

ION TRAIAN ȘTEFĂNESCU

**TRATAT
TEORETIC ȘI PRACTIC
DE DREPT AL MUNCII**

Universul Juridic
București
-2010-

Editat de **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Copyright © 2010, **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Toate drepturile asupra prezentei ediții aparțin
S.C. Universul Juridic S.R.L.

Nicio parte din acest volum nu poate fi copiată fără acordul scris
al **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

**NICIUN EXEMPLAR DIN PREZENTUL TIRAJ NU VA FI
COMERCIALIZAT DECÂT ÎNSOȚIT DE SEMNĂTURA
AUTORULUI ȘI ȘTAMPILA EDITORULUI, APLICATE PE
INTERIORUL ULTIMEI COPERTE.**

**Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
ȘTEFĂNESCU, ION TRAIAN**

**Tratat teoretic și practic de drept al muncii / Ion
Traian Ștefănescu. - București : Universul Juridic, 2010
ISBN 978-973-127-300-6**

349.2(498)

REDACȚIE: tel./fax: **021.314.93.13**
tel.: **0732.320.665**
e-mail: **redactie@universuljuridic.ro**

DEPARTAMENTUL tel.: **021.314.93.15; 0733.673.555**
DISTRIBUȚIE: fax: **021.314.93.16**
e-mail: **distributie@universuljuridic.ro**

www.universuljuridic.ro

**COMENZI ON-LINE,
CU REDUCERI DE PÂNĂ LA 15%**

ABREVIERI

1. alin.	- alineatul/alineatele;
2. art.	- articolul/articolele;
3. B. Of.	- Buletinul oficial;
4. C. Ap.	- Curtea de Apel;
5. C.C.M.U.N.	- Contractul colectiv de muncă unic la nivel național;
6. C.E.D.O.	- Curtea Europeană a Drepturilor Omului;
7. C.E.S.	- Consiliul Economic și Social;
8. C.J.U.E.	- Curtea de Justiție a Uniunii Europene;
9. C.C.	- Curtea Constituțională;
10. C. civ.	- Codul civil;
11. C. m.	- Codul muncii;
12. C. pen.	- Codul penal;
13. C. pr. civ.	- Codul de procedură civilă;
14. C. pr. pen.	- Codul de procedură penală;
15. D.	- Decretul;
16. Dec./dec.	- decizia;
17. dec. civ.	- decizia civilă;
18. H.G.	- Hotărârea de Guvern;
19. Î.C.C.J.	- Înalta Curte de Casație și Justiție;
20. lit.	- litera/literele;
21. loc. cit.	- locul citat;
22. M. Of.	- Monitorul oficial al României, partea I;
23. N.	- Normele;
24. nr.	- numărul;
25. O.	- ordinul;
26. O.G.	- Ordonanța Guvernului;
27. O.U.G.	- Ordonanța de urgență a Guvernului;
28. op. cit.	- opera citată;
29. O.I.M.	- Organizația Internațională a Muncii;
30. p.	- pagina/paginile;
31. par.	- paragraful;
32. P.F.A.	- persoană fizică autorizată;
33. R.R.D.M.	- Revista Română de Dreptul muncii;
34. R.D.C.	- Revista de Drept Comercial;
35. R.R.D.P.	- Revista Română de Drept Privat;
36. R.I.T.	- Revue Internationale du Travail;
37. S./s.	- Secția/secția;
38. S./s. civ.	- Secția/secția civilă;

39. S./s. cont. adm. - Secția/secția de contencios administrativ;
40. sent. - sentința;
41. sent. civ. - sentința civilă;
42. T. jud. - Tribunalul județean;
43. T.M.B. - Tribunalul Municipiului București;
44. T.S. - Tribunalul Suprem.

Capitolul I

DREPTUL MUNCII CA RAMURĂ DE DREPT

1. Preliminarii

A). a) Legea nr. 53/2003¹ – Codul muncii – a inaugurat o nouă etapă în evoluția legislației muncii din România.

De-a lungul unei perioade mai îndelungate decât un secol (secolul XX) reglementările din domeniul legislației muncii din România au parcurs etape istorice diferite.

Ultima parte a secolului al XIX-lea, urcând apoi, ca perioadă, până în 1929, s-a caracterizat, ca *primă etapă*, prin reglementări de debut pentru legislația industrială (muncitorească), parțiale și disparate, insuficient corelate între ele. În contextul dezvoltării economice de după Marea Unire din 1918 și al creării Organizației Internaționale a Muncii, în deceniul 1919-1929 au intrat în vigoare o serie de acte normative importante – Legea reglementării conflictelor de muncă din 1920; Legea sindicatelor profesionale din 1921; Legea repausului duminical din 1925; Legea privind organizarea serviciului de inspecție a muncii din 1927; Legea pentru ocrotirea muncii femeilor și copiilor și durata muncii din 1928.

¹ Publicată în M. Of. nr. 72 din 5 februarie 2003, modificată prin Legea nr. 480/2003, publicată în M. Of. nr. 814 din 18 noiembrie 2004; Legea nr. 913/2003, publicată în M. Of. nr. 913 din 19 decembrie 2003; O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în M. Of. nr. 750 din 27 octombrie 2003 (aprobată cu modificări prin Legea nr. 25/2004, publicată în M. Of. nr. 214 din 11 martie 2004, modificată prin O.U.G. nr. 158/2005, publicată în M. Of. nr. 1074 din 29 noiembrie 2005, aprobată, la rândul ei, prin Legea nr. 399/2006, publicată în M. Of. nr. 901 din 6 noiembrie 2006); O.U.G. nr. 65/2005, publicată în M. Of. nr. 576 din 5 iulie 2005 (aprobată cu modificări prin Legea nr. 371/2005, publicată în M. Of. nr. 1147 din 19 decembrie 2005); Legea nr. 241/2005 privind combaterea evaziunii fiscale, publicată în M. Of. nr. 672 din 27 iulie 2005; O.U.G. nr. 55/2006, publicată în M. Of. nr. 788 din 18 septembrie 2006 (aprobată cu modificări prin Legea nr. 94/2007, publicată în M. Of. nr. 264 din 19 aprilie 2007); Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, publicată în M. Of. nr. 1006 din 18 decembrie 2006; Legea nr. 237/2007, publicată în M. Of. nr. 497 din 25 iulie 2007; Legea nr. 202/2008, publicată în M. Of. nr. 728 din 28 octombrie 2008; O.U.G. nr. 148/2008, publicată în M. Of. nr. 765 din 13 noiembrie 2008; Legea nr. 331/2009, publicată în M. Of. nr. 779 din 13 noiembrie 2009. Pentru analiza instituțiilor de drept al muncii prin prisma acestui act normativ, a se vedea, I. T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, *Prezentare de ansamblu și observații critice asupra noului Cod al muncii*, în „Dreptul” nr. 4/2003, p. 5 și urm.; V. Barbu, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Ed. Național, București, 2003; A. Țiclea (coordonator), M. Ioan, O. Ținca, V. Barbu, V. Lozneau, C. Cernat, L. Georgescu, M. Vlad, V. Gheorghiu, *Dreptul muncii, adnotat și comentat*, ed. a II-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006; V. Zanfir, *Codul muncii – comentat*, Ed. Tribuna Economică, București, 2004; O. Ținca, *Dreptul muncii. Relațiile colective*, Ed. Lumina Lex, București, 2004; R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă. Prezent și perspective*, Ed. Tribuna Economică, București, 2005; A. Săvescu, M. Cioroabă, A. Matei, *Codul muncii adnotat, doctrină și jurisprudență*, Ed. Indaco, București, 2005; Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii*, Ed. All Beck, București, 2005; A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a III-a, Ed. Universul Juridic, București, 2009; I. T. Ștefănescu, *Modificările Codului muncii, comentate*, Ed. Lumina Lex, București, 2006; N. Voiculescu, *Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007; Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *Codul muncii, Comentariu pe articole*, Ed. C.H. Beck, București, 2007; C. Belu, *Dreptul muncii*, Ed. Universitaria, Craiova, 2007; D. Țop, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008; C. Gîlcă, *Codul muncii*, Ed. C.H. Beck, București, 2008; L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu, *Codul muncii adnotat*, vol. I-II, Ed. Hamangiu, București, 2009; A. Țiclea (coordonator), *Codul muncii* (vol. I, art. 1-170; vol. II, art. 171-198), ed. a II-a, revăzută și adăugită, *Comentat și adnotat*, cu legislație, doctrină și jurisprudență, Ed. Universul Juridic, București, 2010.

Urmare a aplicării acestor acte normative, s-au creat condițiile care au permis adoptarea Legii din 1929 asupra contractelor de muncă. Legea reglementa tripticul devenit clasic în materia raporturilor juridice de muncă, și anume: contractul de ucenicie, contractul individual de muncă și contractul colectiv de muncă. Se poate afirma că, prin conținutul său, *această lege a constituit, în fond, un prim Cod al muncii din România* în condițiile economiei de piață.

Între 1929-1938, în cea de-a doua etapă, adăugându-se Legii din 1929 alte reglementări importante – dintre care s-a detașat Legea pentru înființarea jurisdicției muncii din 1933 – raporturile de muncă au fost guvernate de dispoziții coerente și destul de avansate pentru Europa acelor ani.

Legea breslelor din 1938 a produs o ruptură în cursul firesc al legislației muncii, clivaj care avea să dureze până în 1944, constituind cea de-a treia etapă. Inițial – prin această lege – s-au desființat sindicatele, organizându-se breslele de lucrători, funcționari particulari și meseriași, pentru ca, ulterior, prin diverse reglementări (Legea nr. 404/1940 pentru stabilirea regimului muncii în împrejurări excepționale; Legea nr. 881/1940 privind militarizarea întreprinderilor și a instituțiilor de stat ș.a.) să se instituie regimul restrictiv al muncii în timp de război (justificat numai într-o anumită măsură).

După 23 August 1944, în etapa a IV-a, până în 1950, pe fondul repunerii în vigoare a Constituției din 1923, s-a adoptat Legea nr. 52/1945 cu privire la sindicatele profesionale, s-au abrogat (prin Legea nr. 314/1946) reglementările referitoare la regimul muncii în timp de război și s-a reorganizat jurisdicția muncii (prin Legea nr. 711/1946). În această etapă de tranziție – în care a avut loc și naționalizarea principalelor mijloace de producție (Legea nr. 119/1948) – în legislație au coexistat elemente contradictorii. Pe de o parte, s-a continuat aplicarea unor acte normative specifice perioadei interbelice (proprii capitalismului), iar, pe de altă parte, au fost adoptate, sub imperiul cerințelor factorului politic, conducător, reglementări incipiente, caracteristice unei alte orânduirii sociale (de tip socialist).

Pe acest fundal, care nu putea să dureze, în condițiile promulgării Constituției din 1948, se impunea și a fost adoptat Codul muncii din 1950, care a inaugurat etapa a cincea a dezvoltării legislației muncii. Constituind o reglementare unitară, introducând o serie de măsuri de garantare a stabilității în muncă a salariaților, primul Cod propriu-zis al muncii era totuși marcat de o viziune restrictivă, rigidă. Era exclusă, sub orice formă, posibilitatea salariaților și a unităților de a negocia colectiv sau individual salariile și condițiile de muncă.

Răstimpul 1950-1973 a fost caracterizat – economic, social și politic – ca perioada de trecere de la democrația populară la prima perioadă a societății socialiste. În această etapă, s-au adoptat o serie de acte normative, dintre care o importanță aparte au avut: Legea nr. 5/1965 a protecției muncii; Legea nr. 26/1967 privind concediul de odihnă; Legea nr. 59/1968 a jurisdicției muncii și Legea nr. 1/1970 privind organizarea și disciplina muncii în unitățile socialiste de stat¹.

Urmare a parcurgerii acestei perioade, s-a trecut la etapa a șasea, adoptându-se cel de-al doilea Cod al muncii, intrat în vigoare la 1 martie 1973. La acel moment, al adoptării sale, Codul muncii – concordant cu normele de bază ale dreptului internațional al muncii – a reprezentat – în pofida unor componente inutile, propagandistice existente în partea I – cel mai avansat act normativ în materia raporturilor de muncă din rândul fostelor state socialiste, una dintre reglementările moderne pe plan mondial. Erau prezente însă, în concepția Codului, și scăderi majore de necontestat: reglementarea, în continuare,

¹ A se vedea, cu privire la analiza legislației muncii dintre 1950-1973, C. Stoia, în „Principii de drept”, Cap. IV, *Dreptul muncii*, Ed. Științifică, București, 1959, p. 485-529; M. Witzman, *Curs de drept muncitoresc*, Litografia Învățământului, București, 1955, p. 54-63; C. Flitan, *Dreptul muncii* (ediție îngrijită de I. T. Ștefănescu), Ed. OMNIA UNI-S.A.S.T., Brașov, 2000, p. 9-10.

centralizată a aspectelor referitoare la raporturile de muncă; rolul doar declarativ, important, al sindicatelor ca reprezentante ale salariaților și cel extrem de scăzut al contractelor colective de muncă; nereglementarea dreptului la grevă.

Toate aceste grave curențe ale Codului muncii nu erau expresia unei voinți conjuncturale a legiuitorului. Ele exprimau însăși concepția sa asupra organizării societății în condițiile socialismului. Un socialism de un anumit tip – strict ierarhizat și condus de către un unic centru de comandă (politică, economică și socială).

În *etapa 1973-2003* – posibil de considerat ca etapă unică numai formal-juridic, prin prisma aplicării aceluiași Cod al muncii – se impune delimitarea perioadei 1973-1989 de perioada 1989-2003 (în raport cu schimbarea orânduirii sociale).

În primul interval, Codul muncii a suferit puține modificări semnificative, dintre care se impune a fi menționată Legea nr. 57/1974 a retribuirii după cantitatea și calitatea muncii.

După 1989, parcurgându-se un proces complex și dificil de trecere la economia de piață, așadar la o altă orânduire socială, Codul muncii a rămas aplicabil, în principal, numai cu privire la contractul individual de muncă. Toate celelalte reglementări, referitoare la contractul colectiv de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, jurisdicția muncii ș.a., au fost adoptate după 1989 (abrogându-se, concomitent, reglementările anterioare)¹. Ca urmare, mai bine de un deceniu, legislația muncii s-a caracterizat prin coexistența a două categorii de norme juridice edictate în condiții istorice, economice și social-politice diferite: norme anterioare și, respectiv, norme ulterioare anului 1989². Pentru a doua oară în istoria legislației muncii din România, au produs efecte, concomitent, norme de drept adoptate într-o orânduire socială (în socialism) și norme de drept adoptate în altă orânduire socială (în capitalism). Prima dată, așa cum am arătat, același fenomen, dar simetric invers, s-a produs în perioada 1944-1950.

Rațiunile care au impus, *illo tempore*, spre sfârșitul secolului al XIX-lea, desprinderea contractului individual de muncă din rândul contractelor civile (specificul obiectului său fiind determinat de punerea în lucru a unei valori unice – forța de muncă, de poziția de subordonare a unei părți – a salariatului – față de cealaltă – angajatorul, de necesitatea intervenției statului pentru protecția salariatului, de normarea extinsă prin voia părților – prin contractul colectiv de muncă și prin cel individual – a raporturilor dintre ele ș.a.) nu permit, spre deosebire de alte raporturi sociale, menținerea o perioadă îndelungată a normelor de drept proprii unei societăți de alt tip. Chiar dacă există, incontestabil, constante ale dreptului – identificabile și în legislația muncii – nici în 1950 și nici în 2003, de regulă, nu era posibil să fie menținute în vigoare norme juridice specifice societății anterioare. O nouă societate impunea, în mod necesar, un nou tip de Cod al muncii³.

În intervalul dintre adoptarea Legii nr. 53/2003 și până în prezent, Codul muncii a fost modificat și completat – expres sau implicit – prin următoarele acte normative:

– Legea nr. 480/2003 pentru modificarea lit. e a art. 50 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii⁴;

– Legea nr. 541/2003 pentru modificarea unor dispoziții ale Legii nr. 53/2003 – Codul muncii⁵;

¹ Alături de abrogarea expresă directă a operat și abrogarea expresă indirectă prin aplicarea prevederilor art. 154 alin. 1 din Constituția României (revizuită).

² A se vedea S. Ghimpu, Gh. Brehoi, *Priorități în dreptul muncii*, în „Studii de Drept Românesc” nr. 1/1990, p. 6-8; Gh. Brehoi, *Legislația muncii în perspectiva dezvoltării României*, în „Muncă și progres social” nr. 3/1990, p. 6-8; Gh. Bădică, A. Popescu, *Necesitatea sistematizării legislației muncii*, în „Dreptul” nr. 1/1992, p. 13.

³ A se vedea Ș. Beligrădeanu, I. T. Ștefănescu, *Repere privind noul Cod al muncii*, în „Dreptul” nr. 3/1998, p. 5.

⁴ Publicată în M. Of. nr. 814 din 18 noiembrie 2003; a se vedea I. T. Ștefănescu, *Modificări și completări recente ale Codului muncii*, în R.R.D.M. nr. 4/2003, p. 7.

⁵ Publicată în M. Of. nr. 913 din 19 decembrie 2003; a se vedea I. T. Ștefănescu, *Noi modificări și completări (concretizări) ale Codului muncii*, în R.R.D.M. nr. 1/2004, p. 9-10.

– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă¹;

– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005 privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii²;

– Legea nr. 241/2005 privind combaterea evaziunii fiscale³;

– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2006 privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii⁴;

– Legea nr. 237/2007⁵;

– Legea nr. 202/2008⁶;

– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 148/2008⁷;

– Legea nr. 331/2009 pentru modificarea lit. e) a alin. 1 al art. 276 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii⁸;

– Legea-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice⁹;

– Legea nr. 49/2010 privind unele măsuri în domeniul muncii și asigurărilor sociale¹⁰.

b) În legătură cu modificarea Codului muncii prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005, în doctrina juridică s-a susținut că – alături de altele – acest act normativ ar fi neconstituțional. Astfel, s-a apreciat *de plano*, că, în toate ipotezele avute în vedere de art. 115 alin. 6 din Constituția României, adoptarea unor ordonanțe de urgență este exclusă, deoarece acestea ar avea întotdeauna caracter neconstituțional¹¹.

Este un punct de vedere pe care îl apreciem ca justificat numai parțial¹². Dacă ordonanțele de urgență ar viza domeniul legilor constituționale (teza I a art. 115 alin. 6) sau cel al trecerii silite a unor bunuri în proprietate publică (teza a III-a din același text constituțional), interdicțiile de a se emite ordonanțe de urgență sunt reale, categorice și generale. În consecință, ordonanțele adoptate în aceste materii ar fi neconstituționale. Dacă ordonanțele de urgență se referă, însă, la regimul instituțiilor fundamentale ale statului, la drepturile și libertățile prevăzute de Constituție, la drepturile electorale (teza a II-a a art. 115 alin. 6), soluția este, în opinia noastră, diferențiată, după cum urmează:

– în cazul în care ordonanțele de urgență ar afecta domeniile de mai sus, în sensul că le-ar prejudicia, le-ar leza, ar fi într-adevăr neconstituționale;

– în cazul în care ordonanțele de urgență nu ar afecta domeniile în cauză, ci, dimpotrivă, față de regimul lor constituțional, ar consacra o reglementare de nivel superior, perfecționată și mai favorabilă (aducându-se îmbunătățiri activității unor instituții fundamentale, extinzându-se drepturile și libertățile fundamentale ori atenuându-se îndatoririle constituționale), ar fi constituționale.

B). Principalele *caracteristici ale Legii nr. 53/2003 – Codul muncii* cu modificările ulterioare sunt, în opinia noastră, următoarele:

¹ Publicată în M. Of. nr. 750 din 27 octombrie 2003, aprobată cu modificări prin Legea nr. 25/2004, publicată în M. Of. nr. 214 din 11 martie 2004, modificată prin O.U.G. nr. 158/2005, publicată în M. Of. nr. 1074 din 29 noiembrie 2005, aprobată prin Legea nr. 399/2006, publicată în M. Of. nr. 901 din 6 noiembrie 2006.

² Publicată în M. Of. nr. 576 din 5 iulie 2005, aprobată cu modificări prin Legea nr. 371/2005, publicată în M. Of. nr. 1147 din 19 decembrie 2005.

³ Publicată în M. Of. nr. 672 din 27 iulie 2005.

⁴ Publicată în M. Of. nr. 788 din 18 septembrie 2006, aprobată prin Legea nr. 94/2007, publicată în M. Of. nr. 264 din 19 aprilie 2007.

⁵ Publicată în M. Of. nr. 497 din 25 iulie 2007.

⁶ Publicată în M. Of. nr. 728 din 28 octombrie 2008.

⁷ Publicată în M. Of. nr. 765 din 13 noiembrie 2008.

⁸ Publicată în M. Of. nr. 779 din 13 noiembrie 2009.

⁹ Publicată în M. Of. nr. 762 din 9 noiembrie 2009.

¹⁰ Publicată în M. Of. nr. 195 din 29 martie 2010.

¹¹ A se vedea, pe larg, C. L. Popescu, *Domeniile de reglementare care nu pot face obiectul ordonanțelor de urgență ale Guvernului*, în „Dreptul” nr. 4/2006, p. 75-78 și 87-90. Aceeași problemă s-ar putea pune în aceiași termeni și cu privire la O.U.G. nr. 55/2006 privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii.

¹² A se vedea, pe larg, I. T. Ștefănescu, *Considerații referitoare la înțelesul și sfera de aplicare a art. 115 alin. 6 din Constituția României privitoare la domeniile în care nu pot fi adoptate ordonanțe de urgență ale Guvernului*, în R.D.C. nr. 6/2006, p. 74-78.

– *dă expresie realităților și cerințelor economiei de piață*, într-un stat de drept, democratic;

– în ansamblu, Codul *are caracter unitar*, cu excepția unor reglementări speciale pentru domeniul public;

– edificiul Codului *este construit pe piloni conceptual diferiți*: părțile referitoare la contractul individual de muncă, timpul de odihnă, formarea profesională, răspunderea disciplinară și răspunderea patrimonială au caracter de reglementări complete și concrete, în timp ce toate celelalte instituții juridice sunt concepute la nivel de norme-cadru, cu trimiteri la alte acte normative¹. În acest fel, Codul muncii a părăsit o tradiție pozitivă a legislației muncii din România și, concomitent, au fost ignorate anumite cerințe ale aplicării sale practice. O legislație stufoasă și uneori contradictorie (Codul muncii și legile care formează împreună cu el legislația muncii) nu servește integral nimănui, în niciun domeniu al vieții sociale. După părerea noastră, ar fi fost nevoie să fie adoptat un Cod al muncii complet, pe cât posibil, chiar exhaustiv (similar Legii din 1929 asupra contractelor de muncă);

– prin reglementările sale concrete sau prin cadrul stabilit pentru reglementările ulterioare – care au și intervenit după anul 2003 – *Codul muncii este pus de acord cu normele în materie de muncă ale Uniunii Europene și ale dreptului internațional al muncii*², fapt ce constituie o premisă a unei relative stabilități în timp.

Complementar cu sublinierile de mai sus, în doctrina juridică s-a evidențiat că prin Codul muncii se consacră o întreită noutate:

- se pun în aplicare principii și valori democratice ale relației de muncă;
- se acordă o atenție deosebită formării profesionale continue a salariațului;
- se promovează instituții juridice nereglementate anterior³.

Codul muncii a fost clădit inițial pe temeuri ideologice social-democrate. Ulterior, îndeosebi în anii 2005, 2006 și 2009, el a fost modificat sub impulsul unor opțiuni de sorginte, în principal, liberală. Este ceea ce se întâmplă, de altfel, și în alte state, în cadrul cărora opțiunea ideologică, chiar politică, conferă parțial un anumit conținut legislației muncii⁴.

În prezent, Codul muncii apare ca un act normativ destul de echilibrat care ia în considerare atât interesele salariaților, cât și pe cele ale angajatorilor.

C). Modificările aduse Codului muncii ilustrează faptul că, în condițiile receptării cerințelor economiei de piață, s-a ajuns la un compromis rezonabil între partenerii sociali,

¹ A se vedea A. Țiclea, *Soluții și propuneri privind interpretarea și aplicarea unor dispoziții ale Codului muncii*, în R.R.D.M. nr. 2/2003, p. 7-15.

² A se vedea, pentru prezentarea normelor U.E. în materie de muncă și protecție socială, R. Blanpain, F. Hendrickx, *Code du droit européen du travail et de la sécurité sociale*, Bruylant, Bruxelles, L.G.D.J., Paris, 2002; O. Ținca, *Drept social comunitar*, Ed. Lumina Lex, București, 2005; A. Popescu, N. Voiculescu, *Dreptul social european*, Ed. Fundației „România de Măine”, București, 2003; N. Voiculescu, *Drept comunitar al muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2009; *Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare*, cit. supra; A. Popescu, *Dreptul internațional și european al muncii*, (curs master), Ed. C.H. Beck, București, 2008, p. 257 și 371-377.

³ A se vedea Al. Athanasiasu, *Introducere. Codul muncii și legile uzuale* (ediție îngrijită și adnotată de L. Dima), Ed. All Beck, București, 2003, p. VII-VIII.

În opinia noastră, cea de-a doua noutate – acordarea unei atenții deosebite formării profesionale – este dificil de susținut în condițiile în care Codul muncii nu consacră pregătirea profesională ca o obligație legală a tuturor salariaților.

⁴ Cel mai elocvent exemplu îl constituie legislațiile referitoare la raporturile de muncă din statele Americii Latine. Cu toate că ultimele legi în materie au fost adoptate în aceeași perioadă (după 1980), concepția care stă la baza lor este diferită: în Argentina, Columbia, Panama, Peru reglementarea legală este flexibilă (de inspirație neoliberală, criticată de social-democrați și de socialiști); în Republica Dominicană, Venezuela, Paraguay, El Salvador reglementarea legală este orientată pe linia tradițională a asigurării de garanții pentru salariați (de inspirație social-democrată, criticată de neoliberali). A se vedea A. S. Bronstein, *La réforme de la législation du travail en Amérique Latine: Régime de garanties et exigences de flexibilité*, în R.I.T. nr. 1/1997, p. 16-25.

la o evoluție certă a legislației muncii. Dar, problemele legate de perfecționarea Codului muncii trebuie să constituie preocupări practic permanente, ținându-se seama de următorii factori¹:

– *interni*, respectiv, cerințele pe care le-a evidențiat și le evidențiază, în continuare, confruntarea reglementărilor din Cod cu practica socială, în condiții normale sau/și de criză economică; însăși evoluția spre o economie de piață real funcțională aduce cu sine noi exigențe referitoare la reglementarea raporturilor de muncă, individuale și colective;

– *externi*, respectiv, exigențele noilor norme de drept european și internațional al muncii care vor fi adoptate – cu participarea României – în cadrul Uniunii Europene și al Organizației Internaționale a Muncii.

În afara rolului decisiv al legiuitorului – înțeles în accepțiunea sa clasică – este necesar ca și în viitor un rol de seamă și specific să revină, în procesul complex al perfecționării legislației muncii, partenerilor sociali prin negocierea și încheierea contractelor colective de muncă.

2. Noțiunea și obiectul dreptului muncii

2.1. Munca și caracteristicile ei

Munca, înțeleasă ca o activitate creatoare de valori materiale sau spirituale, este indisolubil corelată cu viața omului².

Forța de muncă este reprezentată de totalitatea aptitudinilor fizice și intelectuale existente în personalitatea vie a omului, pe care le pune în funcțiune, le activează în mod concret atunci când creează bunuri sau execută lucrări.

Munca reprezintă activitatea umană conștientă și specifică – manuală și/sau intelectuală – prin care oamenii își utilizează forța de muncă, de regulă, în scopul producerii bunurilor cerute de satisfacerea trebuințelor lor. Așadar, munca și forța de muncă reprezintă un ansamblu coerent; folosirea sinonimă a acestor noțiuni apare drept corectă.

Acum aproape un secol se afirma: „Munca este o condiție a vieții. O suspendare, fie și parțială, a muncii paralizează organismul social și periclitează viața indivizilor, iar încetarea ei totală, fie și numai o săptămână, ar constitui o imensă catastrofă, asemănătoare cu cele inventate de romancierii pentru a descrie sfârșitul lumii. Inactivitatea este clar sinonimă cu moartea.”³

A). În pofida susținerilor posibile în domeniul științelor economice, potrivit Constituției Organizației Internaționale a Muncii „munca nu este o marfă”. De aceea, munca nici nu este supusă reglementărilor legale privind concurența, respectiv, Legii nr. 21/1996⁴. La fel, munca nu este supusă nici reglementărilor legale referitoare la taxa pe valoarea adăugată. Tot datorită faptului că munca nu este o marfă, relația contractuală dintre salariat și angajatorul său nu este supusă prevederilor Legii nr. 365/2002 privind comerțul electronic⁵ (art. 2 alin. 2 lit. g).

Principiul libertății comerțului – consacrat de art. 135 alin. 2 lit. a din Constituție – nu operează, ca atare, în cazul forței de muncă (înțeleasă în calitate de capital uman).

¹ A se vedea I. T. Ștefănescu, *Modificările Codului muncii, comentate – O.U.G. nr. 65/2005*, Ed. Lumina Lex, București, 2005, p. 136.

² A se vedea, S. Ghimpu, I. T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, G. Mohanu, *Tratat de dreptul muncii*, vol. I, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1978, p. 7-10; I. T. Ștefănescu, *Munca*, în Ș. Beligrădeanu, I. T. Ștefănescu, *Dicționar de drept al muncii*, Ed. Lumina Lex, București, 1997, p. 106; Al. Athanasu, L. Dima, *Dreptul muncii*, cit. supra, p. 1; A. Țiclea, *Tratat ...*, cit. supra, p. 5.

³ A. Basilescu, *Principii de Economie Politică*, vol. II, București, 1926, p. 11.

⁴ Republicată în M. Of. nr. 742 din 16 august 2005.

⁵ Republicată în M. Of. nr. 959 din 29 noiembrie 2006.

„Comerțul” cu forța de muncă, pe piața muncii, este reglementat de legiuitor (mai ales prin prisma drepturilor și libertăților fundamentale, între care se plasează, pe prim plan, dreptul la muncă)¹.

Dacă prin forță de muncă se înțelege, așa cum am arătat, totalitatea aptitudinilor fizice și intelectuale existente în personalitatea vie a omului, pe care le pune în funcțiune atunci când lucrează – producând sau nu bunuri – înseamnă că munca reprezintă cheltuirea conștientă a forței de muncă².

În calificarea corectă a muncii – în sensul că nu este o marfă – trebuie să se țină seama că forța de muncă este:

– *inseparabilă de persoana care o prestează*, spre deosebire de oricare marfă (care, separabilă fiind, poate fi înstrăinată);

– *imposibil să fie păstrată*; persoana care nu își pune în lucru, la un anumit moment, forța sa de muncă nu o poate utiliza ulterior ca un factor înmagazinat; în realitate, la o dată ulterioară, se va utiliza forța de muncă existentă la momentul respectiv;

– *imposibil să fie sporită cantitativ*, dincolo de limitele sale obiective, fără a se afecta, de regulă, însăși substanța biologică a persoanei în cauză (ea poate să crească însă sub aspect calitativ, prin perfecționare profesională, în ipostază de capital uman);

– *imposibil să fie schimbată* (printr-un contract de schimb) *cu un bun* (marfă);

– *determinată numeric, ca persoane apte de muncă, în principal, prin legile demografice*, iar prin cererea de forță de muncă numai în subsidiar;

– *relativ greu deplasabilă*, dintr-o zonă în alta, dintr-o țară în altă țară; chiar în condițiile actuale (ale globalizării), deplasarea persoanei este relativ dificilă datorită legăturilor sale cu familia, mediul de muncă, limba, obiceiurile, clima etc. din zona sau țara de origine.

Cu toate acestea, nu se poate face abstracție de faptul că *munca prezintă și anumite trăsături care o apropie de o marfă*. Astfel, ca și orice marfă este influențată cantitativ nu numai de legile demografice, dar – într-o anumită măsură – și de confruntarea dintre cererea și oferta pe piața muncii; jocul corelat al cererii și ofertei constituie un factor esențial nu numai pentru ocuparea unui loc de muncă, dar și pentru dimensionarea salariului; în sfârșit, cu privire la muncă și la plata ei – prin salariu – în sectorul privat, se negociază între părțile contractului individual de muncă (operând, însă, și anumite clauze legale).

Trăsăturile muncii și nevoia de a-l ocroti, datorită acestor trăsături, pe cel care o prestează, au definit în timp specificitatea contractului individual de muncă (și a legislației muncii), au întemeiat desprinderea sa din rândul contractelor civile.

B). Prestarea muncii se realizează în cadrul unor raporturi sociale care, odată reglementate prin norme de drept, devin, de regulă, raporturi juridice de muncă. Din perspectiva stabilirii obiectului dreptului muncii se impune constatarea că *munca se prestează*:

– în afara unor raporturi juridice de muncă;

– în cadrul unor raporturi juridice de muncă.

2.2. Munca prestată în afara unor raporturi juridice de muncă

În această categorie – care, sub aspect economic, are o pondere restrânsă în realizarea Produsului Intern Brut – se cuprind:

¹ Dec. C.C. nr. 1109/2009, publicată în M. Of. nr. 678 din 9 octombrie 2009.

² A se vedea D. Ciucur, *Piața muncii*, în *Economie*, Ed. Economică, București, 2000, p. 284.

a) Munca voluntară (benevolă), de interes public, prestată cu titlu personal și gratuit¹. Voluntariatul se poate înfățișa în una dintre următoarele forme:

– având ca izvor *contractul de voluntariat*, adică o convenție civilă, încheiată cu titlu gratuit între o persoană fizică, denumită voluntar, și un beneficiar – persoană juridică (de drept public sau de drept privat, fără scop lucrativ) – art. 2 lit. c din Legea nr. 195/2001 a voluntariatului²;

– 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 familiale, de prietenie, de bună vecinătate, de ordin umanitar.

b) Munca desfășurată în baza unor obligații legale (de natură administrativă sau penal-execuțională), respectiv, în următoarele situații:

– elevii, inclusiv cei din școlile de arte și meserii și studenții în timpul practicii profesionale (conform Legii nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților³);

– 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 un venit minim garantat și care trebuie să efectueze 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 igienă a muncii (potrivit art. 6 alin. 2 din Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat⁴);

– persoanele care muncesc, cu acordul lor, în cursul executării pedepsei (potrivit Legii nr. 275/2006 privind executarea pedepselor și a măsurilor dispuse de organele judiciare în cursul procesului penal⁵);

– 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.

c) Munca efectuată în cadrul unui raport juridic civil; spre exemplu, într-un contract civil de prestări de servicii încheiat în temeiul prevederilor Codului civil.

d) Munca desfășurată ca urmare a existenței unui raport societară⁶. Aportul în muncă (sau „în industrie”) este posibil atât la societățile civile, cât și în cazul societăților comerciale de persoane pentru asociații cu răspundere nelimitată și solidară (dar numai la constituirea lor, nu și la mărirea capitalului social).

e) Munca desfășurată în cadrul unui raport juridic comercial; spre exemplu, în cadrul executării unor contracte comerciale de mandat, de proiectare, de șef-montaj, curtaj (samsărie), know-how, consulting-engineering ș.a.

¹ A se vedea, J. Pelissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, 23-édition, Ed. Dalloz, Paris, 2006, p. 2.

² Republicată în M. Of. nr. 276 din 25 aprilie 2007.

Contractul de voluntariat reglementat de H.G. nr. 1579/2005 pentru aprobarea Statutului personalului voluntar din Serviciile de urgență voluntare (publicată în M. Of. nr. 19 din 10 ianuarie 2006), deși este calificat legal ca un contract civil de prestări de servicii, se apropie, tipologic, de un contract individual de muncă.

³ Publicată în M. Of. nr. 493 din 24 iulie 2007. Menționăm că art. 21 din această lege, dispune că partenerul de practică îl poate încadra pe practicant și pe baza unui contract de muncă pe durată determinată, prin negocierea remunerării, caz în care sunt aplicabile normele legislației muncii. A se vedea, D. Țop, *Cadrul legal privind activitatea de practică a elevilor și studenților*, în R.D.C. nr. 3/2008, p. 68-75.

⁴ Publicată în M. Of. nr. 410 din 20 iulie 2001, cu modificările și completările ulterioare.

Prin H.G. nr. 1010/2006 (publicată în M. Of. nr. 690 din 11 august 2006) s-au aprobat Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 416/2001 privind venitul minim garantat, cu modificările și completările ulterioare.

⁵ Publicată în M. Of. nr. 627 din 20 iulie 2006.

⁶ Natura juridică a raportului societară este, în opinia noastră, civilă, iar nu comercială.

În toate aceste cazuri, deoarece *munca se prestează în afara unor raporturi juridice de muncă, analiza lor nu este integrată dreptului muncii.*

2.3. Activitățile independente. Profesiunile liberale

A). Persoanele fizice și întreprinderile familiale care desfășoară activități economice în mod independent.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale¹, stabilește că persoanele fizice autorizate (P.F.A.) își desfășoară activitatea în mod individual și independent.

Pentru a înțelege sensul „activității economice independente“ trebuie să fie avute în vedere și următoarele dispoziții din Codul fiscal²:

– art. 7 alin. 1 pct. 1: „activitate – orice activitate desfășurată de o persoană în scopul obținerii de venit“;

– art. 7 alin. 1 pct. 2: „activitate dependentă – orice activitate desfășurată de o persoană fizică într-o relație de angajare” și art. 127 alin. 3: „Nu acționează de o manieră independentă angajații sau orice 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“;

– art. 7 alin. 1 pct. 4: „activitate independentă – orice activitate desfășurată cu regularitate de către o persoană fizică, alta decât o activitate dependentă”.

Raporturile juridice care se nasc ca urmare a prestării muncii în calitate de persoană fizică autorizată potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 44/2008 nu intră în obiectul dreptului muncii. Ele sunt raporturi juridice având drept caracteristici următoarele: cel care prestează munca nu se află într-un raport juridic cu un angajator; este liber să își organizeze activitatea singur; venitul său depinde direct de profitul realizat și și-l atribuie singur, neconstituind salariu.

B). Profesiunile libere (liberale)³

a) În concordanță cu trăsăturile unei economii de piață, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 44/2008 nu se aplică persoanelor fizice care au dreptul de a exercita anumite profesii în baza unor legi speciale. Este vorba despre profesiile reglementate, respectiv, de profesiunile liberale (arhitect, avocat, medic ș.a.) și, respectiv, de alte profesii în cadrul cărora persoanele pot să fie atât salariați, cât și funcționari publici.

Profesia reglementată reprezintă activitatea sau ansamblul de activități profesionale la care se referă legea română, care compun respectiva profesie în România (art. 3 alin. 1 din Legea nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România⁴, cu modificările și completările ulterioare).

Conceptele de „profesie reglementată” și de „profesie liberală” nu se suprapun integral. Profesia liberală acoperă numai o parte a profesiilor reglementate. Există, deci, profesii reglementate care nu sunt profesii liberale⁵ (cum ar fi cadru didactic, polițist, pilot, comisar financiar, lucrător în turism ș.a.).

¹ Publicată în M. Of. nr. 328 din 25 aprilie 2008.

² Adoptat prin Legea nr. 571/2003, publicată în M. Of. nr. 927 din 23 decembrie 2003, cu modificările și completările ulterioare.

³ A se vedea și C. Tufan, *Profesiile libere (liberale)*, în R.D.C nr. 10/1997, p. 71; A. Țiclea, *Tratat ..., cit. supra*, p. 5-8; M. Niculeasa, *Profesiile liberale. Reglementare, doctrină, jurisprudență*, Ed. Universul Juridic, București, 2006; G. Moroianu, *Statutul profesiilor liberale*, Ed. Universul Juridic, București, 2008, p. 81-282.

⁴ Publicată în M. Of. nr. 500 din 3 iunie 2004.

⁵ A se vedea, G. Moroianu, *op. cit.*, p. 70-71.

Ceea ce caracterizează, în mod esențial, profesiile liberale este faptul că au, fiecare, o reglementare legală specială și, de regulă, nu se pot exercita în calitate de salariat sau de funcționar public (civil sau militar).

Pot fi enumerate ca având reglementări legale de sine stătătoare, cu titlu de exemplu, următoarele profesii liberale:

– *expert contabil și contabil autorizat*, profesiune reglementată prin Ordonanța Guvernului nr. 65/1994 privind organizarea activității de expertiză contabilă și a contabililor autorizați¹;

– *notar public*, profesiune reglementată prin Legea notarilor publici și a activităților notariale nr. 36/1995² și Ordinul ministrului justiției nr. 710/C/1995 pentru adoptarea Regulamentului de punere în aplicare a legii³;

– *avocat*, profesiune reglementată prin Legea nr. 51/1995 pentru organizarea și exercitarea profesiei de avocat⁴, cu modificările ulterioare;

– *medic, medic dentist și farmacist*, profesii reglementate prin Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății⁵;

– *biochimist, biolog și chimist*, profesii reglementate prin Legea nr. 460/2003 pentru exercitarea profesiunilor de biochimist, biolog și chimist, înființarea, organizarea și funcționarea Ordinului Biochimistilor, Biologilor și Chimistilor în sistemul sanitar din România⁶;

– *medic veterinar*, profesiune reglementată prin Legea nr. 160/1998 pentru organizarea și exercitarea profesiei de medic veterinar⁷;

– *auditor financiar*, profesiune reglementată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 75/1999⁸;

– *geodez*, profesiune reglementată prin Legea nr. 16/2007⁹;

¹ Republicată în M. Of. nr. 13 din 8 ianuarie 2008.

² Publicată în M. Of. nr. 92 din 16 mai 1995, completată prin O.U.G. nr. 177/2000, publicată în M. Of. nr. 535 din 31 octombrie 2000, completată prin Legea nr. 267/2003, publicată în M. Of. nr. 424 din 17 iunie 2003.

³ Publicată în M. Of. nr. 176 din 8 august 1995, modificat și completat prin: Ordinul nr. 1410/C/1996, publicat în M. Of. nr. 25 din 15 februarie 1997, Ordinul nr. 2503/C/2002, publicat în M. Of. nr. 828 din 18 noiembrie 2002, și Ordinul ministrului justiției nr. 1758/2004, publicat în M. Of. nr. 652 din 20 iulie 2002. Prin Ordinul ministrului justiției nr. 2263/C/2007 (publicat în M. Of. nr. 611 din 4 septembrie 2007) a fost aprobat Regulamentul de organizare și desfășurare a examenului de notar public pentru notarii stagiași și a concursului pentru ocuparea locurilor vacante de notar public.

⁴ Republicată în M. Of. nr. 113 din 6 martie 2001, cu modificările și completările ulterioare. A se vedea, cu privire la analiza reglementărilor privind organizarea și exercitarea profesiei de avocat, F. Baias, *Principiile profesiei de avocat în lumina dispozițiilor Legii nr. 51/1995*, în „Dreptul” nr. 10-11/1995, p. 33 și urm.; Ș. Beligrădeanu, *Reglementări ilegale – în raport cu principiile și normele dreptului muncii și ale securității sociale – înscrise în Statutul profesiei de avocat*, în „Dreptul” nr. 1/1996, p. 56-62; T. Savu, Ș. Naubauer, *Comentariile noului cadru legal privind profesia de avocat*, Ed. Universul Juridic, București, 2004; E. Poenaru, C. Murzea, *Profesiile juridice liberale*, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 3-109.

⁵ Publicată în M. Of. nr. 372 din 28 aprilie 2006. Prin Dec. nr. 1/2005 a Colegiului Medicilor Dentiști din România (publicată în M. Of. nr. 767 din 23 august 2005) a fost adoptat Codul deontologic al medicului dentist și Regulamentul de organizare și funcționare al Colegiului Medicilor Dentiști din România, iar prin Dec. nr. 2/2009 a Colegiului Farmaciștilor din România (publicată în M. Of. nr. 490 din 15 iulie 2009) a fost adoptat Statutul Colegiului Farmaciștilor din România și Codul deontologic al farmacistului.

⁶ Publicată în M. Of. nr. 836 din 25 noiembrie 2003.

⁷ Republicată în M. Of. nr. 433 din 23 mai 2005, modificată și completată prin O.U.G. nr. 49/2006, publicată în M. Of. nr. 566 din 30 iunie 2006, prin O.U.G. nr. 37/2008, publicată în M. Of. nr. 276 din 8 aprilie 2008.

⁸ Republicată în M. Of. nr. 598 din 22 august 2003, modificată prin O.U.G. nr. 37/2004, publicată în M. Of. nr. 91 din 31 ianuarie 2004, aprobată prin Legea nr. 106/2004, publicată în M. Of. nr. 332 din 16 aprilie 2004, Legea nr. 397/2006, publicată în M. Of. nr. 892 din 2 noiembrie 2006.

⁹ Publicată în M. Of. nr. 43 din 19 ianuarie 2007, modificată prin O.U.G. nr. 40/2008, publicată în M. Of. nr. 277 din 9 aprilie 2008.

- *persoanele care practică servicii publice conexe actului medical* (logoped, optician etc.), profesii reglementate prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2000¹;
- *consilier în proprietate industrială*, profesii reglementată prin Ordonanța Guvernului nr. 66/2000² și prin Instrucțiunile de aplicare nr. 108/2002 (aprobată de directorul general al Oficiului de Stat pentru Invenții și Mărci)³;
- *expert criminalist*, profesii reglementată prin Ordonanța Guvernului nr. 75/2000⁴;
- *executor judecătoresc*, profesii reglementată prin Legea nr. 188/2000 privind executorii judecătorești⁵;
- *arhitect*, profesii reglementată prin Legea nr. 184/2001 privind organizarea și exercitarea profesiei de arhitect⁶;
- *consultant fiscal*, profesii reglementată prin Ordonanța Guvernului nr. 71/2001⁷;
- *detectiv particular*, profesii reglementată prin Legea nr. 329/2003⁸;
- *consultant de investiții*, profesii reglementată prin Legea nr. 297/2004 privind piața de capital⁹;
- *psiholog*, profesii reglementată prin Legea nr. 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România¹⁰;
- *mediator*, profesii reglementată prin Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator, cu modificările ulterioare¹¹;
- *practician în insolvență* (administrator judiciar, lichidator), profesii reglementată de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 86/2006 privind organizarea activității practicienilor în insolvență¹²;
- *tehnician dentar*, profesii reglementată de Legea nr. 96/2007 privind exercitarea profesiei de tehnician dentar, precum și înființarea, organizarea și funcționarea Ordinului Tehnicienilor dentari din România¹³;
- *asistent medical generalist, moașă, asistent medical*, profesii reglementate prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 144/2008¹⁴.

b) Ca și în alte sisteme de drept, nici în legislația română nu s-a debutat, în anii de după 1989, cu o reglementare-cadru a profesiilor libere (liberale) – opțiuni care ar fi fost utilă.

¹ Publicată în M. Of. nr. 291 din 27 iunie 2000, aprobată prin Legea nr. 598/2001, publicată în M. Of. nr. 711 din 8 noiembrie 2001.

² Republicată în M. Of. nr. 1.019 din 21 decembrie 2006.

³ Publicate în M. Of. nr. 826 din 15 noiembrie 2002.

⁴ Publicată în M. Of. nr. 407 din 29 august 2000, aprobată prin Legea nr. 488/2002, publicată în M. Of. nr. 578 din 5 august 2002.

⁵ Publicată în M. Of. nr. 559 din 10 noiembrie 2000, cu modificările și completările ulterioare. A se vedea Ș. Beligrădeanu, *Legislația muncii comentată*, Ed. Lumina Lex, București, vol. XXXIX (vol. 1/2001), p. 45-46.

⁶ Republicată în M. Of. nr. 771 din 23 august 2004.

⁷ Publicată în M. Of. nr. 538 din 1 septembrie 2001 (aprobată prin Legea nr. 198/2002, publicată în M. Of. nr. 287 din 29 aprilie 2002) modificată și completată prin O.U.G. nr. 53/2007, publicată în M. Of. nr. 429 din 27 iunie 2007 (aprobată prin Legea nr. 352/2007, publicată în M. Of. nr. 842 din 8 decembrie 2007).

⁸ Republicată în M. Of. nr. 306 din 8 mai 2007.

⁹ Publicată în M. Of. nr. 571 din 29 iunie 2004, modificată și completată prin Legea nr. 208/2005, publicată în M. Of. nr. 578 din 5 iulie 2005.

¹⁰ Publicată în M. Of. nr. 492 din 1 iunie 2004.

¹¹ Publicată în M. Of. nr. 441 din 22 mai 2006.

¹² Publicată în M. Of. nr. 944 din 22 noiembrie 2006, aprobată prin Legea nr. 254/2007, publicată în M. Of. nr. 507 din 30 iulie 2007. A se vedea și Hotărârea nr. 1 a Uniunii Naționale a Practicienilor în Insolvență privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Uniunii Naționale a Practicienilor în Insolvență din România.

¹³ Republicată în M. Of. nr. 269 din 24 aprilie 2009.

¹⁴ Publicată în M. Of. nr. 785 din 24 noiembrie 2008.

Din analiza coroborată a prevederilor legale cu privire la reglementarea profesiilor libere (independente) rezultă, în principal, următoarele *trăsături caracteristice*:

- constau în desfășurarea unei *activități de natură intelectuală*;
- intrarea în rândul celor care practică o profesiune liberală *implică, de regulă, o pregătire superioară în domeniul (profilul) respectiv*, certificată sau recunoscută/atestată de către stat. Verificarea pregătirii profesionale se realizează prin testare, examen sau concurs, care se susține în fața unor organisme special constituite în cadrul și pentru fiecare corp profesional;
- de regulă, se cere o *vechime profesională anterioară* în același domeniu sau într-un domeniu conex (apropiat) profesiei în cauză;
- cei care exercită profesii liberale trebuie să aibă, *în toate cazurile, capacitate deplină de exercițiu* (sub aspectul vârstei de minim 18 ani);
- de regulă, persoanele care exercită profesii liberale îndeplinesc, în exercițiul atribuțiilor lor, *atât o funcție de interes privat, cât și una de interes public* (spre exemplu, *actele notarului răspund unui interes privat al persoanei în cauză, dar și interesului public, constituind acte de autoritate, înscrieri pentru probă*);
- cei care exercită exclusiv profesii liberale *nu primesc salariu* drept contravaloare a muncii prestate, ci o plată (onorariu);
- se pot exercita fie *în formă individuală*, fie *în formă asociativă*;
- persoanele care exercită profesiunile respective se constituie, de regulă, în condițiile legii, în *corpuri (uniuni, ordine) profesionale distincte*. Astfel, o anumită profesie are o organizare proprie, de la bază până la nivel național (spre exemplu, *Corpul Experților Contabili și Contabililor Autorizați, Uniunea Națională a Barourilor din România, Colegiul Medicilor din România, Colegiul Farmaciștilor din România, Ordinul Arhitecților etc.*); corpurile (uniunile, ordinele) sunt instituții de drept public, înființate prin lege pentru realizarea unor interese publice, iar nu asociații în sensul Ordonanței Guvernului nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații¹; ca urmare, membrii lor pot constitui diverse asociații;
- persoanele care exercită o profesiune liberă (independentă) *nu se pot constitui în sindicate în interiorul profesiei*, dar au dreptul, individual, să adere la o organizație sindicală (existentă) – art. 2 alin. 1 din Legea nr. 54/2003 a sindicatelor²;
- persoanele în cauză *nu pot declara grevă* în sens strict juridic (potrivit Codului muncii și Legii nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă³), ci numai ca situație de fapt, în accepțiune sociologică;
- există, îndeobște, o obligație legală de *păstrare a secretului profesional* în cazul celor care practică profesii liberale;
- *răspunderea juridică, în general, și răspunderea disciplinară, în special*, comportă o serie de reguli specifice⁴;

¹ Publicată în M. Of. nr. 39 din 31 ianuarie 2000, aprobată prin Legea nr. 246/2005, publicată în M. Of. nr. 656 din 25 iulie 2005, modificată prin Legea nr. 305/2008, publicată în M. Of. nr. 855 din 19 decembrie 2008, modificată prin O.U.G. nr. 16/2009, aprobată prin Legea nr. 263/2009, publicată în M. Of. nr. 480 din 10 iulie 2009.

² Publicată în M. Of. nr. 73 din 5 februarie 2003.

³ Publicată în M. Of. nr. 582 din 29 noiembrie 1999, modificată prin O.U.G. nr. 138/2000 privind modificarea și completarea Codului de procedură civilă, publicată în M. Of. nr. 479 din 2 octombrie 2000, modificată și completată prin O.U.G. nr. 290/2000, publicată în M. Of. nr. 706 din 29 decembrie 2000 (aprobată prin Legea nr. 32/2001, publicată în M. Of. nr. 116 din 7 martie 2001) și O.U.G. nr. 59/2001, publicată în M. Of. nr. 217 din 27 aprilie 2001, Legea nr. 261/2007 pentru modificarea și completarea Legii nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, publicată în M. Of. nr. 493 din 24 iulie 2007.

⁴ A se vedea, spre exemplu, I. Leș, *Răspunderea juridică a notarilor publici*, în „Dreptul” nr. 9/1997, p. 44-51; Ș. Beligrădeanu, *Probleme și efecte specifice ale răspunderii disciplinare și ale jurisdicției acesteia în cazul salariaților care, în temeiul unor legi speciale, exercită anumite profesii organizate în corpuri profesionale*, în „Dreptul” nr. 9/2005, p. 78, studiu reproduș în „Studii de drept al muncii”, Ed. C.H. Beck, București, 2007, p. 284-286.

– spre deosebire de profesiunile comerciale, cele libere (liberale) se disting prin următoarele: cei care le practică nu sunt ținuți de obligația de înregistrare a firmei în Registrul comerțului, de cea privind publicitatea modificărilor din statutul lor personal, de respectarea regulilor concurenței loiale, de ținerea registrelor comerciale, nu-și pot înstrăina clientela și *nu sunt supuși procedurii insolvenței*¹;

– *exercitarea oricăreia dintre profesiunile liberale fără ca cel în cauză să întrunească în mod real cerințele impuse de lege se pedepsește conform Codului penal*;

– persoanele care exercită anumite profesii liberale *se pot afla concomitent atât în calitate de salariați, cât și în cea de exercitare a unei profesii independente* (cazul medicilor, farmaciștilor, biochimistilor, biologilor și chimiștilor, medicilor veterinari, persoanelor autorizate să realizeze și să verifice lucrările de specialitate în domeniile cadastrului, geodeziei și cartografiei, tehnicienilor dentari, arhitecților, consultanților de investiții, consilierilor în proprietatea industrială, experților criminaliști, asistenților medicali, moșelor).

Avocații, notarii, executorii judecătorești, experții contabili și contabilii autorizați, detectivii particulari, practicienii în reorganizare și lichidare, auditorii financiari și consultanții fiscali nu pot cumula însă calitatea de membru al unei profesii libere (liberale) cu cea de salariat decât în mod excepțional, în învățământ.

– în virtutea libertății muncii, persoanele care exercită profesii liberale *pot renunța la profesiunea respectivă, optând pentru calitatea de salariat, funcționar public sau comerciant* (și, evident, și invers);

– datorită specificului activității persoanelor care exercită o profesiune liberală, *stabilirea acestora în statele Uniunii Europene se poate realiza potrivit normelor de drept intern ale statelor membre care au transpus directivele aprobate în această materie*².

¹ Comercianți – persoane fizice autorizate potrivit O.U.G. nr. 44/2008 – sunt cei care săvârșesc fapte obiective de comerț, repetat, în nume propriu și pe cont propriu, având comerțul ca o profesiune obișnuită (art. 7 C. com.). Așadar, o persoană care, într-un chip accidental, face o operațiune de comerț nu poate fi considerată comerciant (art. 9 din același cod). A se vedea și N. Voiculescu, *Dreptul muncii. Reglementări...*, cit. supra, p. 23.

² Directiva nr. 77/249/C.E.E. din 22 martie 1977, având ca scop de a facilita exercitarea efectivă a liberei prestări de servicii de către avocați; Directiva nr. 77/452/C.E.E. din 27 iunie 1977 privind recunoașterea reciprocă a diplomelor, certificatelor și a altor documente de calificare oficială a infirmierelor răspunzătoare de îngrijirea generală, inclusiv măsuri de încurajare a exercitării efective a dreptului de organizare și libertății de a furniza servicii; Directiva nr. 77/453/C.E.E. din 27 iunie 1977 privind coordonarea deciziilor prevăzute de legi, reglementări sau dispoziții administrative privind activitățile infirmierelor răspunzătoare de îngrijirea generală; Directiva nr. 78/686/C.E.E. din 25 iulie 1978 privind recunoașterea reciprocă a diplomelor, certificatelor și a altor calificări oficiale ale practicienilor în stomatologie, inclusiv măsuri de facilitare a exercitării efective a dreptului de stabilire și a libertății de a presta servicii; Directiva nr. 78/687/C.E.E. din 25 iulie 1978 privind coordonarea prevederilor stabilite prin acțiuni legislative, regulamentare sau administrative privind activitățile practicienilor în stomatologie; Directiva nr. 78/1026/C.E.E. privind recunoașterea reciprocă a diplomelor, certificatelor și a altor calificări oficiale în medicina veterinară, inclusiv măsurile destinate să faciliteze exercitarea efectivă a dreptului de stabilire și a libertății de a presta servicii; Directiva nr. 78/1027/C.E.E. din 18 decembrie 1978 privind coordonarea legilor, reglementărilor și dispozițiilor administrative cu privire la activitatea medicilor veterinari; Directiva nr. 80/154/C.E.E. din 21 ianuarie 1980 privind recunoașterea reciprocă a diplomelor, certificatelor și a altor calificări oficiale în obstetrică, inclusiv măsuri de facilitare a exercitării efective a dreptului de stabilire și libertății de a presta servicii; Directiva nr. 80/155/C.E.E. din 21 ianuarie 1980 privind coordonarea prevederilor stabilite prin acțiuni legislative, regulamentare sau administrative cu privire la preluarea și prestarea activității moșelor; Directiva nr. 81/1057/C.E.E. privind suplimentarea Directivelor nr. 75/362/C.E.E., 77/452/C.E.E., 78/686/C.E.E. și 78/1026/C.E.E. privind recunoașterea reciprocă a diplomelor, certificatelor și a altor calificări oficiale ale doctorilor, surorilor medicale răspunzătoare de îngrijirea generală, dentiștilor specialiști și respectiv chirurgilor veterinari, cu privire la drepturile dobândite; Directiva nr. 85/384/C.E.E. din 10 iunie 1985 privind recunoașterea reciprocă a diplomelor, certificatelor și a altor calificări oficiale în domeniul arhitecturii, inclusiv măsurile de facilitare a exercitării efective a dreptului de stabilire și a libertății de a presta servicii; Directiva nr. 85/432/C.E.E. privind coordonarea prevederilor stabilite prin acțiuni legislative, regulamentare sau administrative cu privire la anumite activități din domeniul farmaciei; Directiva nr. 85/433/C.E.E. privind recunoașterea reciprocă a diplomelor, certificatelor și a altor calificări oficiale de atestare în farmacie, inclusiv măsuri de facilitare a exercitării efective a dreptului de stabilire cu privire la anumite activități din domeniul farmaciei; Directiva nr. 93/16/C.E.E. din 5 aprilie 1993 privind facilitarea liberei circulații a medicilor și recunoașterea

Deoarece au existat anumite neclarități, evidențiem că profesia de consilier juridic nu este o profesie liberală, neputându-se exercita decât în limitele cadrului legal al raportului de muncă sau al raportului de serviciu. Ea nu este compatibilă nici cu profesia de avocat, nici cu cea de comerciant. Ca urmare, pe de o parte, cererile de autorizare a constituirii și de înmatriculare a societăților de consultanță, asistență și reprezentare juridică au fost și sunt inadmisibile¹. Pe de altă parte, consilierii juridici – funcționari publici – nu pot negocia prestații suplimentare în bani care ar izvorî din clauza de mobilitate și din clauza de confidențialitate (în condițiile art. 25 și 26 din Codul muncii). Sporurile salariale pentru cei încadrați consilieri juridici – funcționari publici – pot fi numai cele stabilite prin acte normative de salarizare a funcționarilor publici și de legislația specifică autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea consilierii respectivi (*Înalta Curte de Casație și Justiție, Recurs în interesul legii, Decizia nr. LXXVIII (78) din 5 noiembrie 2007*)².

c) Din analiza ansamblului reglementărilor profesiilor liberale rezultă că le sunt proprii următoarele principii³ esențiale:

- reglementarea prin act normativ, de regulă, prin lege; sunt, așadar, profesii *reglementate* (sau, altfel spus, „numite”);
- *exercitarea liberă* (înțeleasă ca: libertatea de conștiință a titularului; libertatea de exprimare; libertatea alegerii profesionistului de către beneficiar; libertatea încheierii contractului de prestări de servicii; libertatea profesională – fără subordonare sau tutelă);
- *exercitarea*, în toate cazurile, *cu bună-credință*;
- *confidențialitatea* (în legătură cu informațiile dobândite în executarea contractului de prestări de servicii);
- aplicarea regulilor specifice *concurrentei loiale*.

d) În exercitarea profesiunilor liberale se nasc mai multe *categorii de raporturi juridice*:

- între persoanele care exercită profesiunile respective și uniunea (corpul, ordinul) din care acestea fac parte;
- între persoanele care exercită profesiunile respective și clienții lor (de natură civilă);
- între uniunile (corpurile, ordinele) respective ca persoane juridice și organele de stat, organizațiile neguvernamentale, organismele internaționale.

Toate aceste raporturi juridice specifice profesiunilor libere (liberale) – în primul rând, cele cu clienții, în care se prestează o muncă – nu fac parte din dreptul muncii. Explicația de fond rezidă în inexistența unor raporturi juridice de muncă. Ca urmare, *dreptul comun pentru reglementările specifice profesiunilor liberale este dreptul civil, iar nu dreptul muncii.*

Așa cum am arătat, reglementările legale permit, de regulă, celor care practică o profesiune liberală să încadreze salariați pentru exercitarea profesiei respective. În acest caz, firește, raporturile de muncă ale celor în cauză se supun legislației muncii.

C). Așa cum rezultă din cele de mai sus, în cadrul U.E. nu există o reglementare cadru care să se refere la ansamblul profesiunilor liberale. Sunt, însă, reglementări de sine stătătoare pentru anumite profesii liberale (avocați, medici, stomatologi, farmaciști,

reciprocă a diplomelor, certificatelor și a altor calificări oficiale; Directiva nr. 98/5/C.E. din 16 februarie 1998 privind facilitarea exercitării profesiunii de avocat pe un timp nelimitat într-un stat membru, altul decât acela unde s-a obținut calificarea.

¹ Î.C.C.J., Secțiile Unite, Dec. nr. XXII din 12 iunie 2006, publicată în M. Of. nr. 936 din 20 noiembrie 2006. A se vedea și Ș. Beligrădeanu, I. T. Ștefănescu, *Considerații în legătură cu Legea nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic*, în „Dreptul” nr. 2/2004, p. 14-26.

² Publicată în M. Of. nr. 553 din 22 iulie 2008.

³ A se vedea G. Moroianu, *Principiile ce caracterizează profesiile liberale*, în R.R.D.M. nr. 4/2007, p. 79-88.

arhitecți, ș.a.). Există și o jurisprudență relevantă în materia acestor profesii a Curții de Justiție a Uniunii Europene.

D). Profesiunile liberale sunt grupate în *Uniunea Profesiilor Liberale din România* înființată în anul 2001 – 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. Este o organizație internațională neguvernamentală la care pot adera:

- organizațiile interprofesionale naționale;
- organizațiile monoprofesionale internaționale (cele care grupează membrii aceleiași profesii în minimum 5 țări din cel puțin 2 continente).¹

Statutul acestei uniuni cuprinde, în sinteză, principalele caracteristici care trebuie să definească o profesie liberală.

E). Particularitățile incontestabile ale reglementărilor referitoare la profesiunile liberale antrenează și următoarea consecință pe plan doctrinar: s-ar putea vorbi, sub acest aspect (al particularităților), despre existența unui *drept al profesiunilor* (liberale).

2.4. Munca prestată în cadrul unor raporturi juridice de muncă

În această categorie intră:

A). a) Raporturile de muncă (de serviciu) ale funcționarilor publici civili sau militari. Conform art. 16 alin. 3 din Constituție, funcțiile (și demnitățile) publice pot fi civile sau militare.

Funcțiile publice civile sunt reglementate prin Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici² și prin statute speciale pentru anumite categorii de funcționari publici, cum ar fi Legea nr. 360/2002 referitoare la Statutul polițistului³, Legea nr. 269/2003 privind Statutul Corpului diplomatic și consular al României⁴, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 10/2004 privind Statutul personalului vamal⁵, Legea nr. 293/2004 privind Statutul funcționarilor publici din Administrația Națională a Penitenciarelor⁶, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 92/2008 privind statutul funcționarului public denumit manager public⁷; Legea nr. 371/2004 privind înființarea, organizarea și funcționarea Poliției Comunitare⁸, Legea nr. 7/2006 privind Statutul funcționarului public parlamentar⁹.

Funcțiile publice militare sunt reglementate de Legea nr. 80/1995 privind Statutul cadrelor militare¹⁰, cu modificările ulterioare, Ordonanța Guvernului nr. 121/1998 privind

¹ A se vedea, pe larg, M. Niculeasa, *Profesiile liberale...*, cit. supra, p. 29-31.

² Republicată în M. Of. nr. 365 din 29 mai 2007, cu modificările și completările ulterioare. A se vedea V. Vedinaș, *Statutul funcționarilor publici (Legea nr. 188/1999, cu modificările și completările ulterioare, republicată)*, Ed. Universul Juridic, București, 2009; V.I. Prisăcaru, *Funcționarii publici*, Ed. All Beck, București, 2005; A. Cioriciu Ștefănescu, *Considerații asupra recentelor modificări și completări aduse Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici*, în R.R.D.M. nr. 8/2009, p. 54-79.

³ Publicată în M. Of. nr. 440 din 24 iunie 2002, cu modificările și completările ulterioare.

⁴ Publicată în M. Of. nr. 441 din 23 iunie 2003, cu modificările și completările ulterioare. A se vedea Ș. Beligrădeanu, *Natura raportului juridic de muncă al membrilor Corpului diplomatic și consular al României în lumina Legii nr. 269/2003*, în „Dreptul” nr. 10/2003, p. 30-34.

⁵ Publicată în M. Of. nr. 256 din 23 martie 2004, aprobată, cu modificări și completări, prin Legea nr. 243/2004, publicată în M. Of. nr. 532 din 14 iunie 2004.

⁶ Republicată în M. Of. nr. 628 din 22 septembrie 2009.

⁷ Publicată în M. Of. nr. 484 din 30 iunie 2008.

⁸ Publicată în M. Of. nr. 878 din 27 septembrie 2004.

⁹ Publicată în M. Of. nr. 35 din 16 ianuarie 2006.

¹⁰ Publicată în M. Of. nr. 155 din 20 iulie 1995.

răspunderea materială a militarilor¹. Sub aspectul salarizării, își produce efectele Legea-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.

b) În baza Legii nr. 188/1999 au fost adoptate:

– Hotărârea Guvernului nr. 452/2000 privind organizarea și desfășurarea examenului de atestare pe post a funcționarilor care ocupă funcții publice de conducere în cadrul autorităților și instituțiilor publice²;

– Hotărârea Guvernului nr. 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină³;

– Hotărârea Guvernului nr. 432/2004 privind dosarul personal al funcționarilor publici⁴;

– Hotărârea Guvernului nr. 611/2008 privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici⁵.

La nivelul Organizației Internaționale a Muncii au fost adoptate o serie de convenții și recomandări având ca obiect de reglementare principalele aspecte privind desfășurarea activității personalului din serviciile publice, Legea nr. 188/1999 fiind pusă în acord cu aceste prevederi internaționale, respectiv cu:

– Convenția nr. 151 (1978) și Recomandarea nr. 159 (1978) privind protecția dreptului de organizare și procedurile de stabilire a condițiilor de muncă în serviciul public (neratificată de România);

– Convenția nr. 154 (1981) privind promovarea negocierii colective (ratificată de România prin Legea nr. 112/1992⁶), și Recomandarea nr. 163 (1881) care îi vizează și pe funcționarii publici.

c) 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. Sfera funcțiilor publice se stabilește prin act normativ, neputând să opereze o extindere a acesteia pe cale de interpretare juridică.

Funcționar public este persoana numită într-o funcție publică⁷. O funcție publică poate fi ocupată numai de un funcționar sau, altfel spus, o persoană devine funcționar public numai dacă ocupă o funcție publică⁸, iar nu un alt post din statul de funcții (de salariat). Ca

¹ Publicată în M. Of. nr. 328 din 29 august 1998, aprobată prin Legea nr. 25/1999, publicată în M. Of. nr. 34 din 28 ianuarie 1999.

² Publicată în M. Of. nr. 272 din 15 iunie 2000.

³ Publicată în M. Of. nr. 768 din 13 noiembrie 2007.

⁴ Publicată în M. Of. nr. 341 din 19 aprilie 2004.

⁵ Publicată în M. Of. nr. 530 din 14 iulie 2008.

⁶ Publicată în M. Of. nr. 302 din 25 noiembrie 1992.

⁷ A se vedea, cu privire la natura juridică, definiția și clasificarea funcției publice, I. Santai, *Drept administrativ și știința administrativă*, Ed. Risoprint, Cluj-Napoca, 1998, p. 85-90, 100-101; I. Alexandru (coordonator), A. Negoită, I. Santai, D. Brezoianu, I. Vida, S. Ivan, I. Popescu Slăniceanu, *Drept administrativ*, Ed. Omnia, Brașov, 1999, p. 333-370; C. Manda, *Drept administrativ. Tratat elementar*, Ed. Lumina Lex, București, 2001, p. 164-195; E. Bălan, *Drept administrativ și procedură administrativă*, Ed. Universitară, București, 2002, p. 220-224; S. Cristea, *Problèmes juridiques de la fonction publique roumaine. Étude comparée avec la France*, Ed. Universul Juridic, 2005; A. Iorgovan, *Tratat de drept administrativ*, ed. a IV-a, vol. I, Ed. All Beck, București, 2005, p. 575-576, p. 584-587; V. Vedinaș, *Statutul funcționarilor publici (Legea nr. 188/1999 cu modificările și completările ulterioare, republicată). Comentarii, legislație, doctrină, jurisprudență*, Ed. Universul Juridic, București, 2009; A. Cioriciu Ștefănescu, *Funcția publică și funcționarul public*, în R.R.D.M. nr. 4/2009, p. 32-61.

Există și lucrări din doctrina de drept administrativ în care aceste probleme nu sunt abordate. A se vedea, spre exemplu, I. Ioniță, *Drept administrativ*, Ed. Moldavia, Bacău, 2002.

⁸ Prin Dec. nr. 167/2008 (publicată în M. Of. nr. 204 din 17 martie 2008), Curtea Constituțională a respins, ca inadmisibilă, excepția de neconstituționalitate a art. 2 alin. 3 lit. g teza finală din Legea nr. 188/1999 (sunt activități desfășurate de funcționari publici și cele de reprezentare în justiție de către consilierii juridici) și art. 2