

Dr. Cosmin CERNAT

DREPTUL MUNCII

**Ediția a IV-a,
revăzută și adăugită**

Universul Juridic
București
-2012-

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

Copyright © 2009, 2012, **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 ÎNSOTIT DE SEMNĂTURA
ȘI ȘTAMPILA EDITORULUI, APLICATE PE INTERIORUL
ULTIMEI COPERTE.**

**Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
CERNAT, COSMIN**

**Dreptul muncii : curs universitar / Cosmin Cernat. – Ed. a 4-a, revăzută
și adăugită. - București : Universul Juridic, 2012**

ISBN 978-973-127-902-2

349.2 (498)

REDACTIE: tel./fax: **021.314.93.13**
tel.: **0732.320.666**
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%

LISTĂ DE ABREVIERI

alin.	–	aliniatul/aliniatele;
art.	–	articolul/articolele;
B.Of.	–	Buletinul Oficial;
C.A.B.	–	Curtea de Apel București;
C.civ.	–	Codul civil;
C.pr.civ.	–	Codul de procedură civilă;
Consiliul	–	Consiliul de miniștri;
C.S.J.	–	Curtea Supremă de Justiție;
Î.C.C.J.	–	Înalta Curte de Casație și Justiție;
Comisia	–	Comisia Europeană;
dec.	–	decizia;
dec. civ.	–	decizia civilă;
H.G.	–	Hotărâre de Guvern;
lit.	–	litera/literele;
M.Of.	–	Monitorul Oficial;
nr.	–	numărul;
op. cit.	–	opera citată;
O.G.	–	Ordonanță de Guvern;
O.I.M.	–	Organizația Internațională a Muncii;
O.U.G.	–	Ordonanță de Urgență a Guvernului;
p.	–	pagina;
R.R.D.	–	Revista română de drept;
R.D.C.	–	Revista de drept comercial;
R.R.D.M.	–	Revista română de dreptul muncii;
s. civ.	–	secția civilă;
s. com.	–	secția comercială;
T.M.B.	–	Tribunalul Municipiului București;
urm.	–	următoarele;
U.E.	–	Uniunea Europeană.

CAPITOLUL I

INTRODUCERE ÎN DREPTUL MUNCII

I. SEMNIFICAȚIA DREPTULUI MUNCII

I.1. Identitatea dreptului muncii

Încă din antichitate a fost înțeleasă importanța procesului de muncă acesta devenind indispensabil supraviețuirii și evoluției umane. Cu șase secole î.e.n., Focilide îndemna: „Omule, oricine ai fi, muncește! Plătește-ți viața prin muncă!”

Nevoile și necesitățile cotidiene ale oamenilor, i-au împins pe aceștia către un anumit comportament, bazat pe acțiuni concrete pentru acoperirea și satisfacerea acestor nevoi. De la cele mai primitive acțiuni care vizau obținerea hranei, apei, veșmintelor și al unui adăpost, până la cele mai evoluat realizarea unor unelte care să le ușureze viața, să le asigure păstrarea hranei și a unui anumit mod de trai, oamenii acelor vremuri au înțeles că trebuie să desfășoare anumite activități, individual sau în colectivități, în vederea obținerii și prelucrării acelor propuse. Activitățile lucrative, cu astfel de scopuri au garantat nu doar implicarea oamenilor în activitățile fizice aducătoare de beneficii, ci și dezvoltarea modalităților și găsirea de noi soluții în atingerea dezideratelor propuse. În acest sens oamenii au început să se dezvolte, să gândească pentru acoperirea nevoilor și asigurarea unui trai cat mai ridicat. Astfel, munca a fost orientată în vederea realizării și dobândirii bunurilor cu care pot fi satisfăcute trebuințele biologice, materiale și spirituale ale fiecărui om în parte, precum și ale societății în întregul ei¹.

Odată cu evoluția oamenilor și a societății, regulile sociale care aveau drept scop obținerea unor venituri concrete pentru asigurarea vieții, s-au bucurat de o atenție din ce în ce mai mare, fiind consacrate prin norme acceptate și recunoscute de întreaga societate. Regulile sociale ce cuprindeau activitățile lucrative, în scurt timp, au devenit o prioritate și o necesitate pentru fiecare societate, care la rândul ei a căutat, prin organismele sale să le reglementeze sub o formă sau alta. Această reglementare a fost necesară în vederea optimizării procesului de obținere a unor beneficii superioare la un efort diminuat care de asemenea implică și riscuri mult mai reduse, siguranța oamenilor având prioritate².

S-a constatat că viața omului este una activă, unde activitățile productive, concrete se află în legătură indisolubilă cu procesul lucrativ. Astfel, viața nu trebuie concepută fără muncă. Activitatea lucrativă prezintă importanță și pe planul psihosocial prin care se are în

¹ Alfredo Montoya Melgar, *Derecho del Trabajo*, trigésima primera edición, Ed. Tecnos, Madrid, 2010, p. 53.

² A se vedea, pentru mai multe detalii, Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a V-a, revizuită, Ed. Universul Juridic, București, 2011, p. 11.

vedere că omul se reintegrează în societate, se afirmă printre semenii, se realizează din punct de vedere material și spiritual, creează premisele dezvoltării generațiilor viitoare¹.

În căutarea unui trai mai bun, omul a început să-și folosească calitățile fizice și psihice în vederea obținerii unor foloase pentru sine și pentru ceilalți membri ai societății.

Pornind de la analiza evoluției societății s-a ajuns la concluzia că munca este definită ca reprezentând „activitatea conștientă (specifică omului) îndreptată spre un anumit scop, în procesul căreia omul efectuează, reglementează și controlează prin acțiunea sa schimbul de materii dintre el și natură pentru satisfacerea trebuințelor sale”².

I.2. Conceptul juridic de muncă

Fiind o activitate prezentă în societate și care influențează în mare măsură relațiile în cadrul acesteia, se impune ca regulile ce guvernează munca să fie unanim acceptate la nivelul societății³, chiar dacă nu toți membrii societății sunt implicați în astfel de relații de muncă.

La o analiză extrem de simplistă a activităților lucrative, se observă că munca se prezintă sub nenumărate forme cum ar fi: muncă individuală sau colectivă; muncă legală sau ilegală; muncă de zi sau de noapte; muncă reglementată sau nereglementată, muncă redusă sau muncă suplimentară; muncă voluntară sau forțată; etc. Multitudinea formelor sub care se prezintă munca, face imposibilă reglementarea ei în totalitate, prin normele juridice.

Printre numeroasele criterii care stau la baza clasificării formelor de muncă se regăsește și scopul urmărit prin acest tip de activitate. Se întâlnește în funcție de acest criteriu munca desfășurată în folosul societății sau în folos propriu. Munca reprezintă o componentă esențială a activității umane deoarece omul este singura creatură care depune toate diligențele în vederea obținerii unor foloase.

Când o persoană desfășoară activități pentru sine nu se poate impune aplicarea unor norme de drept cu caracter specific dreptului muncii, însă este obligatorie aplicarea unor astfel de norme, când o persoană prestează în mod conștient activități cu scop lucrativ, pentru care este remunerat, în scopul societății din care face parte⁴.

Deși există persoane, care datorită aptitudinilor profesionale, desfășoară activități lucrative, sub o formă sau alta pentru societatea din care face parte, acestor categorii nu li se poate aplica normele dreptului muncii.

Această situație se întâlnește în special la profesiile liberale (avocați, medici, farmaciști), al căror statut profesional este reglementat de legi speciale, dar și în cazul meseriașilor care lucrează ocazional pentru un beneficiar, fie la domiciliul acestuia, fie la domiciliul propriu (frizer, croitor, pictor, tâmplar etc.)⁵.

¹ Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul Muncii*, Ed. All Beck, București, 2000, p. 3.

² *Dicționar Explicativ al Limbii Române on-line*.

³ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2012, p. 13.

⁴ A se vedea, pentru mai multe detalii, Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a V-a revizuită, Ed. Universul Juridic, București, 2011, p. 12.

⁵ Vlad Barbu, Cernat Cosmin ș.a., *Dreptul muncii – curs universitar*, Ed. Cernaprint, București, 2008, p. 5.

Aplicarea normelor de dreptul muncii în cazul raporturilor de muncă, este condiționată, pe lângă activitatea remunerată, și de existența unei relații specifice de subordonare dintre cel care muncește și cel care beneficiază de produsul muncii (angajatorul). Acesta din urmă se bucură de un ascendent asupra angajatului. Astfel, i se recunoaște autoritatea juridică și economică asupra angajatului, pe tot parcursul desfășurării raporturilor juridice de muncă, indiferent dacă aceste raporturi sunt colective sau individuale, ori reglementări legislative se regăsesc în Codul muncii, în contractele colective aplicabile sau în alte legi speciale în materie.

Deși normele de dreptul muncii sunt catalogate ca fiind unele cu un pronunțat caracter umanist, punând pe primul plan protecția omului ca făuritor de nou și prestator de activități util-lucrative, această plasare a subiectelor raportului de muncă se justifică pe deplin. Justificarea reiese din faptul că angajatorul este cel care investește capital în atingerea scopului economic propus, prin achiziționarea de materie primă, mașini unelte, spații de producție și angajarea/remunerarea de forță de muncă calificată, și care cu respectarea cadrului normativ în materie, trasează dispoziții subordonaților (salariaților) pentru obținerea unui profit. Astfel, în așteptările sale de la salariați, angajatorului trebuie să-i recunoaștem o poziție privilegiată față de salariații săi iar acestora una de subordonare atât economică, cât și juridică față de primul.

Cunoștințele de dreptul muncii sunt necesare în mod evident nu numai pentru cei care doresc formare profesională de specialitate în acest domeniu, ci și pentru toți cei care aspiră să înțeleagă pe deplin sensul sistemului juridic¹.

1.3. Definiția dreptului muncii²

Specialiștii din domeniul dreptului muncii, au căutat pe parcursul studiilor elaborate să ajungă la o definiție a acestei ramuri de drept, care să fie nu doar una cuprinzătoare și completă, ci și una simplă și clară, dar cu un mesaj puternic și ușor de reținut.

Într-o opinie personală, raliată la celelalte definiții propuse acestei ramuri de drept, consider că *dreptul muncii reprezintă acea ramură a sistemului de drept românesc, dată de ansamblul normelor juridice cu caracter specific, care guvernează raporturile individuale sau colective de muncă, precum și pe cele conexe acestor raporturi, născute între angajat și unitatea angajatoare pe timpul desfășurării activităților lucrative, în baza unui contract individual de muncă sau a altui instrument juridic asimilat acestuia*.

În doctrina românească recentă, „dreptul muncii este acea ramură de drept care reglementează raporturile juridice ce se nasc, se modifică și se sting în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă și a contractului colectiv de muncă, precum și raporturile juridice conexe acestora”³.

Dreptul muncii este parte a sistemului juridic care se ocupă cu reglementarea fenomenului uman de muncă după ce acesta a atins un nivel de complexitate, astfel încât organizarea muncii devine o problemă socială și politică⁴.

¹ Alfredo Montoya Melgar, *Derecho del Trabajo*, trigésima primera edición, Ed. Tecnos, Madrid, 2010, p. 32.

² Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 5.

³ Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *Dreptul Muncii*, Ed. All Beck, București, 2005, p. 6.

⁴ K. Jaspers, *Orogen y meta e la Historia*, Madrid, 1950, p. 116.

I.4. Dreptul muncii și activitatea economică

Economia modernă se bazează pe componenta cognitivă mai mult decât pe materii prime sau muncă fizică. Pentru a face față concurenței reprezentate de noile economii emergente, angajatorii trebuie să creeze locurile de muncă de care are nevoie o societate dinamică, bazată pe cunoaștere și pe îmbunătățirea mijloacelor de producție, precum și a bunurilor produse. Pentru aceasta este necesar să se investească în educație și știință, precum și în politicile privind ocuparea forței de muncă, astfel încât să se țină pasul cu schimbările și cu nevoile actuale determinate în mare parte și de crizele economice al căror sfârșit întârzie să apară. Politica mondială este îndreptată spre strânsa cooperare pentru a face față provocărilor, împărțând aceleași obiective și direcții care se sprijină reciproc.

Nu putem ignora influența dreptului muncii asupra vieții economice. Legislația muncii este un instrument fundamental de politică economică de care depinde determinarea salariilor, posibila redistribuire a veniturilor prin prestațiile de securitate socială, determinarea implicării forței de muncă în domeniul producției, precum și beneficiile, medicamente de pe piața forței de muncă (servicii de ocupare, politica de imigrare și emigrare)¹.

Politica economică europeană în ceea ce privește creșterea economică și crearea de locuri de muncă într-o manieră durabilă, a adoptat metoda cunoscută sub numele de Strategia de la Lisabona, prin care promovează inovarea în cadrul întreprinderilor și investițiile în oameni pentru edificarea unei societăți moderne. Accentul este pus pe învățarea de-a lungul întregii vieți și promovarea cercetării și dezvoltării.

Această strategie are ca principal scop să îi stimuleze pe cetățeni astfel încât aceștia să devină activi și să-și prelungească activitatea mercantilă mai mult timp, proporțional cu creșterea speranței de viață, să amelioreze gradul de adaptabilitate al lucrătorilor și întreprinderilor, să ofere o educație mai bună și competențe sporite și să adapteze sistemele de protecție socială la provocările asociate inovării, globalizării și mobilității.

Angajatorii sunt încurajați să își asume responsabilități sociale, adică să ia în considerare aspectele sociale și de mediu atunci când își desfășoară activitățile economice astfel încât salariații să fie stimulați din toate punctele de vedere, ei putând să dea un randament cât mai ridicat.

Deoarece multe norme de dreptul muncii sunt în mod peremptoriu norme economice există o legătură indisolubilă între această disciplină juridică, dreptul muncii, și latura economică ce guvernează o societate modernă la baza căreia se găsesc principiile fundamentale ale democrației.

II. RAPORTURILE JURIDICE INDIVIDUALE DE MUNCĂ

II.1. Raporturile juridice de muncă. Terminologie

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

¹ Alfredo Montoya Melgar, *Derecho del Trabajo*, trigésima primera edición, Ed. Tecnos, Madrid, 2010, p. 34.

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 munci¹. Analizând definiția propusă, dar și conținutul primului articol din Codul muncii, rezultă că obiectul reglementat de normele de dreptul muncii este dat de totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă².

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.

Ca orice raport juridic, și cel de muncă are în vedere acele relații sociale ce se nasc între subiectele de drept, cu privire la activitățile lucrative reglementate de normele speciale din domeniu, care consacra drepturi și obligații atât pentru angajator, cât și pentru salariați, și care au la bază o cauză/scop bine definită.

Raporturile juridice individuale de muncă⁴ sunt acele relații care apar pe baza „contractului în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații, denumite salariu” (art. 10 din Codul muncii).

Subiectele raportului juridic de muncă sunt, așadar, **angajatorul și salariatul**.

Raportul individual de muncă ia naștere numai între două părți, care pot fi persoană fizică sau juridică (când au calitate de angajator) și **numai** persoană fizică (atunci când este vorba de angajat).

Acest tip de relație este guvernat de raportul de **subordonare**, care se impune între subiectele raportului de muncă, dar întotdeauna într-un singur sens: subordonarea salariatului față de angajator.

Așadar, salariatul se subordonează angajatorului care, la rândul său, își exercită autoritatea juridică și economică asupra salariatului. Angajatorul, în baza legii, va stabili o serie de reguli care trebuie să fie respectate de angajat, să conducă la realizarea unei discipline a muncii și care, dacă nu vor fi respectate de salariat, să-l îndreptățească la aplicarea unor măsuri sancționatorii⁵. Această conduită a angajatorului îi permite acestuia să-și exercite autoritatea asupra subordonaților în atingerea scopului economic propus, dar întotdeauna cu respectarea normelor juridice regăsite în Codul muncii, legile speciale în materie, contractele colective, regulamentele interne sau dispozițiile întâlnite în contractul individual de muncă.

În concluzie se observă că această subordonare a salariatului față de angajator este atent controlată de autoritățile statului care prevalându-se de dispozițiile legii în materie, caută să mențină un echilibru între cele două părți ale raportului juridic de muncă.

¹ A se vedea, în acest sens, Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, p. 7.

² Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2012, p. 21.

³ Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a V-a revizuită, Ed. Universul Juridic, București, 2011, p. 18.

⁴ Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul Muncii*, tratat, vol. 1, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1971.

⁵ Vlad Barbu, Cernat Cosmin ș.a., *op. cit.*, p. 6.

II.2. Caracteristicile definitorii ale raporturilor juridice de muncă

Trăsăturile definitorii ale acestor raporturi de muncă le individualizează în mulțimea raporturilor juridice¹.

Aceste trăsături sunt²:

1. Raportul juridic de muncă **ia naștere numai prin încheierea unui contract individual de muncă**³. Legiuitorul român, prin art. 37 din Codul muncii, afirmă că „drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor individuale de muncă”. Actuala legislație recunoaște drept singura formă de proiecție a raportului juridic de muncă, contractul individual de muncă. Dacă reglementările anterioare recunoșteau posibilitatea prestării activității lucrative și în baza convențiilor civile ce aveau ca obiect locațiunea serviciilor, acum pentru evitarea abuzului de drept și eradicarea unei forme de muncă neimpozitate, contractul individual de muncă este singurul instrument juridic ce dă formă raporturilor juridice individuale de muncă.

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;
- cei care prestează servicii în temeiul Legii nr. 132/1997 privind rechizițiile;
- persoanele condamnate care prestează muncă pe bază de voluntariat;
- 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 unor activități în folosul comunității și Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, în cazul înlocuirii amenzii cu sancțiunea prestării unor activități în folosul comunității;
- elevii și studenții în timpul instruirii practice;
- zilierii care prestează munci ocazionale în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri⁴.

2. Raportul juridic de muncă are **caracter bilateral (sinalagmatic)** și reprezintă voința concordată a două părți: salariatul (angajatul) – întotdeauna persoană fizică – și angajatorul (patronul), care poate fi persoană fizică sau persoană juridică care se obligă în mod reciproc și corelativ, una față de cealaltă⁵.

Acest caracter este dat reciprocitatea și condiționalitatea îndeplinirii obligațiilor contractuale a părților, una față de cealaltă. În acest sens partea care nu și-a îndeplinit obligația nu poate și nici nu are cum să constrângă cealaltă parte să-și ducă la îndeplinire obligația corelativă.

3. **Caracterul intuitu personae (strict personal)** al raportului juridic de muncă este dat de faptul că persoana care va presta munca este selectată din considerente legate de

¹ Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, p. 83 și urm.; Alexandru Țiclea, Andrei Popescu, Constantin Tufan, Marioara Țichindelean, Ovidiu Ținca, *Dreptul muncii*, Ed. Rosetti, București, 2004, pp. 12 și 13.

² Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2012, p. 220.

³ Prin apariția Codului muncii și intrarea acestui act normativ în vigoare de la 1 martie 2003, nu se mai pot desfășura activități cu scop lucrativ în baza „convențiilor civile de prestări servicii”, cum se prevedea în Legea nr. 130/1996.

⁴ Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a V-a revizuită, Ed. Universul Juridic, București, 2011, p. 19.

⁵ A se vedea, pentru mai multe detalii, art. 1171 din Codul civil.

pregătirea sa, aptitudinile sale și calitățile ei în procesul lucrativ, iar reprezentarea este imposibilă. Chiar dacă un anumit salariat va fi înlocuit pentru o anumită perioadă de timp de un alt salariat, din motive obiective (boală, carantină, concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului etc.) sau subiective (pensionare, suspendare, cercetare disciplinară etc.), această înlocuire va avea la bază tot aptitudinile personale ale salariatului ce vine să-l înlocuiască pe cel dintâi. Dacă acesta din urmă nu ar avea pregătirea necesară sau nu ar îndeplini condițiile legale pentru desfășurarea acelei activități nu ar putea să-l subroge în drepturi și obligații pe salariatul înlocuit.

Trebuie precizat însă că dacă reprezentarea nu este permisă, nici asistarea nu este permisă. S-ar putea crede că în cazul ucenicilor, tutorele ucenicului îl asistă pe acesta în realizarea sarcinilor practice pe timpul contractului de ucenicie. Nu se poate vorbi de o asistare *stricto sensu* pe plan juridic, însă este lesne de înțeles că vorbim de un proces motric, dar și cognitiv de îndrumare a ucenicului de către tutore pentru dobândirea unor deprinderi practice, dar și a unor procese logice necesare activității lucrativ.

Caracterul personal al acestui raport se referă și la angajator. Raportul juridic de muncă se naște între-o parte bine precizată, care prestează munca, și o altă parte, la fel de bine determinată, care beneficiază de produsul muncii. Aspiranții la calitatea de salariat, în funcție de valoarea lor pe piața forței de muncă, își vor exprima opinia cu privire la alegerea angajatorului și în funcție de valoarea și notorietatea acestuia. Un salariat are atât o motivație extrinsecă (materială), cât și una intrinsecă (psihologică și morală), dată de posibilitatea lui de a se dezvolta într-o colectivitate organizațională la nivelul angajatorului.

Așadar, caracterul *intuitu personae* poartă atât asupra persoanei salariatului, dar și asupra angajatorului.

4. Trăsătura specifică și definitivă a acestui raport juridic de muncă este relația de subordonare a salariatului față de celălalt subiect al raportului, în folosul căruia se prestează munca.

Această subordonare reiese din obligația salariatului de a respecta disciplina muncii, bazată pe normele legale impuse de angajator, dar și din drepturile angajatorului – ca unic investitor ce își alege modul în care va atinge dezideratul economic propus prin achiziții de materie primă, mijloace fixe și recrutare a forței de muncă calificată, de a transmite dispoziții, a controla modul de îndeplinire al acestora și de a acorda recompense sau a aplica sancțiuni, potrivit legii, ori de câte ori situația lucrativă o impune.

5. Existența unei contraprestații pentru angajat din partea patronului.

Pentru a constitui obiect al unui raport juridic de muncă și pentru a se încadra în acele drepturi de tip salarial impuse impozitelor pe venit, este necesar ca munca să fie plătită. Remunerația activităților lucrativă ce se nasc în cadrul acestui raport juridic sunt de esență dreptului muncii. Munca prestată ca formă de ajutor, sau în interes propriu, or cea lipsită de un scop material, deși existentă în orice societate nu face obiectul reglementărilor juridice din dreptul muncii.

6. O altă trăsătură specifică o reprezintă protecția multilaterală pentru persoanele care prestează munca, atât privind condițiile de muncă, cât și referitor la toate drepturile care decurg din încheierea contractului individual de muncă. Având în vedere că apărarea ordinii de drept constituie rațiunea legii, toate normele juridice îndeplinesc o funcție de protecție a intereselor legitime¹.

¹ Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a V-a revizuită, Ed. Universul Juridic, București, 2011, p. 15.