni SAST, Brașov, 1999, p.25.

➤ *Obiectul dreptului muncii*

Din definiția dată acestei ramuri și științe a dreptului rezultă că în obiectul său intră, în primul rând, *relațiile sociale de muncă*, care, reglementate de normele juridice, devin *raporturi juridice de muncă*.

Noțiunea de relații de muncă are o sferă foarte largă; *ea cuprinde totalitatea relațiilor care se formează între oameni în procesul muncii, pe baza aplicării directe a forței de muncă la mijloacele de producție*, și nu doar pe cele izvorâte din contractele de muncă. Numai în accepțiunea restrânsă (*stricto sensu*) dreptul muncii este dreptul contractelor de muncă¹, întrucât *lato sensu* (ca știință a dreptului), el cuprinde, în afară de analiza: raporturilor juridice de muncă întemeiate pe contractele de muncă, și referiri (strict necesare) la alte categorii de raporturi juridice care implică și ele prestarea unei munci (de exemplu cele ale funcționarilor publici, dar și ale magistraților, demnitarilor, diplomaților etc.).

În literatura juridică² se discută problema existenței unui drept al muncii exhaustiv – *dreptul profesional* (în sistemele de drept occidentale) – *care ar cuprinde raporturile juridice izvorâte din:*

- *contractele de muncă;*
- *exercitarea funcțiilor publice;*
- *munca membrilor cooperatori;*
- *activitatea personalului clerical;*
- *exercitarea profesiilor liberale.*

În al doilea rând, sfera de reglementare proprie dreptului muncii cuprinde și unele (raporturi juridice *conexe* (formarea profesională, securitatea și sănătatea în muncă, organizarea, funcționarea și atribuțiile sindicatelor și patronatelor, jurisdicția muncii) denumite astfel pentru că derivă din încheierea contractelor de muncă ori sunt grefate pe acestea, servind la organizarea muncii și la asigurarea condițiilor pentru desfășurarea ei.

1.3. Raporturile juridice de muncă

1.3.1. *Noțiunea și trăsăturile raporturilor juridice de muncă*

Tradițional, raporturile de muncă sunt definite *ca acele relații sociale reglementate de lege, ce iau naștere între o persoană fizică, pe de o parte, și, ca regulă, o persoană juridică (societate comercială, regie autonomă, unitate bugetară 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*³.

¹ Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii, Tratat*, vol. I, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1978, p. 8-9.

² Ion Traian Ștefănescu, *op. cit.*, p. 52-55.

³ În acest sens, Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, p.7.

Subiectele raportului juridic de muncă, sunt – după cum am mai arătat – angajatorul și salariatul (angajatul).

Raportul juridic de muncă se caracterizează prin faptul că:

– poate exista numai între două persoane, spre deosebire de raportul obligațional civil și de raportul juridic comercial, în cadrul cărora poate fi, uneori, o pluralitate de subiecte active sau pasive;

– se stabilește, ca regulă, numai între o persoană juridică și o persoană fizică, ori, excepțional, numai între două persoane fizice, fiind exclusă existența raportului juridic de muncă între două persoane juridice, deoarece persoana care prestează munca nu poate fi, decât o persoană fizică;

– raportul juridic de muncă are caracter personal, fiind încheiat *intuitu personae*, atât în considerarea pregătirii, aptitudinilor și calităților persoanei care prestează munca, cât și în funcție de specificul celeilalte părți, având în vedere colectivul, climatul și condițiile de muncă existente în cadrul acesteia.

Trăsătura proprie, fundamentală, caracteristică și determinantă a raportului de muncă este constituită de *relația de subordonare*, existentă între subiectele acestui raport, în sensul că persoana care prestează munca este subordonată celui alt subiect al raportului respectiv¹.

Relația de subordonare constă în aceea că, în condițiile legii, cel ce angajează stabilește programul și locul de muncă al personalului său având, în același timp, dreptul de a-i da indicații generale sau amănunțite, cu privire la modalitățile realizării sarcinilor de serviciu. Deci subordonarea constă în dreptul exclusiv al angajatorului de a organiza, în condițiile legii, munca salariatului în colectivul său.

O consecință a subordonării o reprezintă obligația angajatului de a respecta disciplina muncii, în caz contrar fiind antrenată răspunderea disciplinară, ale cărei efecte constau în aplicarea de sancțiuni.

Raporturile juridice *individuale* de muncă prezintă o serie de trăsături care le delimitează și individualizează de alte raporturi juridice.

☞ Raportul juridic de muncă ia naștere, ca regulă, prin încheierea unui contract individual de muncă.

Pe baza acestui contract își desfășoară activitatea marea majoritate a personalului și anume, cel încadrat în societăți comerciale (cu capital integral sau majoritar de stat ori privat), regii autonome, companii și societăți naționale, unități bugetare, alte persoane juridice² sau fizice³.

Nu se întemeiază pe un contract individual de muncă, ci are un caracter extracontractual, munca prestată de:

¹ Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, Ediția a II-a, Editura All Beck, București, 2001, p. 16 și urm.

² De exemplu: organizații cooperatiste (meșteșugărești, de consum), societăți agricole, asociații și fundații, sindicate etc.

³ Și persoanele fizice, conform Codului muncii art. 14 alin. (1) pot avea calitatea de angajator.

– cei ce îndeplinesc serviciul militar activ sau alternativ ori sunt concentrați sau mobilizați conform Legii nr. 446/2006 privind pregătirea populației pentru apărare¹;

– cei care prestează servicii în temeiul Legii nr. 132/1997 privind rechizițiile²;

– persoanele care contribuie prin muncă la efectuarea unor lucrări de interes public, în conformitate cu prevederile legale;

– elevii și studenții în timpul instruirii practice;

– cei ce consimt la prestarea unei activități în folosul comunității potrivit Ordonanței Guvernului nr. 55/2002 etc.³

☞ Raportul juridic individual de muncă are un caracter *bilateral*, iar persoana care prestează munca este, întotdeauna, o persoană fizică. Acest raport se poate stabili între o persoană fizică și o persoană juridică, sau între două persoane fizice (angajat-angajator), dar niciodată între persoane juridice.

☞ Raportul juridic de muncă are caracter personal (*intuitu personae*). Munca este prestată de persoana fizică, în *considerarea pregătirii, aptitudinilor și calităților proprii* ale sale; reprezentarea – care este posibilă în raporturile juridice civile – este inadmisibilă în raporturile de muncă.

Raportul juridic de muncă are un caracter *personal și în ceea ce privește angajatorul*. Devenind subiect al raportului de muncă, persoana fizică dobândește calitatea de membru al colectivului dintr-o anumită unitate.

☞ Raportul juridic de muncă se caracterizează *printr-un mod specific de subordonare a persoanei fizice* față de celălalt subiect în folosul căruia prestează munca.

Subordonarea caracteristică pentru raportul juridic de muncă, implică încadrarea în colectivul de muncă al unui angajator determinat, într-o anumită structură organizatorică și într-o anumită ierarhie funcțională.

Totodată subordonarea implică obligația salariatului de a respecta disciplina muncii, această obligație având ca o componentă esențială respectarea programului de lucru; desfășurarea muncii are un caracter de continuitate, în cadrul unui număr minim de ore pe zi, într-o perioadă determinată.

☞ Munca trebuie să *fie remunerată*. Salariul reprezintă contraprestația cuvenită angajatului. Deci, o muncă gratuită nu poate constitui obiect al unui raport juridic de muncă.

☞ Asigurarea, prin prevederile legii și ale contractului, a *unei protecții multilaterale pentru angajați*, atât cu privire la condițiile de desfășurare a

¹ Publicată în M. Of., PI, nr. 990 din 12 decembrie 2006.

² Publicată în M. Of., PI, nr. 161 din 18 iulie 1997, modificată prin Legea nr.410/2004, publicată în M. Of., PI, nr. 986 din 27 octombrie 2004.

³ Publicată în M. Of., PI, nr. 642 din 30 august 2002, modificată prin O.U.G. nr. 108/2003 privind desființarea închisorii contravenționale publicată în M. Of., PI, nr.747 din 26 octombrie 2003, Legea nr. 294/2009, publicată în M. Of., PI, nr. 645 din 1 octombrie 2009.

procesului muncii, cât și în ceea ce privește drepturile ce decurg din încheierea contractului, reprezintă o altă trăsătură a raportului juridic de muncă.

1.3.2. Formele raporturilor juridice de muncă

În literatura de specialitate s-a considerat¹ că raporturile juridice individuale de muncă se prezintă sub două forme: *tipice și atipice* (imperfecte).

□ *Formele tipice* sunt, în primul rând, cele fundamentate pe contractul individual de muncă, care, constituie forma tipică și clasică a raportului de muncă. Acest contract, se caracterizează prin aceea că una din părți, care este întotdeauna persoană fizică, se obligă să depună forța sa de muncă în folosul celeilalte părți, de obicei, persoană juridică, sau persoană fizică, care își asumă, la rândul său, obligația de a crea condiții corespunzătoare pentru prestarea muncii și de a plăti această muncă.

Tot forme tipice sunt considerate raporturile juridice de muncă ce privesc:

a) *funcționarii publici*;

b) *militarii*, cadre permanente din Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Administrației și Internelor, Ministerul Justiției și Libertăților Cetățenești, Serviciul Român de Informații etc. care, deși nu li se aplică legislația muncii și nu încheie contracte de muncă, se află în raporturi juridice de natură contractuală, cu unitățile din care fac parte;

c) *membrii cooperatori*;

d) *personalul cultelor religioase*².

□ *Formele atipice* au fost considerate:

a) raporturile de muncă fundamentate pe *contractul de ucenicie*;

b) raporturile de muncă ale avocaților salarizați în interiorul profesiei.

O poziție distinctă au judecătorii și procurorii, precum și diplomații.

➤ *Raporturile juridice de muncă (de serviciu) ale funcționarilor publici*

Potrivit dispozițiilor Legii nr. 188/1999³ care reprezintă statutul general al funcționarilor publici⁴, aceștia se află în *raporturi de serviciu* cu instituțiile și

¹ Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p.19-37.

² Gabriela Cristina Frențiu, *Competența soluționării acțiunilor promovate împotriva sancțiunilor disciplinare aplicate personalului cultelor religioase*, în „Dreptul” 10/2008, p. 56-77.

³ Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată în M. Of., PI, nr. 365 din 29 mai 2007, modificată ulterior inclusiv prin Legea nr. 294/2010, publicată în M. Of., PI, nr. 877 din 28 decembrie 2010.

⁴ Conform art.5 din Legea nr.188/1999, pot beneficia de statute speciale, funcționarii publici care își desfășoară activitatea în cadrul următoarelor servicii publice:

a) structurile de specialitate ale Parlamentului României;

b) structurile de specialitate Administrației Prezidențiale;

c) structurile de specialitate ale Consiliului Legislativ;

d) serviciile diplomatice și consulare;

e) autoritatea vamală;

f) poliția și alte structuri ale Ministerului Administrației și Internelor;

g) alte servicii publice stabilite prin lege.

autoritățile de care aparțin, care se exercită pe baza actului administrativ de numire¹.

În conformitate cu prevederile Legii nr. 188/1999, funcția publică reprezintă „*ansamblul atribuțiilor și responsabilităților, stabilite în temeiul legii, în scopul realizării prerogativelor de putere publică de către administrația publică centrală, administrația publică locală și autoritățile administrative autonome*”, iar funcționarul public este „*persoana numită, în condițiile legii, într-o funcție publică*” [art. 2 alin. (1) și (2)].

Funcțiile publice se împart în 3 clase, diferite în raport cu nivelul studiilor necesare ocupării funcției publice, după cum urmează:

a) clasa I cuprinde funcțiile publice pentru a căror ocupare se cer studii universitare de licență absolvite cu diplomă, respectiv studii superioare de lungă durată, absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă;

b) clasa a II-a cuprinde funcțiile publice pentru a căror ocupare se cer studii superioare de scurtă durată, absolvite cu diplomă;

c) clasa a III-a cuprinde funcțiile publice pentru a căror ocupare se cer studii liceale, respectiv studii medii liceale finalizate cu diplomă de bacalaureat (art. 9).

În funcție de specificul atribuțiilor și nivelul desfășurării activităților există mai multe categorii de funcționari: *înalții funcționari publici* (secretarii generali și secretarii generali adjuncți ai Guvernului, ministerelor și altor organe de specialitate ale administrației publice centrale; consilierii de stat; secretarii generali ai prefecturilor județelor și Municipiului București, prefectii și subprefectii etc.) – art. 12 din lege, *funcționarii publici de conducere* (secretarii de unități administrativ-teritoriale (altele decât județul și Municipiul București) și subdiviziuni ale acestora; directorii generali adjuncți, directorii și directorii adjuncți din ministere și alte organe centrale de specialitate din administrația publică centrală; directorii executivi și adjuncți ai acestora din cadrul aparatului propriu al autorităților administrației publice locale, șefii de serviciu și de birou (art. 13)), *funcționarii publici de execuție* (expert, consilier, inspector, consilier juridic, auditor; referent de specialitate, funcția de referent (art. 14)).

În doctrină au existat controverse privind integrarea statutului funcționarilor publici fie în dreptul muncii, fie în dreptul administrativ².

Funcționarul public își desfășoară activitatea în temeiul *unui raport de serviciu*, iar nu în baza contractului individual de muncă. Dar, actul administrativ de numire în funcție nu reprezintă altceva decât *manifestarea de voință* a uneia

¹ Art. 4 alin. (1) din Legea nr. 188/1999.

² Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 22-23; Valer Dorneanu, Gheorghe Bădică, *Dreptul muncii*, p.20-24; Antonie Iorgovan, *Tratat de drept administrativ*, vol. I, Ediția a 4-a. Editura All Beck, București, 2005, p. 580-584; Mircea Preda, *Drept administrativ, Partea generală*, Ediție revăzută și adăugită, Editura Lumina Lex, București, 2000, p.76-95.

dintre părți pentru încheierea *unui raport juridic contractual*; el urmează, ca regulă, cererii persoanei în cauză de a deveni funcționar public.

Prin urmare suntem în prezența unui *acord de voințe, deci a unui contract*.

Deși, legea nu prevede încheierea unui contract de muncă în cazul funcționarilor publici și se referă numai la raporturile lor de serviciu (art. 1, art. 75-84, etc.), se poate aprecia că acordul respectiv este, de fapt, un asemenea contract, în sens de *negotium*.

În concluzie, „raporturile de serviciu” ale funcționarilor publici nu sunt altceva decât *raporturi juridice tipice de muncă*.

De aceea, în doctrină¹ s-a considerat că și în cazul funcționarilor publici ar fi vorba de un contract: *nenumit, complex*, cu clauze specifice atât actelor condiție (în mod preponderent), cât și actelor subiective (în domeniile în care negocierea este permisă de lege); *solemn* (forma scrisă a actului de numire, depunerea jurământului); *sinalagmatic; cu titlu oneros; cu executare succesivă; încheiat intuitu personae*².

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. 33 alin. (1)], au salariu (art. 31); concediu de odihnă (art. 35), răspund disciplinar (art. 75-82), pot fi delegați, detașați și transferați (art. 87-93).

Asemănător salariaților, funcționarii au dreptul să se asocieze în sindicate (art. 29), să exercite dreptul la grevă (art. 30) și pe cel de a demisiona [art. 97 alin (1) lit. e)] etc. Ei pot încheia acorduri colective (art. 72), asemănătoare contractelor colective de muncă etc.

Trebuie precizat că, 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 publică³ nu dispun de „astfel de atribuții de putere; ei pot fi priviți, potrivit atribuțiilor lor, doar simpli prepuși ai angajatorului lor⁴.

Având în vedere specificul activității și puterile conferite, funcționarii publici sunt supuși unei reglementări speciale și nu Codului muncii (precum salariații). Potrivit art. 117 din Legea nr. 188/1999, statutul funcționarilor publici se

¹ Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul juridic, București, 2007, p. 17.

² Constantin Elisei, *Soluționarea conflictelor de muncă prin conciliere*, în „Dreptul” nr.3/2002, p.61-62; Constantin Elisei, Adrian Vlad Andonie, *Notă la dec. civ. nr. 1150/R/2001 a Curții de Apel Galați*, în „Dreptul” nr.2/2003, p.233.

³ 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.

⁴ Ion Traian Ștefănescu, *op. cit.*, p.37.

completează cu prevederile legislației muncii numai în măsura în care acestea nu contravin legislației specifice funcției publice¹.

Considerăm justă opinia exprimată în literatura juridică că raporturile de serviciu ale funcționarilor publici – raporturi juridice de muncă – reprezintă o componentă necesară de analiză și în cadrul dreptului muncii dar numai ca repere comparative față de raporturile de muncă ale salariaților².

➤ *Raporturile juridice de muncă ale militarilor*

Potrivit disp. art. 16 alin. (3) din Constituție, funcțiile (și demnitățile) publice pot fi civile sau militare, înseamnă că militarii – cadre permanente – nu sunt salariați și deci, nu intră sub incidența Codului muncii.

Ei sunt supuși unei legislații speciale, în primul rând Legii nr. 80/1995 privind Statutul cadrelor militare³.

Conform acestui act normativ, prin cadre militare se înțeleg cetățenii români cărora li s-a acordat grad de ofițer, maestru militar sau subofițer, în raport cu pregătirea militară și de specialitate, în condițiile prevăzute de lege (art. 1).

Potrivit art. 2 din aceeași lege, cadrele militare se clasifică în:

- subofițeri;
- maiștri militari;
- ofițeri, care la rândul lor se clasifică în ofițeri cu grade inferioare, ofițeri cu grade superioare, generali și amirali.

Dispozițiile Legii nr. 80/1995 sunt aplicabile tuturor categoriilor de militari – cadre în activitate din Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Administrației și Internelor⁴, Serviciului Român de Informații⁵, Serviciului de Informații Externe⁶, Serviciului de Protecție și Pază⁷, Serviciului de Telecomunicații Speciale.

În temeiul prevederilor art. 5 din Legea nr. 80/1995, ofițerii, maiștrii militari și subofițerii în activitate sunt *militari profesioniști*. În același sens, potrivit

¹ În acest sens, art.278 alin.(2) din Codul muncii dispune că prevederile sale „se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective”.

² Ion Traian Ștefănescu, *op. cit.*, p.38.

³ Publicată în M.Of., PI, nr.155 din 20 iulie 1995, modificată și completată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 53/2011, publicată în M.Of., PI, nr. 290 din 26 aprilie 2011.

Prin Legea nr. 384/2006, publicată în M.Of., PI, nr. 868 din 24 octombrie 2006 a fost reglementat statutul soldaților și gradaților. Aceștia constituie un corp distinct de personal militar, recrutat pe baza voluntariatului și situat la baza ierarhiei militare [art. 1 alin. (1)].

⁴ Legea nr.550/2004 privind organizarea și funcționarea Jandarmeriei Române publicată în M.Of., PI, nr. 1175 din 13 decembrie 2004.

⁵ Legea nr.14/1992, publicată în M.Of., PI, nr.33 din 3 martie 1992, modificată ulterior.

⁶ Legea nr. 1/1998, publicată în M.Of., PI, nr.224 din 18 iunie 1998, modificată.

⁷ Legea nr.191/1998, publicată în M.Of., PI, nr.402 din 22 octombrie 1998, modificată ulterior.

dispozițiilor Legii nr. 446/2006 privind pregătirea populației pentru apărare¹ serviciul 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, maiștrii militari și subofițerii în activitate (art. 10).

În aceeași categorie, a profesioniștilor militari ar putea intra și soldații sau gradații voluntari, precum și soldații ori gradații rezerviști voluntari, care încheie „contracte de angajare” cu unitățile militare pentru a îndeplini funcții militare pe o perioadă determinată [art. 1 alin (2) din Legea nr. 384/2006] în structurile forțelor destinate apărării în condițiile prevăzute de Legea nr. 384/2006 privind statutul soldaților și gradaților voluntari².

Profesia de militar presupune o activitate menită să asigure funcționarea, perfecționarea și conducerea organismului militar în timp de pace și de război.

Ca și alte profesii, și cea de militar profesionist este obținută prin studii.

Cadrele militare în activitate, *nu sunt salariați* pentru că acestora nu li se aplică Codul muncii și celelalte dispoziții care alcătuiesc legislația muncii.

Și raporturile juridice de serviciu ale militarilor sunt de natură contractuală³.

Raporturile juridice de muncă ale militarilor prezintă următoarele trăsături caracteristice, asemănătoare celor izvorâte din contractul individual de muncă⁴:

– *subordonarea militarului față de celălalt subiect* al raportului juridic, așa cum și salariatul se subordonează angajatorului său.

Trebuie să menționăm însă că subordonarea militarilor este mult mai severă decât a salariaților.

În executarea raportului juridic de muncă toate obligațiile cadrelor militare în activitate poartă amprenta respectării disciplinei militare. Și acesta își are izvorul în subordonarea militarului profesionist față de acela care l-a angajat, respectiv față de conducerea unității militare și se concretizează prin aceea că el trebuie și într-un caz și în altul, să presteze munca în conformitate cu instrucțiunile sau ordinele aceluia care-i angajează, să respecte programul de muncă, normele de protecție a muncii, pentru că încălcarea obligațiilor de muncă poate atrage răspunderea disciplinară sau răspunderea materială a celui vinovat.

– *raporturile juridice de muncă se realizează prin prestații succesive și presupun o activitate de durată, de continuitate* ce se desfășoară în cadrul unui număr minim de ore care nu este inferior numărului de ore zilnic (lunar) prestate de către salariați.

¹ Publicată în M. Of., PI, nr. 990 din 12 decembrie 2006.

² Publicată în M. Of., PI, nr. 868 din 24 octombrie 2006, modificată ulterior prin Legea nr. 51/2010, publicată în M. Of., PI, nr. 188 din 24 martie 2010.

³ Șerban Beligrădeanu, *Încheierea, modificarea și încetarea contractului de muncă*, Editura Științifică și Enciclopedică, București 1970, p. 14-15; Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, p.89.

⁴ Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 26-27.