

ALEXANDRU ȚICLEA

TRATAT DE DREPTUL MUNCII

Ediția a V-a, revizuită

Universul Juridic
București
-2011-

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

Copyright © 2007, 2009, 2010, 2011, **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
ȚICLEA, ALEXANDRU

Tratat de dreptul muncii / Alexandru Țiclea. –

Ed. a 5-a, revizuită - București : Universul Juridic, 2011

ISBN 978-973-127-329-7

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; 0726.990.184**
DISTRIBUȚIE: fax: **021.314.93.16**
e-mail: **distributie@universuljuridic.ro**

www.universuljuridic.ro

COMENZI ON-LINE,

CU REDUCERI DE PÂNĂ LA 15%

PARTEA I

**INTRODUCERE
ÎN DREPTUL MUNCII**

Capitolul I

DREPTUL MUNCII – RAMURĂ ȘI ȘTIINȚĂ A DREPTULUI

§1. Munca și formele sale

1. Semnificația termenului „muncă”. Termenul (provenit din limba slavonă – *monka*)¹ are mai multe sensuri².

Un prim sens, principal, este acela de *activitate productivă* (a presta o muncă eficientă, importantă), dar și de *rezultatul acestei activități* (o muncă reușită, de succes).

Al doilea sens, secundar, este de *loc de muncă* (a avea o muncă, un serviciu, o slujbă), dar și *ansamblul lucrătorilor* (munca opusă capitalului).

Munca poate fi percepută ca o acțiune liberă, creatoare, dar și ca o obligație.

Termenul poate semnifica și *durere*³ ori *suferință* (fizică sau morală), chiar *tortură*.⁴

Însă, manuală sau intelectuală, munca reprezintă o necesitate vitală, sursă de existență, mijloc de realizare a marilor opere de artă, instrument de împlinire și afirmare a personalității umane. Ea se află în centrul societății, fundamentul, condiția existenței acesteia.⁵

Criza socială generată de apariția și existența șomajului ne arată că munca este cel mai important factor de socializare.

2. Munca pentru sine și munca independentă. În pofida denumirii sale, *dreptul muncii* nu privește orice formă de muncă, ci numai pe cea subordonată, el reglementând situația celui ce muncește în favoarea și sub autoritatea altuia, în schimbul unui salariu.

În același timp, obiectul său nu se limitează la relațiile de muncă propriu-zise, ci se referă și la acele raporturi juridice conexe (privind, de exemplu, formarea profesională, dialogul social, securitatea și sănătatea în muncă, jurisdicția muncii).

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

Desfășoară activități economice independente *persoanele fizice autorizate, întreprinzătorii persoane fizice titulari ai întreprinderilor individuale, membrii familiilor care constituie întreprinderi familiale*, în temeiul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 44/2008⁶ etc.

¹ În lat. *tripalium*, în fr. *travail; emploi* - loc de muncă.

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

³ Se vorbește astfel de „durerile facerii” (travaliu).

⁴ De precizat este că în slavonă, *monka* avea semnificația și de „supliciu, martiriu”.

⁵ Antoine Mazeaud, *Droit du travail*, 6^e édition, L.G.D.J. Montchrestien, Paris, 2008, p. 1-2.

⁶ Privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 382 din 25 aprilie 2008), modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 38/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 269 din 24 aprilie 2009).

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 44/2008 (art. 44 lit. a) a abrogat Legea nr. 300/2004 ce reglementa aceeași materie.

Pentru a înțelege semnificația noțiunilor de „activitate dependentă” și „activitate independentă” urmează să se aibă în vedere dispozițiile Codul Fiscal¹, conform căruia:

– activitatea dependentă este cea „desfășurată de o persoană fizică într-o relație de angajare” (art. 7 alin. 1 pct. 2);

– „nu acționează de o manieră independentă angajații sau orice alte persoane care sunt legate de un 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. 127 alin. 3)².

Per a contrario, toate celelalte activități sunt independente.

Prin acte normative speciale sunt reglementate o serie de profesii, din care unele exclusiv liberale, astfel:

– *expert contabil și contabil autorizat* (Ordonanța Guvernului nr. 65/1994)³;

– *notar public* (Legea nr. 36/1995⁴; Ordinul ministrului justiției nr. 2911/C/2009⁵);

– *avocat* (Legea nr. 51/1995⁶);

– *medic veterinar* (Legea nr. 160/1998 pentru organizarea și exercitarea profesiei de medic veterinar⁷);

– *auditor financiar* (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 75/1999⁸);

– *persoanele care practică servicii publice conexe actului medical* (tehnician dentar, biochimist, logoped, optician, etc.); (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2000⁹);

– *consilier în proprietatea industrială* (Ordonanța Guvernului 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 Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 927 din 23 decembrie 2003), modificată ulterior.

² A se vedea și Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2010, p. 15-21; Mihai Niculeasa, *Profesiile liberale. Reglementare. Doctrină. Jurisprudență*, Editura Universul Juridic, București, 2006; Gheorghe Moroianu, *Statutul profesiilor liberale*, Editura Universul Juridic, București, 2008.

³ Privind organizarea activității de expertiză contabilă și a contabililor autorizați, (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 13 din 8 ianuarie 2008). Regulamentul privind accesul la profesia de expert contabil și contabil autorizat a fost aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 227/2008, (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 187 din 11 martie 2008).

⁴ Legea notarilor publici și a activităților notariale, (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 92 din 16 mai 1995), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 202/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 714 din 26 octombrie 2010).

⁵ Pentru adoptarea Regulamentului de punere în aplicare a legii notarilor publici, (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 729 din 28 octombrie 2009).

⁶ Pentru organizarea și exercitarea profesiei de avocat, (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 113 din 6 martie 2001), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 270/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 872 din 28 decembrie 2010).

A se vedea cu privire la analiza reglementărilor privind organizarea și exercitarea profesiei de avocat, Flavius Baias, *Principiile profesiei de avocat în lumina dispozițiilor Legii nr. 51/1995*, în „Dreptul” nr. 10-11/1995, p. 33 și urm.; Șerban 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.

⁷ Pentru organizarea și exercitarea profesiei de medic veterinar (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 443 din 23 mai 2005), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 213/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 765 din 16 noiembrie 2010).

⁸ Privind activitatea de audit financiar, (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 598 din 2 august 2003), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 26/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 145 din 5 martie 2010).

⁹ Privind organizarea și funcționarea cabinetelor de liberă practică pentru servicii publice conexe actului medical (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 291 din 27 iunie 2000), aprobată prin Legea nr. 598/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 711 din 8 noiembrie 2001).

¹⁰ Privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier în proprietate industrială, (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1019 din 21 decembrie 2006).

¹¹ Publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 826 din 15 noiembrie 2002, modificate prin Ordinul nr. 113/2009 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 633 din 24 septembrie 2009).

- *expert criminalist* (Ordonanța Guvernului nr. 75/2000¹);
- *executor judecătoresc*, (Legea nr. 188/2000²);
- *arhitect* (Legea nr. 184/2001³);
- *consultant fiscal* (Ordonanța Guvernului nr. 71/2001⁴);
- *detectiv particular* (Legea nr. 329/2003⁵);
- *psiholog cu drept de liberă practică* (Legea nr. 213/2004⁶);
- *trader și consultant de investiții* (Legea nr. 297/2004⁷);
- *asistent social* (Legea nr. 466/2004⁸);
- *broker* (Legea nr. 357/2005⁹);
- *medic, medic dentist și farmacist* (Legea nr. 95/2006¹⁰);
- *mediator* (Legea nr. 192/2006)¹¹;
- *practician în insolvență* (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 86/2006)¹²;

¹ Privind autorizarea experților criminaliști (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 407 din 29 august 2000), aprobată prin Legea nr. 488/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 578 din 5 august 2002), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 128/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 453 din 2 iulie 2010).

² Privind executorii judecătorești (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 559 din 10 noiembrie 2000), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 202/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 714 din 26 octombrie 2010). A se vedea Șerban Beligrădeanu, *Legislația muncii comentată*, Editura Lumina Lex, București, vol. XXXIX (vol. 1/2001), p. 45-46.

³ Privind organizarea și exercitarea profesiei de arhitect, (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 771 din 23 august 2004), modificată prin Legea nr. 172/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 513 din 23 iulie 2010).

În aplicarea acestei legi au fost adoptate Normele metodologice, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 932/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 645 din 16 septembrie 2010). A mai fost aprobat Codul deontologic al profesiei de arhitect (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 447 din 2 iulie 2007) și Regulamentul de organizare și funcționare a Ordinului Arhitecților din România (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 447 din 2 iulie 2007).

⁴ Privind organizarea și exercitarea profesiei de consultantă fiscală, (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 538 din 1 septembrie 2001), aprobată prin Legea nr. 198/2002, (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 287 din 29 aprilie 2002), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 352/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 842 din 8 decembrie 2007).

⁵ Privind exercitarea profesiei de detectiv particular (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, 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 Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 492 din 1 iunie 2004).

⁷ Privind piața de capital (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 571 din 29 iunie 2004), modificată prin Legea nr. 208/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 578 din 5 iulie 2005), Ordonanța Guvernului nr. 41/2005 privind reglementarea unor măsuri financiare (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 677 din 28 iulie 2005) și prin Legea nr. 97/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 375 din 2 mai 2006).

Traderii sunt persoane juridice care efectuează exclusiv în nume și pe cont propriu tranzacții cu instrumente financiare derivate, de natura contractelor futures și cu opțiuni. Ei vor fi autorizați în condițiile prevăzute prin reglementările C.N.V.M. (Consiliul Național al Valorilor Mobiliare) și vor fi înscrși în Registrul C.N.V.M. Pot opera numai cu acordul operatorului de piață și în conformitate cu reglementările respectivei piețe reglementate.

⁸ Privind statutul asistentului social (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1088 din 23 noiembrie 2004).

⁹ Privind bursele de mărfuri (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1115 din 9 decembrie 2005).

¹⁰ Privind reforma în domeniul sănătății (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 372 din 28 aprilie 2006), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 133/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 893 din 30 noiembrie 2010).

¹¹ Privind medierea și organizarea profesiei de mediator (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 441 din 22 mai 2006), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 202/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 714 din 26 octombrie 2010).

¹² Privind organizarea activității practicienilor în insolvență (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 944 din 22 noiembrie 2006), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 85/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 327 din 18 mai 2010).

- *geodez* (Legea nr. 16/2007¹);
- *tehnician dentar* (Legea nr. 96/2007)²;
- *practician de medicină complementară/alternativă* (Legea nr. 118/2007)³;
- asistent medical și moașă (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 144/2008)⁴ etc.

Unii membri ai profesiunilor enumerate pot fi, exclusiv, liber profesioniști, ori salariați, dar (nu doar) ei pot avea, 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. De altfel, există mai multe forme și modalități de exercitare a profesiilor liberale: individual, asociativ, în baza unui contract individual de muncă sau a unui contract civil. Este cazul, de pildă, al: experților contabili și contabililor autorizați, auditorilor financiari, consilierilor în proprietate industrială, experților criminaliști, detectivilor particulari, psihologilor, mediatorilor, geodezilor etc.

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 sunt supuși normelor dreptului civil în relațiile cu aceștia și nu ale dreptului muncii.

Tot astfel, *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 comercial⁵.

Și munca autonomă (independentă) se realizează în baza unui raport juridic (*locatio operis*) existent între prestator și beneficiar, dar el prezintă anumite caracteristici și anume⁶:

- exclude subordonarea prestatorului față de beneficiar, părțile aflându-se pe poziții de egalitate;
- prestatorul are autonomie de gestiune, dispunând de independență din punct de vedere al timpului, locului și modului de organizare a propriei activități (bineînțeles în limitele impuse de contract sau de natura prestației);
- desfășurarea activității poate fi încredințată unor împuterniciți sau prepuși, dar unicul responsabil față de beneficiar este prestatorul contractant;
- activitatea prestată în cazul muncii independente este privită unitar (în timp ce în cazul muncii subordonate ea are un caracter succesiv);
- remunerația (prețul muncii) se prezintă tot unitar, global⁷, fiind stabilită pentru rezultatul final al lucrării;
- riscul activității aparține prestatorului etc.

¹ Privind exercitarea și desfășurarea profesiei de geodez, (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 43 din 19 ianuarie 2007), modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 40/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 277 din 9 aprilie 2008).

A se vedea și Codul deontologic al profesiei de geodez, Regulamentul de organizare și funcționare al Ordinului Geodezilor din România și de exercitare a profesiei de geodez și Regulamentul-cadru pentru organizarea și funcționarea filialelor teritoriale ale Ordinului Geodezilor din România (publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 601 din 31 august 2007).

² Privind exercitarea profesiei de tehnician dentar, precum și înființarea, organizarea și funcționarea Ordinului Tehnicienilor Dentari din România (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 269 din 24 aprilie 2009).

³ Privind organizarea și funcționarea activităților și practicilor de medicină complementară/alternativă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 305 din 8 mai 2007).

⁴ Privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moașă și a profesiei de asistent medical, precum și organizarea și funcționarea Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 785 din 24 noiembrie 2008).

⁵ A se vedea art. 1 și 26 din Legea nr. 509/2002 privind agenții comerciale permanente (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 581 din 6 august 2002).

⁶ F del Giudice, F. Mariani, F Izzo, *Diritto del Lavoro*, XXIV Edizione, Edizioni Giuridiche Simone, Napoli, 2007, p. 43-46.

⁷ A se vedea, de exemplu, Legea nr. 109/2005 privind instituirea indemnizației pentru activitatea de liber profesionist a artiștilor independenți sau executanți din România (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 401 din 12 mai 2005), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța Guvernului nr. 4/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 73 din 31 ianuarie 2008).

În concluzie, dreptul muncii nu se aplică liberilor profesioniști și nici celorlalte persoane care desfășoară activități independente sau în baza unor legi speciale ori sunt membrii ai consiliilor de administrație, cenzori, consilieri locali și județeni, experți, arbitrii, mediatori, autori etc.¹

3. Munca subordonată. Opusă muncii pentru sine ori celei independente este munca subordonată, adică cea prestată de o persoană fizică pentru un beneficiar persoană juridică sau fizică sub autoritatea acesteia din urmă.

Este cazul celei îndeplinite de salariați, ca urmare a încheierii contractului individual de muncă, de funcționari publici, militari, magistrați, demnitari, diplomați, personalul cultelor religioase etc.

Munca subordonată, la rândul său, prezintă caracteristici proprii ce o individualizează, față de munca autonomă sau independentă și anume²:

- angajatul (prestatorul) devine membru al unui colectiv (de angajați) din cadrul angajatorului;

- el se supune normelor de disciplină impuse de beneficiarul muncii și desfășoară activitatea sub supravegherea acestuia, în cadrul unui program de lucru;

- munca trebuie prestată personal (*facendi necessitas*);

- riscul activității îl suportă angajatorul nu angajatul;

- pentru munca prestată (care are un caracter succesiv, în timp), angajatul primește periodic salariu (remunerație) etc.³

Forme atipice de muncă subordonată sunt cele prestate de *voluntari*, în temeiul contractului de voluntariat potrivit Legii nr. 195/2001⁴, precum și cea, consecință a unor obligații legale, de pildă, de:

- persoanele (contravenienți) care execută sau prestează o muncă neremunerată (activitate) în folosul comunității⁵;

- persoanele apte de muncă din familiile pentru care se asigură un venit minim garantat, obligate să presteze lunar diverse activități într-un volum de cel mult 72 de ore⁶.

Dar, în situațiile de mai sus, prestatorii nu au calitatea de angajați (salariați) și, evident, pentru munca îndeplinită ei nu beneficiază de salariu (remunerație etc.).

¹ Alexandru Athanasiu, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, *Codul muncii. Comentarii pe articole*, vol. I, Articolele 1-107, Editura C.H. Beck, București, 2007, p. 2-3.

² F del Giudice, F. Mariani, F Izzo, *op. cit.* p. 35-43.

³ Într-o serie de țări europene (Italia, Franța, Anglia, Germania etc.) este cunoscută și așa numita muncă para-subordonată, un hibrid între munca independentă și cea subordonată. Este vorba de lucrători (nesalarizați), dar aflați într-o situație de dependență economică (Tiberiu Țiclea, *Dependența economică și dreptul muncii – probleme actuale și perspective*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 7/2010, p. 76 și următ.).

⁴ Legea voluntariatului (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 276 din 25 aprilie 2007). Asemănător, exercită activități specifice pompierii voluntarii civili, în baza Legii nr. 307/2006 privind apărarea împotriva incendiilor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 633 din 21 iulie 2006), modificată ulterior prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 70/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 444 din 29 iunie 2009).

⁵ A se vedea: Ordonanța Guvernului nr. 55/2002 privind regimul juridic al sancțiunii prestării unei activități în folosul comunității (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 642 din 30 august 2002), aprobată prin Legea nr. 641/2002, (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 900 din 11 decembrie 2002), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 294/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 645 din 1 octombrie 2009); art. 391 alin. 2 din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 410 din 25 iulie 2001), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 202/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 714 din 27 octombrie 2010).

⁶ A se vedea Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 410 din 20 iulie 2001), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 276/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 888 din 30 decembrie 2010).

§2. Noțiunea, obiectul și misiunea dreptului muncii

4. Definiția dreptului muncii. Ca orice altă ramură a dreptului, și 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).

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

Potrivit Legii dialogului social, *angajatul* este persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă sau raport de serviciu, care prestează muncă, pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de dreptul prevăzut de lege, precum și de dispozițiile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile (art. 1 lit. g).

Legiuitorul, așadar, prin termenul de „angajat” are în vedere atât *salariații* supuși contractelor individuale de muncă, cât și *funcționarii publici*, aflați în raporturi de serviciu cu autoritățile/instituțiile publice din care fac parte.

Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților², definește *angajatul* ca acea „persoană fizică, parte a unui contract individual de muncă sau raport de muncă, care prestează munca pentru și sub activitatea unui angajator, și beneficiază de drepturile prevăzute de legea română precum și de contractele și acordurile de muncă” (art. 3 lit. c).

Anumite persoane, de regulă juridice, (societăți comerciale, societăți sau companii naționale, regii autonome, alte organizații cu scop lucrativ, instituții publice etc.), denumite, uneori, generic *unități*³, au nevoie, pentru înfăptuirea obiectului lor de activitate, de ajutorul unor angajați (salariați), aceștia, pe baza promisiunii că vor fi remunerați (salarizați); răspund cererii și se plasează sub autoritatea beneficiarilor muncii lor.

Ei vor depinde astfel *juridic* și *economic* de angajatori. *Depind juridic* deoarece au obligația de subordonare: să realizeze întocmai sarcinile de serviciu, să respecte ordinea și disciplina muncii, instrucțiunile șefilor ierarhici. *Depind economic*, deoarece, în schimbul muncii, primesc periodic *salariu*, de cele mai multe ori singura lor sursă de existență.

Între cele două părți - angajator și salariați - iau naștere atât relații individuale, dar și colective, consecință a individualizării dialogului social, a existenței unor drepturi și obligații distincte ale partenerilor sociali în procesul muncii, ca subiecte de drept, a încheierii contractelor (acordurilor) colective de muncă.

Unii autori⁴, în definirea dreptului muncii, pornesc de la faptul că acesta este o *disciplină științifică*, el neputându-se confunda sau echivala cu un ansamblu de reglementări. Se consideră astfel că „dreptul muncii constituie o disciplină a științelor juridice care studiază aspectele teoretice și practice ale raporturilor juridice de muncă născute între angajatori și cei subordonați acestora în baza contractelor individuale și colective de muncă, precum și rolul statului în desfășurarea acestor raporturi”.

Firește, dreptul muncii constituie și o disciplină științifică – mărturie stau numeroasele cursuri, tratate și alte lucrări care îi sunt consacrate, precum și faptul că este înscris în pro-

¹ Legea dialogului social nr. /2011 definește angajatorul ca acea persoană fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forța de muncă pe bază de contract individual de muncă sau raport de serviciu (art. 1 lit. e). Noțiunea de angajator este extrem de largă; se observă că ea cuprinde și autoritățile/instituțiile publice.

² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1006 din 18 decembrie 2006.

³ În concepția dialogului social *unitatea* este persoana juridică ce angajează nemijlocit forța de muncă (art. 1 lit. l).

⁴ Valer Dorneanu, *Introducere în studiul dreptului muncii*, în Valer Dorneanu, Gheorghe Bădică, *Dreptul muncii*, Editura Lumina Lex, București, 2002, p. 28-29.

gramele de învățământ ale facultăților de drept –, dar el este, înainte de toate, o ramură a dreptului alături de celelalte ramuri (subsisteme) ale sistemului dreptului național.

În concluzie, *dreptul muncii este 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 și jurisdicția muncii*¹.

Într-adevăr, denumirea de drept al muncii desemnează și disciplina sau ramura științelor juridice care studiază normele menționate².

5. 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)³.

În plus, este îndeobște cunoscut că dreptul muncii presupune negocierea condițiilor de muncă (chiar în cazul funcționarilor publici).

Negocierea este *individuală*, se finalizează prin încheierea contractului individual de muncă și *colectivă*, concretizată în încheierea contractului (acordului) colectiv (de muncă).

Drept consecință, se poate vorbi de dreptul individual al muncii și de dreptul 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 legal al organizațiilor sindicale și al celor patronale (parteneri sociali), rolul lor în domeniul raporturilor juridice de muncă, în implicarea în dialogul social, inclusiv în funcționarea tripartismului;

– conflictele de interese și de drepturi, precum și greva;

–concedierea colectivă⁴.

Așadar, „se poate afirma că în sfera dreptului colectiv al muncii se includ libertatea de asociere, negocierea colectivă, acțiunile colective și implicarea salariaților în luarea deciziilor...”⁵.

Dreptul colectiv al muncii a fost definit⁶ ca ansamblul normelor juridice ce reglementează relațiile între salariați sau grupuri de salariați, și un angajator sau grupuri de angajatori, de cealaltă parte.

Desigur că există interdependențe, corelații și influențe reciproce între dreptul individual și dreptul colectiv al muncii; unul fără altul nu poate exista. Cele două noțiuni sunt mai mult creații doctrinare, care răspund necesităților didactice.

¹ Alexandru Țiclea (coord.), *Dreptul public al muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2010, p. 36.

Conform doctrinei germane, dreptul muncii reprezintă suma regulilor de drept care privesc munca prestată în activități dependente; se referă la relația dintre angajatori și angajați, care, în mod normal, își are baza în contractul de muncă, dar și la relația cu colaboratorii ce activează în aceeași unitate, la legăturile colectivităților de angajați și angajatori, precum și la cea dintre părțile contractante și asociațiile lor cu statul (El este, în același timp, drept public și drept privat) (Günter Schaub, Ulrich Koch, Rüdiger Linck, Hinrich Vogelsang, *Arbeitsrechts – Handbuch*, 12 Auflage, Verlag C.H. Beck, München, 2007, p. 1661).

² A se vedea Sanda Ghimpu, *Dreptul muncii*, Editura Didactică și pedagogică, București, 1985, p. 1-2.

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

⁴ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, p. 38-39.

⁵ Raluca Dimitriu, *O perspectivă asupra dreptului colectiv al muncii*, în "Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2010, p. 10.

⁶ Magda Volonciu, *Negocierea contractului colectiv de muncă*, Editura Omnia Uni SAST, Brașov, 1999, p. 25.

6. 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. Într-adevăr, la raporturile de muncă propriu-zise se adaugă raporturile de serviciu, precum și alte raporturi sociale care implică și ele prestarea unor munci.

În literatura juridică¹ se discută și problema existenței unui drept al muncii exhaustiv – *dreptul profesional* – care ar cuprinde raporturile juridice de muncă ale:

- salariaților;
- demnitarilor;
- funcționarilor publici;
- magistraților;
- membrilor cooperatori;

Acestor raporturi juridice li se adaugă și cele „în care se află, cu clienții lor, persoanele care practică o activitate independentă ca persoană fizică (singură sau ca întreprindere familială ori ca profesiune liberală (dreptul profesiilor)”²

Între cele două părți – angajatori și angajați – iau naștere atât relații individuale, dar și colective, consecință a instituționalizării dialogului social, a existenței unor drepturi și obligații distincte ale partenerilor sociali în procesul muncii, ca subiecte de drept, a încheierii contractelor (acordurilor) colective de muncă.

Având în vedere diversitatea relațiilor sociale, care compun obiectul dreptului muncii, acesta nu poate fi considerat nici exclusiv privat, dar nici numai public el prezentând caracteristicile unui „drept mixt”.³ Este motivul pentru am lansat ideea (teoretică) a existenței *dreptului public al muncii* – subramură a dreptului muncii.⁴

Dreptul muncii este *privat*, deoarece, în principal, este dreptul contractelor (individuale și colective) de muncă.⁵

Este *public* întrucât este și *dreptul funcției publice*; reglementând relațiile sociale de muncă (de serviciu) nu doar al diferitelor categorii de funcționari publici, dar și al magistraților, demnitarilor, diplomaților etc. În plus, statul, ca actor al domeniului social, intervine pe piața muncii pentru reglarea acesteia și în relațiile de muncă în scopul protejării angajaților;⁶ organizează formarea profesională, reglementează securitatea și sănătatea în muncă, asigură inspecția muncii și jurisdicția muncii etc.

Este fără nici o îndoială că în ultima vreme „are loc o mișcare reciprocă de influențare a dreptului muncii prin reguli protective de drept privat al muncii”.⁷ Este imposibil să vorbim despre un drept al muncii *pur*, fără niciun element de drept public și, în același timp, de un

¹ A se vedea Ion Traian Ștefănescu, *op. cit.*, p. 40-41.

² Ideea unui drept profesional, este respinsă categoric, motivându-se: „este vădit aberant a se amalgama, în aceeași ramură de drept, diferitele categorii de persoane care prestează muncă (activitate) în temeiul unor raporturi contractuale, ce presupun subordonare, salarizare, etc., așadar, raporturi juridice de muncă, cu persoanele care își desfășoară activitatea independent (fără a exista raporturi juridice de muncă...)” (Șerban Beligrădeanu, *Considerații asupra raportului juridic de muncă al funcționarilor publici, precum și în legătură cu tipologia raporturilor juridice de muncă și cu o viziune monistă asupra obiectului dreptului muncii*, în *Dreptul* nr. 8/2010, p. 110-111).

³ Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, *Privire analitică asupra corelației dintre noul Cod civil și Codul muncii*, în „*Dreptul*” nr. 12/2009, p. 12.

⁴ Alexandru Țiclea, *Opinii privind dreptul public al muncii – subramură a dreptului muncii*, în „*Revista română de dreptul muncii*” nr. 4/2009, p. 11-12.

⁵ Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii, Tratat*, vol. I, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1978, p. 8-9; Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 24; Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 12.

⁶ Antonie Mazeaud, *Droit du travail*, 4^e edition, L.G.D.J. Paris, 2004, p. 17.

⁷ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat...*, p. 26.

drept al funcției publice, de asemenea *pur*, fără niciun element de drept privat al muncii. De altfel, din punct de vedere al protecției lucrătorului (fie el salariat sau funcționar public¹ etc.) întrepătrunderea dintre public și privat este inevitabilă.²

În opinia noastră nu există nicio contradicție *in terminis*, în sintagma (doctrinară) „dreptul public al muncii” și, în același timp, nu este afectată nici viziunea „monistă” asupra obiectului dreptului muncii.³

Este fără nici un dubiu că în cazul relațiilor de serviciu (de muncă) ale funcționarilor publici, militarilor, magistraților, diplomaților etc., predomină caracterul public al acestora, precum și, firesc, al normelor care le reglementează. De aici sintagma (teoretică) *dreptul public al muncii*.

Totodată, nu este afectată „viziunea monistă asupra obiectului dreptului muncii”, de vreme ce „dreptul public al muncii”, este propus ca o subramură a dreptului muncii, *nu* ca o ramură distinctă a dreptului.

Ar fi ca și cum s-ar aprecia că diviziunea dreptului muncii în „*dreptul comun al muncii*” (dreptul „clasic” sau tradițional ori *stricto sensu*) „privitor exclusiv la raportul juridic de muncă al *salariaților...*, axat pe contractul individual de muncă *reglementat de Codul muncii*” și „*dreptul special la muncii*”, privitor la funcționarii publici, demnitari, magistrați, diplomați etc., ar afecta și ea viziunea „monistă”, despre care se vorbește.⁴

Tot astfel, viziunea în discuție nu este afectată nici de existența *dreptului colectiv al muncii*,⁵ a *dreptului penal al muncii*,⁶ a *dreptului sindical*⁷ sau a *dreptului muncii în sectorul public*⁸ etc.

De precizat că sintagma „*dreptul public al muncii*” (*Le droit public du travail*) este întâlnită și în dreptul comparat.⁹

În sfera de reglementare a dreptului muncii intră și așa numitele raporturi juridice *conexe* (formarea profesională, securitatea și sănătatea în muncă, organizarea, funcționarea și atribuțiile sindicatelor și patronatelor, jurisdicția muncii)¹⁰, denumite astfel pentru că derivă din existența relațiilor sociale de muncă ori sunt grefate pe acestea, servind la organizarea muncii și la asigurarea condițiilor pentru desfășurarea ei.

7. Misiunea dreptului muncii. Spre deosebire de majoritatea raporturilor juridice care iau naștere din contracte, părțile raportului de muncă nu se află pe poziții de egalitate. Într-adevăr, în primul rând, cel care dorește să se angajeze este ținut să accepte, din rațiuni

¹ Curtea de Justiție a Uniunii Europene a considerat că funcționarii publici trebuie asimilați salariaților în ceea ce privește libera circulație a lucrătorilor (Hotărârea din 24 martie 1994, în Cauza 71/1993, Van Poucke).

² Ion Traian Ștefănescu, *Tratat...*, p. 26.

³ În sens contrar a se vedea Șerban Beligrădeanu, *Considerații asupra raportului juridic de muncă al funcționarilor publici, precum și în legătură cu tipologia raporturilor juridice de muncă și cu o viziune monistă asupra obiectului dreptului muncii*, în *Dreptul nr. 8/2010*, p. 106.

⁴ *Ibidem*, p. 103-111.

⁵ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat...*, p. 38-39.

⁶ În acest sens, sunt de exemplu: Radu Răzvan Popescu, *Dreptul penal al muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2008; Catherine Veron – Claviere, Philippe Lafarge, Jaques Claviere Schiele, *Droit penal du travail*, Dalloz, Paris, 1997; Elisabeth Fartis, Alain Coevret, *Droit penal de travail*, Edition Litèc, Paris, 2003; *Droit penal du travail*, Edition législations, Paris, 2008.

⁷ A se vedea, de exemplu: Luisa Galantino, *Diritto sindacale*, G. Giappichelli Editore, Torino, 1994, p. 223/280; Gino Giugni, *Diritto sindacale*, Cacucci Editore, Bari, 1991, p. 213-264, Alexandru Cornescu, *Drept sindical*, Editura Hamangiu, București, 2010.

⁸ A se vedea, de exemplu: Yves Saint-Jours, *Manuel de droit du travail dans le secteur public*, 2^{em} édition, LGDJ, Paris, 1986.

⁹ Maufred Rehbinder, Emil Salagean, *Droit du travail*, Orell Fissli Verlag AG, Zurich, 2005, p. 85 și următ.

¹⁰ Din cadrul acestor raporturi conexe au făcut parte și cele ce priveau asigurările sociale. Însă, ca urmare a transformărilor intervenite în domeniul dreptului muncii, începând cu anul 1990, a revenirii acestuia în categoria ramurilor de drept privat, asigurările sociale sunt integrate unei noi ramuri de drept - dreptul securității sociale - așa cum este de altfel în toate țările dezvoltate ale lumii. (A se vedea Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, Constantin Tufan, *Dreptul securității sociale*, Editura All Beck, București, 1998; Alexandru Țiclea, *Dreptul securității sociale*, Editura Gutenberg Univers, Arad, 2008).

de existență, condițiile contractuale impuse de angajator. În al doilea rând, inegalitatea există cu atât mai mult ulterior încheierii contractului, alături de dependența economică (privind salariul ca sursă de existență) regăsindu-se și dependența juridică a salariatului față de angajatorul său (prin relația de subordonare).

Luarea în discuție a poziției de autoritate a angajatorului față de salariații săi și a abuzurilor la care aceasta a dat naștere se află la originea dreptului muncii și îi conturează misiunea: protecția celui slab împotriva celui puternic, mai exact protecția salariaților împotriva exceselor de putere ale angajatorului¹.

Dreptul muncii, are, deci, un caracter compensatoriu; el nu vizează „reglementarea neutră a raporturilor dintre părți, cu grijă față de protejarea intereselor părților (așa cum face legea civilă)”, ci „protecția, realizată prin norme speciale, a aceleia dintre părți care se găsește într-o poziție mai fragilă: *lucrătorul*”.²

Obiectivul dreptului muncii este, înainte de toate, de a garanta părții subordonate beneficiul drepturilor și protecțiilor a căror punere în aplicare revine angajatorului³.

De aceea, se admite că originalitatea dreptului muncii rezidă tocmai în faptul că el reglementează raporturile juridice care guvernează munca efectuată într-o relație de inegalitate, în scopul de a corecta această situație de fapt⁴, deci de a ameliora dezechilibrul contractual dintre părți.

Plecând de la ideea că obiectivul dreptului muncii este de a-l proteja pe individul subordonat, dreptul muncii a fost creat în vederea instituirii de mecanisme care să asigure respectarea unui aspect al libertății individuale⁵. Spre exemplu, reducerea duratei muncii se conturează ca un mijloc de a favoriza realizarea atât a individului, cât și a identității sale. Acesta este, de fapt, unul dintre motivele pentru care protecția salariaților este, în dreptul nostru, consacrată ca principiu constituțional⁶.

Un alt aspect se referă la ideea că, dreptul muncii, fiind un drept mixt, aparține atât dreptului privat, dar și dreptului public. Rațiunea intervenției statului constă tocmai în aplicarea unor reguli sociale, al căror obiect este de a proteja individul (salariatul)⁷. Or, finalitatea de a proteja persoana salariatului a impus transpunerea în dreptul muncii a unor mecanisme cunoscute numai dreptului public, motivul fiind acela al existenței raportului de putere (de autoritate) ce caracterizează munca subordonată. Spre exemplu, existența sancțiunii penale reamintește că dreptul muncii este și o subramură a dreptului penal, iar dreptul penal al muncii are ca finalitate reprimarea infracțiunilor săvârșite față de salariat, al căror autor este angajatorul.⁸

Dezvoltarea dreptului muncii a acompaniat și dezvoltarea altor discipline care împărtășesc același obiectiv. Astfel, în cadrul ansamblului mai vast al dreptului social regăsim, alături de dreptul muncii, și dreptul securității sociale, care se ocupă de protecția indivizilor contra riscurilor la care sunt expuși, mai ales în timpul vieții profesionale.

Misiunea inițială a protecției salariaților a fost extinsă prin apariția și dezvoltarea sindicatelor. Așadar, peste raportul individual dintre angajator și salariat, dreptul muncii a suprapus raportul colectiv, dintre colectivitatea de salariați (o veritabilă forță) și angajatorii acestor salariați.

Având în vedere toate aceste considerente, în literatura de specialitate franceză se afirmă că dreptul muncii este un drept partizan (părtinitor)⁹. Fiind un drept destinat în mod esențial

¹ Jean Rivero, Jean Savatier, *Droit du travail*, 13e édition, Presses Universitaires de France, Paris, 1993, p. 33-34.

² Raluca Dimitriu, *O perspectivă asupra dreptului colectiv al muncii*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 7/2010, p. 9.

³ François Duquesne, *Le Droit du Travail Nouveau*, 6e édition, Gualino, Paris, 2009, p. 13.

⁴ François Duquesne, *Le Nouveau Droit du travail*, 3e édition, Gualino, Paris, 2008, p. 17.

⁵ *Ibidem*, p. 18-19.

⁶ Art. 41, alin. (2) din Constituția României.

⁷ Jean Rivero, *Droit du travail et droit administratif*, în „Droit social”, 1960, p. 609.

⁸ François Duquesne, *op. cit.*, p. 19.

⁹ A se vedea, spre exemplu, Jean Mouly, *Droit du travail*, 4e édition, Bréal, Paris, 2008, p. 10.

salariaților, instituie în beneficiul acestora o veritabilă ordine publică de protecție, al cărei specific este că numai partea protejată, anume salariatul, poate invoca încălcarea regulilor acestei ordini. Rezultă că, dreptul muncii este un drept de inegalitate și nu de reciprocitate¹.

Protecția salariaților nu constituie însă singurul scop al dreptului muncii, fiind necesar din acest punct de vedere să readucem în discuție diviziunea între dreptul obiectiv și drepturile subiective. Într-adevăr, dreptul muncii cuprinde dispoziții care vizează în mod direct conținutul protecției salariaților în materie de salariu, durata muncii sau de concediu etc. Acest ansamblu de drepturi formează un statut de bază având un caracter minim și obligatoriu și explică, astfel, conceptul de ordine publică socială. Aceasta din urmă interzice introducerea unor clauze mai puțin favorabile salariaților față de reglementările legale, dar permite însă derogarea în condiții mai favorabile acestora.² Alături de drepturile menționate se regăsesc și reguli care privesc favorizarea consacării de drepturi în metoda dreptului obiectiv, precum cele ce tind să permită dialogul social, sau ca cele ce privesc rezolvarea litigiilor, fie ele individuale ori colective. Acestea, deși conduc la recunoașterea de drepturi în beneficiul salariatului, transpunerea lor materială rămâne una indirectă. Spre exemplu, dreptul de negociere colectivă sau dreptul de grevă nu sunt decât anumite instrumente în vederea îmbunătățirii condiției salariaților.³

Cu toate acestea, caracterul partizan al dreptului muncii nu este unul absolut. În ultima vreme se constată o flexibilizare în creștere a raporturilor de muncă în favoarea angajatorului care constituie o dovadă a ambivalenței acestui drept; el protejează, în mod real, salariații de excese, dar organizează, în același timp, munca în favoarea angajatorilor.

Însă, orientarea ambivalentă a dreptului muncii nu implică și o schimbare de natură a acestuia. El rămâne un drept protector, dar mai flexibil, marcând astfel, în realitate, un regres al protecției sociale într-un context economic mondializat în care libera concurență are un loc central.

Așadar, dependența dintre dreptul muncii și mediul economic devine din ce în ce mai vizibilă. Ea ne amintește că această materie, centru de conflicte de interese, este rezultatul unor raporturi de forță al căror punct de echilibru este, prin natură, unul schimbător, ceea ce conferă dreptului muncii caracterul dinamic.⁴

Mai mult, protecția salariaților nu poate fi disociată de locul unde ea poate fi exercitată, anume în cadrul unei întreprinderi, privită ca ansamblu de mijloace umane și tehnice ce urmărește realizarea unei activități de producție sau de servicii. Neîndoind, dreptul muncii trebuie să țină cont și de necesitățile organizării și funcționării entității în cadrul căruia salariatul își îndeplinește munca.⁵

Pentru aceste considerente, ideea că dreptul muncii ar fi exclusiv un drept „unilateral”⁶, în integralitate în favoarea salariaților, nu mai poate fi primită fără rezerve în zilele de astăzi. Din ce în ce mai mult el se caracterizează printr-o flexibilitate (suplețe) în creștere în favoarea angajatorului.

Cu toate că protecția salariaților prezintă unele limite, mai ales datorită evoluției societății și a tehnicii, finalitatea sa socială și umană rămâne esențială. Ea a inspirat conținutul majorității regulilor, iar tendința care se manifestă în doctrină și uneori în jurisprudență este în sensul de a le interpreta mai favorabil salariaților⁷.

De aceea, se poate afirma că dreptul muncii este, în esență, *un drept de protecție a salariaților*⁸.

¹ *Ibidem*.

² A se vedea, în acest sens, Jean Rivero, Jean Savatier, *op. cit.*, p. 34.

³ François Duquesne, *op. cit.*, p. 20.

⁴ Jean Mouly, *op. cit.*, p. 10.

⁵ Jean Rivero, Jean Savatier, *op. cit.*, p. 34.

⁶ Pentru ideea de „dreptul muncii ca drept unilateral”, a se vedea Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, *op. cit.*, p. 40.

⁷ Jean Rivero, Jean Savatier, *op. cit.*, p. 34.

⁸ A se vedea, în acest sens, Bernard Teyssié, *Droit du Travail. Relations individuelles de travail*, 2e édition, Litec, Paris, 1992, p. 75; Dominique Grandguillot, *L'essentiel du Nouveau Droit du travail*, 9e édition, Gualino, Paris, 2008, p. 15.

§3. Raporturile juridice individuale de muncă

8. Noțiunea raporturilor juridice de muncă. Am arătat că, obiectul de reglementare al dreptului muncii îl constituie raporturile juridice de muncă, care pot fi, individuale și colective¹.

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*².

Potrivit Curții de Justiție a Comunităților Europene, principala caracteristică a relațiilor de muncă o constituie faptul că „o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație”³.

Existența relației de muncă nu depinde de denumirea pe care părțile o dau convenției pe care o încheie, ci de condițiile de fapt în care este prestată activitatea.

Rezultă că subiectele raportului juridic de muncă, în accepțiunea avută în vedere, sunt – după cum am mai subliniat – angajatorul și salariatul (angajatul).

Acest raport se caracterizează prin aceea 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, prin ipoteză, 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 celuiilalt subiect al raportului respectiv⁴.

Consecința subordonării, sub aspectul obiectului și conținutului raportului juridic de muncă, constă în aceea că, 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. Salariatul nu poate refuza îndeplinirea lor, chiar dacă sub aspectul oportunității, eficienței economice, interesului serviciului, indicațiile nu ar reprezenta soluția optimă ori ar fi greșite. În esență, deci, subordonarea constă în dreptul exclusiv al angajatorului de a organiza, în condițiile legii, munca salariatului în colectivul său.

O altă consecință a subordonării se manifestă prin obligația angajatului de a respecta disciplina muncii, în caz contrar fiind pasibil de răspundere disciplinară, ale cărei efecte constau în aplicarea de sancțiuni.

¹ A se vedea *supra*, pct. 5.

² A se vedea în acest sens, Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, p. 7.

³ Hotărârea din 4 iunie 2009 în cauzele C-22/08, cit. de Ovidiu Ținca, *Observații privind contractul individual de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii”, nr. 5/2009, p. 37-38.

⁴ A se vedea și Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, Ediția a II-a, Editura All Beck, București, 2001, p. 16 și urm.

9. Trăsăturile raporturilor juridice de muncă. Raporturile juridice *individuale* de muncă sunt caracterizate de anumite trăsături care le delimitează și individualizează de alte raporturi juridice.

a) Raportul juridic de muncă ia naștere, ca regulă, prin încheierea unui contract individual de muncă¹.

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, activitatea prestată de:

– cei ce îndeplinesc serviciul militar activ sau alternativ ori sunt concentrați sau mobilizați conform Legii nr. 446/2006 privind pregătirea populației pentru apărare;⁴

– cei care prestează servicii în temeiul Legii nr. 132/1997 privind rechizițiile⁵;

– persoanele condamnate care prestează munca pe bază de voluntariat;⁶

– persoanele care contribuie prin muncă la efectuarea unor lucrări de interes public, în conformitate cu prevederile legale, de pildă, potrivit Ordonanței Guvernului nr. 55/2002 privind regimul juridic al sancțiunii prestării unei activități în folosul comunității⁷, și Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, în cazul înlocuirii amenzii cu sancțiunea prestării unei activități în folosul comunității;⁸

– elevii și studenții în timpul instruirii practice;⁹

– zilierii care prestează munci ocazionale în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilierii.¹⁰

b) 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.

c) 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 în discuție 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. Specificul activității acesteia, coeziunea, capacitatea și prestigiul

¹ Deși aceasta este regula, sunt situații când izvorul raporturilor juridice de muncă îl constituie alte acte juridice, de exemplu actul administrativ de numire în funcție în cazul funcționarilor publici, ordinul de acordare a gradului militar în cazul militarilor în activitate etc. (a se vedea *infra*, pct. 10 și 11).

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.

⁴ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 990 din 12 decembrie 2006.

A se vedea și Hotărârea Guvernului nr. 1204/2007 privind asigurarea forței de muncă necesare pe timpul stării de asediu, la mobilizare și pe timpul stării de război (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 699 din 17 decembrie 2007).

⁵ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 161 din 18 iulie 1997, modificată prin Legea nr. 410/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 986 din 27 octombrie 2004).

⁶ Potrivit Ordinului Ministerului Justiției nr. 420/2011 privind condițiile în care persoanele condamnate pot presta muncă pe bază de voluntariat (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 181 din 15 martie 2011).

⁷ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 642 din 30 august 2002, aprobată prin Legea nr. 641/2002, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 294/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 645 din 1 octombrie 2009).

⁸ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 410 din 25 iulie 2001, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 293/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 645 din 1 octombrie 2009).

⁹ A se vedea Legea nr. 258/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 493 din 24 iulie 2007).

¹⁰ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 276 din 20 aprilie 2011.

colectivului ei sunt elemente de o deosebită însemnătate, care determină persoana fizică să devină salariatul aceluia angajator.

d) Raportul juridic de muncă se caracterizează *printr-un mod specific de subordonare a persoanei fizice* față de celălalt subiect în folosul căruia prestează munca. Este adevărat că și în cadrul unor raporturi juridice civile, mandatarul este obligat să acționeze în limitele însărcinărilor primite de la mandant, după cum persoana care are calitatea de prepus își desfășoară activitatea, în funcția încredințată, sub conducerea și potrivit indicațiilor comitentului. Dar, 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. În acest cadru organizatoric prestabilă are loc prestarea muncii, spre deosebire de contractele civile în baza cărora cel care se obligă să desfășoare activitatea în folosul altuia își organizează singur munca, fără a se încadra într-un colectiv și fără a se subordona celui cu care a contractat.

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. Fără elementul de subordonare nu ar fi cu putință unitatea de acțiune a colectivului și eficiența activității sale.

e) Munca trebuie să fie remunerată. Salariul reprezintă contraprestația cuvenită angajatului. Deci, o muncă gratuită nu poate constitui obiect al unui raport juridic de muncă.¹

f) Asigurarea, prin prevederile legii și ale contractului, a unei protecții multilaterale pentru angajați, atât cu privire la condițiile de desfășurare a procesului muncii, cât și în ceea ce privește drepturile ce decurg din încheierea contractului, reprezintă o altă trăsătură a raportului juridic de muncă. Toate normele juridice îndeplinesc o funcție de protecție a unor interese legitime, pentru că apărarea ordinii de drept constituie rațiunea însăși a legii. Dar, aplicarea acestui principiu general dobândește în raportul juridic de muncă un accent specific întrucât legea acordă o atenție deosebită protecției angajatului.

10. Formele raporturilor juridice de muncă.² Există două mari categorii de raporturi juridice individuale de muncă: cele fundamentate pe contractul individual de muncă; cele având ca izvor alte contracte numite ori nenumite, după caz, diferite însă de contractul individual de muncă reglementat de Codul muncii.³

Raporturile juridice individuale de muncă, s-a considerat⁴, se prezintă sub două forme: tipice și atipice (imperfecte).

A. *Formele tipice* sunt, în primul rând, cele fundamentate pe contractul individual de muncă, care, constituie forma tipică și clasică a raportului de muncă. În esența sa, 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 regulă, persoană juridică, sau persoană fizică, ce 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;

¹ Jean Pélissier, Gilles Auzeo, Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, 25^e édition, Dalloz, Paris, 2010, p. 5.

² A se vedea *supra*, pct. 6.

³ Șerban Beligrădeanu, *Considerații critice asupra diversității nejustificate a reglementărilor legale privind competența materială a instanțelor judecătorești în domeniul soluționării conflictelor de muncă*, în „Revista română de drept privat” nr. 3/2009, p. 12 și în „Dreptul” nr. 10/2009, p. 78.

⁴ A se vedea, de exemplu, Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 19-37.

- c) *membrii cooperatori;*
- d) *personalul cultelor religioase.*¹

B. *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.

Este relevantă în sensul celor menționate statuarea Înaltei Curți de Casație și Justiție:²

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

În această categorie intră raporturile de muncă (de serviciu) ale funcționarilor publici civili sau militari, ale soldaților și gradaților voluntari, ale persoanelor care dețin demnități publice, ale magistraților și magistraților-asistenți, ale personalului auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor și parchetelor de pe lângă acestea, ale membrilor cooperatori și raporturile juridice de muncă născute în baza încheierii contractului individual de muncă.”

În cele ce urmează vom prezenta, sintetic, specificul raporturilor juridice de muncă (de serviciu) ale funcționarilor publici, militarilor, judecătorilor și procurorilor, consilierilor juridici, personalului diplomatic și consular, membrilor cooperatori, ucenicilor, notarilor stagiați, executorilor judecătorești stagiați, situația avocaților salarizați în interiorul profesiei.

11. 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 autoritățile de care aparțin, care se exercită pe baza actului administrativ de numire⁵.

¹ În sensul că personalul bisericesc are calitatea de salariat, a se vedea: Gabriela Cristina Frențiu, *Competența soluționării acțiunilor promovate împotriva sancțiunilor disciplinare aplicate personalului cultelor religioase*, în „Dreptul” nr. 10/2008, p. 56-77.

² Înalta Curte de Casație și Justiție – Secțiile Unite, Decizia nr. 46/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 495 din 16 iulie 2009).

³ Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 29 mai 2007) modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 294/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, 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.

De exemplu, au fost adoptate: Legea nr. 293/2004 privind Statutul funcționarilor publici din Administrația Națională a Penitenciarelor (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 628 din 22 septembrie 2009); Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 10/2004 privind Statutul personalului vamal (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 256 din 23 martie 2004), aprobată cu modificări prin Legea nr. 243/2004, (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 532 din 14 iunie 2004), modificată ulterior; Legea nr. 7/2006 privind statutul funcționarului public parlamentar (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 25 mai 2009), modificată ulterior, prin Legea nr. 284/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 877 din 28 decembrie 2010); Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 92/2008 privind statutul funcționarului public denumit manager public (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 484 din 30 iunie 2008), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 284/2010, Legea poliției locale nr. 155/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 488 din 15 iulie 2010) în aplicarea acestei din urmă legi, a fost adoptat Regulamentul –cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1332/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 882 din 29 decembrie 2010).

De precizat este că Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 10/2004 privind Statutul personalului vamal este considerată neconstituțională deoarece legiferarea regimului unor instituții fundamentale ale statului precum și unele drepturi și libertăți constituționale: dreptul la muncă și la protecția socială a muncii, libertatea de asociere, dreptul la grevă, este de competența Parlamentului (Corneliu-Liviu Popescu, *Domeniile de reglementare care nu pot face obiectul ordonanțelor de urgență ale Guvernului*, în „Dreptul” nr. 4/2006, p. 91).

⁵ Art. 4 alin. 1 din Legea nr. 188/1999.

În conformitate cu prevederile legii menționate, 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 acestora, (studii superioare de lungă durată sau de scurtă durată, respectiv studii liceale):

În considerarea specificului atribuțiilor și nivelul desfășurării: activităților există mai multe categorii de funcționari: *înalții funcționari publici*¹, *funcționarii publici de conducere*², *funcționarii publici de execuție*³.

În doctrină au existat dispute privind integrarea statutului funcționarilor publici fie în dreptul muncii, fie în dreptul administrativ⁴.

Ca regulă, autorii de drept administrativ consideră că raporturile de serviciu ale funcționarilor publici au o natură juridică statutară, legală⁵, ce izvorăște dintr-un contract administrativ, nenumit, reprezentat chiar de actul de numire în funcție⁶ (!?)

Sigur că discuția prezintă un interes preponderent teoretic.

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

Este vorba, așadar, de un *acord de voințe, de un contract*,⁷ „rezultat din îmbinarea/ joncțiunea actului de numire cu faptul solicitării/acceptării postului de către viitorul funcționar public”⁸.

Deși actul de numire în funcție – se arată –⁹ este legal caracterizat drept act „administrativ”, în realitate „suntem în prezența unui *pseudo* (fals) act administrativ”, deoarece actul de numire este – în fond – după caz, *numai o simplă ofertă* sau o acceptare a ofertei de a se contracta (un raport de serviciu în înțelesul art. 1 alin. 1 din Legea nr. 188/1999)¹⁰. În plus,

¹ În categoria *înalților funcționari publici* intră, secretarul general și secretarul general adjunct ai Guvernului, secretarii generali și secretarii generali adjuncti din ministere și altor organe de specialitate ale administrației publice centrale, prefectii și subprefecții precum și inspectorii guvernamentali (art. 12).

² În categoria *funcționarilor de conducere* se includ secretarii de unități administrativ-teritoriale (altele decât județul și Municipiul București) și subdiviziuni ale acestora; directorii generali adjuncti, directorii și directorii adjuncti din ministere și alte organe centrale de specialitate din administrația publică centrală; directorii executivi și adjuncti ai acestora din serviciile publice descentralizate ale ministerelor și celorlalte organe centrale, precum și în cadrul aparatului propriu al autorităților administrației publice locale, șefii de serviciu și de birou (art. 13).

³ *Categoria funcționarilor de execuție* este structurată pe trei clase, și anume: clasei I îi sunt aferente funcțiile publice de expert, consilier, inspector, consilier juridic, auditor, expert, precum și funcțiile publice specifice asimilate acestora; clasei a II-a funcția de referent de specialitate, precum și funcțiile publice specifice asimilate acesteia iar clasei a III-a funcția de referent, precum și funcțiile publice specifice asimilate acesteia. (art. 14).

⁴ A se vedea pentru prezentarea opiniilor din doctrina de drept al muncii și cea de drept administrativ, 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, Șerban Beligrădeanu, *Considerații asupra raportului juridic de muncă al funcționarilor publici, precum și în legătură cu tipologia raporturilor juridice de muncă și cu o viziune monistă asupra obiectului dreptului muncii*, în *Dreptul nr. 8/2010*, p. 90-92; *idem*, *Considerații critice – asupra unei viziuni administrativiste învechite în legătură cu natura juridică a raportului de serviciu al funcționarilor publici*, în „Revista română de drept privat” nr. 6/2011, p. 64-81.

⁵ Verginia Vedinaș, *Funcționarul public – instituție a dreptului administrativ*, în „Pandectele Române” nr. 5/2011, p. 83

⁶ *Ibidem*, p. 90.

⁷ În acest sens este și Înalta Curte de Casație și Justiție – Secțiunile Unite -, Decizia 14/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 853 din 18 decembrie 2008), cu precizarea că respectivul contract este calificat (legal) drept unul administrativ.

⁸ Șerban Beligrădeanu, Ion Traian Ștefănescu, *Răspunderea civilă reciprocă între părțile raportului – contractual – de serviciu al funcționarului public*, în „Dreptul” nr. 4/2009, p. 79.

⁹ *Ibidem*, p. 79-80.

¹⁰ Art. 1 alin. 2 din Legea nr. 188/1999 dispune: „Prezenta lege reglementează regimul general al raporturilor juridice dintre funcționarii publici și stat sau administrația publică locală prin autoritățile administrative autonome”.

un veritabil act administrativ este destinat beneficiarilor serviciului public, cetățenilor cărora li se adresează și nu personalului propriu al autorității/instituției publice respective, față de care acesta are calitatea de angajator.¹

Este elocvent că art. 3 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1/2010² utilizează alături de sintagma „acorduri colective” și pe cea de „acorduri individuale de muncă”. Or, un astfel de acord nu poate fi altceva decât tot un contract, dar nu unul „de muncă”, în accepțiunea Codului muncii, ci unul specific de drept public.³

Chiar mai mult, Legea dialogului social nr. 62/2011 reglementează împreună, uneori până la confuziune, contractele colective de muncă și acordurile colective de muncă (art. 127/153). Acest act normativ – se susține – „își proclamă prin conținutul său, un obiect de reglementare care să reprezinte un drept comun atât pentru *sectorul privat*, cât și pentru cel *public*... *Legiuitorul a avut în vedere atât personalul contractual, salariații, cât și funcționarii publici*”.⁴

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) din Legea nr. 188/1999], au salariu (art. 31); concediu de odihnă (art. 35), răspund disciplinar (art. 75-82), pot fi delegați, detașați și transferați (art. 87-93).

În plus, ceea ce îi apropie și mai mult de statutul salariaților⁵, 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.

Dar, 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 publică⁶ nu dispun de astfel de atribuții de putere; ei pot fi priviți, potrivit atribuțiilor lor, doar simpli prepuși ai angajatorului lor⁷. Cu toate acestea, uneori, este greu de explicat de ce în rândul aceleiași structuri a administrației publice, unele persoane au calitatea de funcționar public, altele de salariat, atribuțiile lor fiind identice sau asemănătoare.⁸

De aceea, având în vedere specificul activității și puterile conferite, funcționarii publici sunt supuși unei reglementări speciale și *nu* Codului muncii (precum salariații). Dar, potrivit art. 117 din Legea nr. 188/1999, statutul funcționarilor publici se completează cu prevederile legislației muncii numai în măsura în care acestea nu contravin legislației specifice funcției publice⁹. Ideea este reluată și consolidată de art. 278 alin. 2 din Codul muncii, conform căreia, prevederile sale „se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi de muncă neîn-

¹ În același sens este și doctrina juridică franceză. Se arată astfel, că „relațiile de muncă care se nasc în sectorul public, puterea publică reprezintă angajatorul. Dar, este vorba de un angajator de un tip particular, căci, în principiu, puterea publică nu urmărește obținerea unui profit, ci satisfacerea nevoilor populației. Ea este chemată să gestioneze serviciile publice în interes general”. (Yves Saint-Jours, *Manuel de droit du travail dans le secteur public*, 2^{ème} édition, L.G.D.J., Paris, 1986, p. 3).

² Privind unele măsuri de reîncadrare în funcții a unor categorii de personal din sectorul bugetar și stabilirea salariilor acestora, precum și alte măsuri în domeniul bugetar (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 67 din 27 ianuarie 2010).

³ Curtea de Justiție a Uniunii Europene a considerat că funcționarii publici trebuie asimilați salariaților în ceea ce privește regulile liberei circulații (Hotărârea din 24 martie 1994, în cauza 7/1993 Van Pancke).

⁴ Verginia Vedinaș, Cristina Vorniceanu, *Efecte ale Legii nr. 62/2011 a dialogului social asupra instituției funcționarului public*, în „Pandectele Române” nr. 6/2011, p. 74-75.

⁵ Prin Decizia nr. 1221/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 759 din 6 noiembrie 2009), Curtea Constituțională a reținut că „funcționarii publici reprezintă o categorie de salariați aparte, ce se deosebesc prin statutul legal specific”.

⁶ 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.

⁷ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 37.

⁸ De exemplu, în statul de funcții al Secretariatului General al Guvernului (Decizia Primului-ministru nr. 46/2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 186 din 19 martie 2007), există consilier diplomatic sau consilieri ori experți salariați, dar și consilieri sau experți funcționari publici.

⁹ 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 neînțelese 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”.