

Radu Răzvan POPESCU

DREPTUL MUNCII

- *Curs universitar* -

ediția a III-a, revăzută și adăugită

Universul Juridic

București

-2013-

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

Copyright © 2013, **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 ÎNȘOTIT DE SEMNĂTURA
AUTORULUI ȘI ȘTAMPILA EDITORULUI, APLICATE PE
INTERIORUL ULTIMEI COPERTE.**

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

POPESCU, RADU RĂZVAN

Dreptul muncii / Radu Răzvan Popescu. - Ed. a 3-a, rev. –
București : Universul Juridic, 2013

Bibliogr.

ISBN 978-606-673-157-7

349.2(498)

REDACȚIE:

tel./fax: **021.314.93.13**

tel.: **0732.320.666**

e-mail: **redactie@universuljuridic.ro**

DEPARTAMENTUL

telefon: **021.314.93.15; 0733.674.222**

DISTRIBUȚIE:

tel./fax: **021.314.93.16**

e-mail: **distributie@universuljuridic.ro**

www.universuljuridic.ro

Cuvânt înainte

Dreptul muncii reprezintă ramura dreptului cu o dinamică extraordinară, cauzată atât de factori obiectivi, dar și subiectivi, legislația muncii modificându-se, în ultima perioadă, într-un ritm alert.

Astăzi, dreptul muncii se află la o răscruce de drumuri, modificările survenite în legislația muncii schimbând radical viziunea asupra acestei materii. Astfel, Codul muncii a mers în direcția flexibilizării raporturilor de muncă, ca urmare a strategiei în domeniul social implementată la nivelul Uniunii Europene – a apărut un nou act normativ, Legea dialogului social nr. 62/2011, cu modificările și completările ulterioare, care reunește o problematică extrem de complexă, respectiv, dialogul social (sindicate, patronat, Consiliul Economic și Social și Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social), contractul colectiv de muncă, conflictele de muncă și, nu în ultimul rând, o serie de elemente care țin de jurisdicția muncii, și care, împreună cu noul Cod al muncii formează legislația primară a muncii. Totodată apariția noului Cod civil și a noului Cod de procedură civilă influențează, în mod direct, legislația muncii; în același timp, preconizata intrare în vigoare, în februarie 2014, a noului Cod penal va aduce o serie de modificări în materia răspunderi penale în cadrul raporturilor de muncă.

Toate acestea țin cont de schimbările survenite la nivel european atât în plan economic, cât și în planul politicilor sociale adoptate la nivelul Uniunii Europene.

Unii juriști au greșit: dreptul muncii nu s-a născut odată cu Codul civil sau cu reglementările sociale din secolul al XIX-lea, dreptul muncii exista deja, în dreptul grec sau roman, ca o formă particulară a dreptului contractual, munca făcând parte, într-o formă sau alta, din destinul fiecărui om.

Acest curs, fără a avea pretenții exhaustive, abordează instituțiile fundamentale ale dreptului muncii punând accent pe latura practică, concretă, cuprinzând studii de caz, din jurisprudența internă și internațională, modele de formulare necesare în soluționarea litigiilor de muncă, adresându-se atât studenților, cât și practicienilor în domeniu.

CAPITOLUL I

DREPTUL MUNCII – RAMURĂ DE DREPT

1. NOȚIUNE ȘI OBIECT

Cuvântul „muncă” provine din limba slavona *monka* care însemna *supliciu*. În limba română acest cuvânt are mai multe înțelesuri: în principal, el desemnează o *activitate productivă*, dar în același timp, și *rezultatul acestei activități*, un alt înțeles, este acela de *loc de muncă*¹. Indiferent de modalitatea în care se concretizează, *munca* reprezintă o necesitate vitală a omului, o adevărată sursă a existenței sale, și nu în ultimul rând, o modalitate de exprimare a omului în plenitudinea capacităților sale intelectuale și creative².

Poate una dintre cele mai frumoase caracterizări făcute muncii este aceea că „munca este o condiție a vieții. O suspendare fie și parțială, a muncii paralizează organismul social și periclitează viața indivizilor, iar încetarea ei totală, fie și numai pentru o săptămână, ar constitui o imensă catastrofă, asemănătoare celor inventate de romancierii pentru a descrie sfârșitul lumii. Inactivitatea este clar sinonimă cu moartea”³.

Cu toate că mulți economiști au susținut de-a lungul timpului faptul că munca nu reprezintă altceva decât o simplă marfă, Constituția Organizației Internaționale a Muncii a decretat, în mod expres, că *munca nu este o marfă*, ceea ce a reprezentat un moment istoric care a schimbat modalitatea de percepție asupra muncii⁴.

Una dintre primele definiții date conceptului de *muncă* este aceea de „primă condiție de bază a întregii vieți omenești, și anume în asemenea grad, încât, într-un sens anumit, trebuie să spunem că munca l-a creat chiar pe om însuși”, iar *procesul muncii* „este o activitate care urmărește crearea unor valori de întrebuințare, apropierea substanțelor date de natură pentru trebuințele omenești, o condiție generală a schimbului de substanțe între om și natură, condiție naturală eternă a vieții omenești, și, ca atare, el este independent de orice formă a acestei vieți, fiind, dimpotrivă, comun tuturor formelor ei sociale”⁵.

În literatura de specialitate, *munca* a mai fost definită ca fiind activitatea umană conștientă și specifică – manuală și/sau intelectuală – prin care oamenii își utilizează forța de muncă, de regulă, în scopul producerii bunurilor cerute pentru satisfacerea trebuințelor lor⁶.

¹ J. Pelissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, 24^e éd., Dalloz, Paris, 2008, p. 2.

² A. Mazeaud, *Droit du travail*, 6^e édition, LGDJ, Montchrestien, Paris, 2008, p. 2.

³ A. Basilescu, *Principii de economie politică*, vol. II, București, 1926, p. 11.

⁴ Ca atare, nu se poate supune reglementărilor legale privind concurența sau celor care se referă la taxa pe valoare adăugată.

⁵ Marx-Engels, *Opere*, vol. 20, Ed. Politică, București, 1964, p. 468.

⁶ I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, ed. a II-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2012, p. 12.

În altă ordine de idei, dreptul muncii cuprinde ansamblul normelor juridice prin care sunt reglementate relațiile individuale și colective dintre angajatori și salariați. Pe de o parte, Codului muncii¹, în art. 14 alin. (1) definește *angajatorul* ca fiind persoana fizică sau persoana juridică care poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă, iar, pe de altă parte, *salariații* sunt acele persoane fizice obligate să desfășoare anumite activități pentru angajatori. Salariații vor avea în realitate o dublă subordonare față de angajator, pe de o parte *juridică*, deoarece se subordonează acestora trebuind să îndeplinească atribuțiile de serviciu și să respecte ordinea și disciplina muncii, iar pe de altă parte, *economică*, deoarece depind de obținerea unui salariu care să le garanteze un trai decent. De aceea, în realitate, acesta este singurul tip de raport juridic în care părțile, după încheierea contractului individual de muncă, nu se mai găsesc pe poziție de egalitate, ci una dintre ele (saliariatul) va fi subordonată celeilalte (angajator).

Așadar, dreptul român al muncii, în cadrul obiectului său, vizează:

- dreptul individual al muncii (respectiv, reglementarea contractului individual de muncă sub toate aspectele sale);
- dreptul colectiv al muncii (care vizează, dialogul social, contractul colectiv de muncă, negocierea colectivă și conflictele colective de muncă).

Dreptul muncii deși aparține ramurii de drept privat, în realitate, prezintă, din ce în ce mai mult, caracteristicile unui drept mixt². Astfel, dreptul muncii este un drept privat deoarece, în principal, este dreptul contractelor individuale și colective de muncă; și poate fi considerat public deoarece vizează, din ce în ce mai clar, funcția publică, formarea profesională, sănătatea și securitate în muncă, asigură inspecția muncii și jurisdicția muncii³.

În acest context, trebuie remarcat faptul că dreptul muncii începe să devină tot mai dependent de realitățile economice, astfel, protecția salariaților care reprezintă principalul obiectiv începe să piardă teren în fața flexibilizării raportului de muncă în favoarea angajatorilor. Situația economică este cea care a generat reechilibrarea balanței dintre salariați și angajatori, din perspectiva reglementărilor legale, menținându-se, totuși caracterul protectiv față de salariați, dar la un nivel scăzut. Astfel, în prezent nu se mai poate aprecia că dreptul muncii este exclusiv, un drept în favoarea salariaților, el urmărind de multe ori, în mod direct, interesele angajatorilor, cu toate acestea, putem conchide că el a rămas (și trebuie să rămână, fiind de esența sa) un drept care înclină balanța în favoarea salariaților⁴.

2. TRĂSĂTURI CARACTERISTICE RAPORTULUI JURIDIC DE MUNCĂ

Raportul juridic de muncă prezintă o serie de trăsături definitorii care îl delimitează de alte tipuri de raporturi juridice, astfel:

¹ Legea nr. 53/2003 publicată în M. Of. nr. 72 din 5 februarie 2003, republicată în M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011, cu completările ulterioare.

² A se vedea, pe larg, I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, *Privire analitică asupra corelației dintre noul Cod civil și Codul muncii*, în *Dreptul nr. 12/2009*, p. 12.

³ Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a V-a, revizuită, Ed. Universul Juridic, București, 2011, p. 13.

⁴ A se vedea Al. Țiclea, *op. cit.*, p. 17. J. Pelissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *op. cit.*, p. 42.

- ia naștere prin încheierea contractului individual de muncă;
- are caracter bilateral; iar persoana care prestează munca nu poate fi decât o persoană fizică în timp ce angajatorul poate fi fie o persoană fizică fie o persoană juridică;
- are caracter *intuitu personae*, respectiv, munca nu poate fi prestată de către o altă persoană decât cea care a încheiat contractul individual de muncă;
- are caracter oneros; salariul reprezintă contraprestația muncii (deci, nimeni nu poate munci gratuit în baza unui contract individual de muncă);
- munca presupune un raport juridic de subordonare a salariatului față de angajator;
- asigurare unei protecții multilaterale pentru salariați.

Raportul juridic de muncă în forma clasică (tipică) presupune încheierea unui contract individual de muncă¹. Forme atipice au fost considerate raporturile de muncă bazate pe contractul de ucenicie sau raporturile de muncă ale avocaților salariați în interiorul profesiei².

3. FLEXISECURITATEA RAPORTULUI JURIDIC DE MUNCĂ

În anul 2006, Comisia Uniunii Europene a lansat spre dezbatere publică Cartea Verde intitulată „*A moderniza dreptul muncii pentru a da un răspuns provocărilor secolului XXI*”. Ulterior, a spus dezbaterii un *document asociat* Cărții Verzi referitor la conceptul de flexisecuritate³.

Dezbaterea, datorită orientării inițiale a Comisiei, s-a purtat asupra *dreptului individual al muncii* și nu a privit – sub niciun aspect – dreptul colectiv al muncii.

În Comunicarea Comisiei asupra finalizării dezbaterilor în baza Cărții Verzi se notează că unele state membre, syndicatele și majoritatea experților universitari au indicat că ar fi fost preferabil ca dezbaterea să fie centrată și pe contractele colective de muncă și nu numai pe relațiile individuale de muncă. Numai abordarea celor două componente ale dreptului muncii – contracte individuale și contracte colective – ar fi fost în măsură să reliefeze interacțiunea complexă dintre cadrul legislativ global al fiecărui stat și cadrul comunitar.

Deși Cartea Verde asupra modernizării dreptului muncii, ca și Comunicarea Comisiei asupra flexisecurității muncii se referă și la unele aspecte ce țin de *dreptul securității sociale*, dezbaterea a fost centrată prioritar asupra problemelor care privesc *dreptul muncii*, respectiv dreptul contractului individual de muncă.

¹ O poziție interesantă a adoptat Înalta Curte de Casație și Justiție, care, prin Decizia nr. 46/2008 preciza „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 juridice 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”.

² A se vedea Al. Țiclea, *op. cit.*, p. 20.

³ Conceptul a apărut inițial în Olanda, fiind preluat de Danemarca și Austria, cu rezultate remarcabile. În realitate, este vorba de o strategie care să combine *o piață a muncii flexibilă*, caracterizată prin protecție socială relativ scăzută în caz de concediere, *cu o solidă protecție socială*, cu alocații de șomaj generoase, pentru a reduce cât mai mult posibil impactul negativ al trecerii de la un loc de muncă la altul, împreună *cu o politică de formare pro-activă* care să acopere această perioadă între două locuri de muncă.

În Comunicarea Comisiei asupra flexisecurității se afirmă că aceasta „se poate defini ca fiind o *strategie integrantă* de consolidare simultană a flexibilității și securității pe piața forței de muncă”. Punerea în aplicare a politicilor de flexisecuritate se poate realiza prin intermediul a patru componente:

- prevederi contractuale flexibile și sigure;
- strategii cuprinzătoare de învățare pe tot parcursul vieții;
- politici din domeniul forței de muncă active și eficiente;
- sisteme moderne de asigurare socială.

Dincolo de acest cadru principal, *flexibilitatea muncii* se poate realiza prin elasticizarea cazurilor și a procedurilor de concediere, reducerea costurilor concedierii (individuale sau colective), restrângerea ariei concedierilor considerate abuzive, promovarea altor tipuri de contracte de muncă decât cele „clasice”, respectiv contractele pe durată determinată, prin agent de muncă temporară, cu timp de muncă parțial etc.

Dacă prin *flexibilitate* se urmărește – în esență – dobândirea unei mai mari libertăți de acțiune pentru angajatori, prin *securitate* se urmărește dobândirea unei securități individuale, pe tot parcursul vieții persoanei active, indiferent de ipostaza profesională în care se află (salariat, șomer, lucrător independent, într-o profesiune independentă, în perioada de formare profesională etc.).

În concluzie, *flexisecuritatea reprezintă o strategie, un compromis social*, prin care întreprinderile europene care doresc să fie competitive la scară globală, reduc cantitatea sau costul forței de muncă, iar lucrătorii acceptă acest lucru cu condiția unei certe protecții sociale¹.

În decembrie 2007, Consiliul European de la Lisabona a adoptat *Principiile comune ale flexisecurității*² care sunt următoarele:

- flexisecuritatea este un mijloc de a întări punerea în practică a strategiei, de a crea mai multe locuri de muncă, de o mai bună calitate, de a moderniza piețele de muncă și de a promova o muncă superioară calitativ grație noilor forme de flexibilitate și securitate pentru a îmbunătăți capacitatea de adaptare, ocupare și coeziune socială;

- flexisecuritatea presupune combinarea de o manieră deliberată, a supleței și securizării prevederilor contractuale, a strategiilor globale de pregătire de-a lungul vieții, a politicilor active și eficiente ale piețelor de muncă și a sistemelor de securitate socială moderne;

- flexisecuritatea trebuie să promoveze piețele de muncă mai deschise, mai suple și accesibile tuturor, punând capăt segmentării pieței muncii; flexisecuritatea vizează atât pe cei care muncesc, cât și pe cei care nu muncesc; lucrătorii trebuie să beneficieze de un ajutor care să le permită să rămână apți de muncă, de a progresa și de a reuși în trecerea de la o muncă la alta sau de la un loc de muncă la altul;

- flexisecuritatea internă, cât și cea externă sunt la fel de importante și trebuie să fie promovate; o suplețe contractuală suficientă trebuie să fie însoțită de tranziții sigure între locurile de muncă; mobilitatea pe verticală trebuie să fie facilitată la fel ca și mobilitatea între stările de șomaj sau de inactivitate și cele de muncă;

¹ A se vedea și L. Dima, *Relații de muncă și industriale în Uniunea Europeană*, Ed. C.H. Beck, București, 2012, pp. 17-20.

² A se vedea A. Popescu, *Drept internațional și european al muncii*, ed. a II-a, Ed. Beck, București, 2008.

- flexisecuritatea trebuie să susțină egalitatea între bărbați și femei, promovând egalitatea privind accesul la locurile de muncă și, respectiv, stabilindu-se măsuri care să permită a fi conciliate viața profesională cu viața de familie și cea privată;
- flexisecuritatea cere un climat de încredere și un vast dialog între cei interesați;
- flexisecuritatea cere o atribuire eficientă a resurselor și trebuie să rămână compatibilă cu bugetele publice sănătoase și financiar viabile¹.

La Summit-ul de la Praga din mai 2009, s-a pus problema diminuării consecințelor sociale și ocupaționale ale crizei. Astfel, au fost identificate trei direcții care necesită o atenție sporită:

- menținerea ocupării forței de muncă și crearea pe cât posibil de noi locuri de muncă;
- îmbunătățirea competențelor;
- creșterea accesului la locurile de muncă.

Ulterior, în iunie 2009, la Summit-ul european s-a stabilit că lupta împotriva șomajului este o prioritate majoră și că „flexisecuritatea reprezintă un mijloc important în vederea modernizării și a stimulării adaptabilității piețelor forței de muncă. Ar trebui să se acorde prioritate activității de pregătire a piețelor forței de muncă în vederea redresării viitoare: crearea unui mediu favorabil spiritului antreprenorial și creării de locuri de muncă, realizarea de investiții în forța de muncă calificată, adaptabilă și motivată și transformarea Europei într-o economie competitivă, bazată pe cunoaștere, care respectă principiul incluziunii, inovatoare și eficientă din punct de vedere ecologic. Sistemele de protecție socială și politicile de incluziune socială își joacă rolul de stabilizatori economici automați și de mecanisme eficace de atenuare a impactului social al încetirii creșterii economice și pentru sprijinirea revenirii persoanelor pe piața muncii. De asemenea, o atenție deosebită trebuie să fie acordată persoanelor cele mai vulnerabile și noilor riscuri de excluziune”².

La Consiliul European de la Bruxelles din decembrie 2009, a fost propusă elaborarea unei noi strategii, *UE 2020*, deoarece venise momentul evaluării impactului Strategiei de la Lisabona³.

Astfel, „*Europa 2020: O strategie europeană pentru creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii*” – a fost analizată de Consiliul European de la Bruxelles din martie 2010. Cu această ocazie, s-a stabilit ca noua strategie să se axeze asupra unor domenii cheie, respectiv: cunoaștere și inovare, o economie viabilă, un nivel mai ridicat de ocupare a forței de muncă și incluziune socială.

La Summit-ul din iunie 2010 a fost adoptată *Europa 2020: O strategie europeană pentru creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii*. Conform acestei strategii, Uniunea Europeană avea cinci obiective principale: promovarea și ocuparea forței de muncă; îmbunătățirea condițiilor pentru inovare, cercetare și dezvoltare; îndeplinirea obiectivelor referitoare la schimbările climatice și de energie; îmbunătățirea nivelului de educație și promovarea incluziunii sociale, în special prin reducerea sărăciei.

¹ A se vedea, pe larg, I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, pp. 46-49.

² A se vedea, www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/RO/ec?108629.

³ A se vedea L. Dima, *op. cit.*, p. 20.

Consiliul European din martie 2011 a adoptat o serie de măsuri destinate menținerii stabilității financiare a Uniunii Europene și a pus bazele unei creșteri inteligente, favorabile incluziunii sociale și creșterii locurilor de muncă. Astfel, Consiliul a adoptat *Pactul Euro Plus – o coordonare mai strânsă a politicii economice pentru competitivitate și convergență*. Se remarcă faptul că unul dintre obiectivele principale ale acestui pact îl reprezintă politica de ocupare a forței de muncă, prin reformele pieței muncii pentru a promova flexisecuritatea și pentru a reduce munca nedeclarată.

Deși, inițial, în 2007, statul român afirmase (în fața Comisiei) că nu își poate asuma, pe termen scurt, strategia vizând implementarea conceptului de flexisecuritate, din rațiuni de ordin economic, în anul 2011, cu scopul declarat al flexibilizării pieței muncii, legiuitorul român a modificat substanțial, ca viziune, întreaga legislație a muncii, prin adoptarea Legii nr. 40/2011 de modificare a Codului muncii și prin Legea dialogului social nr. 62/2011. Astfel, această modificare de perspectivă în legislația muncii a urmărit:

- acordarea de prioritate considerentelor economice în detrimentul celor sociale;
- precaritatea unor raporturi de muncă s-a accentuat, în loc să fie atenuată conform prevederilor din Directivele UE în materie;
- conceptul de flexisecuritate a fost aplicat doar în ceea ce privește prima teză, respectiv *flexibilizarea raporturilor de muncă*, măsură în favoarea angajatorilor, fără a urmări și securizarea raporturilor de muncă, prin măsuri de protecție socială dispuse pentru salariați;
- s-a extins dreptul angajatorilor de a dispune prin act unilateral în sfera executării raporturilor de muncă;
- drepturile salariaților/organizațiilor sindicale au fost restrânse în ceea ce privește negocierile colective.

Considerăm că legiuitorul român a procedat corect în ceea ce privește flexibilizarea raportului de muncă, în contextul actual al dinamicii pieței muncii și al raportării la reglementările existente la nivel european (în materie), dar, a greșit, în momentul în care nu a avut în vedere, menținerea unui relativ echilibru prin dispunerea unor măsuri de protecție socială.

Indiferent de conceptele, strategiile de politică socială care sunt adoptate la nivel internațional sau național, legislația muncii (socială) trebuie să rămână o legislație de protecție pentru salariat, bineînțeles, cu respectarea intereselor celeilalte părți, respectiv ale angajatorului.

În acest sens, Comisia europeană a apreciat că în materia raporturilor de muncă, încheierea contractului individual de muncă pe durată nedeterminată trebuie să constituie regula (ca măsură de protecție a salariaților), iar contractele individuale de muncă cu durată determinată să poată fi încheiate numai în anumite cazuri, expres prevăzute de lege.

4. FORMELE RAPORTURILOR JURIDICE DE MUNCĂ

Există două categorii de raporturi juridice de muncă: pe de o parte, cele care au la bază contractul individual de muncă, pe de altă parte, cele care au ca izvor un alt contract numit sau nenumit, după caz, diferit de contractul individual de muncă¹.

¹ A se vedea Ș. Beligrădeanu, *Considerații critice asupra diversității nejustificate a reglementărilor legale privind competența materială a instanțelor judecătorești în domeniul soluționării conflictelor de muncă*, în RRDP nr. 3/2009, p. 12.

În literatura de specialitate¹, s-a apreciat că raporturile juridice de muncă, comportă două forme:

- *cele tipice*, fundamentate pe contractul individual de muncă, dar și raportul de muncă (de serviciu) al funcționarilor publici, al militarilor, al membrilor cooperatori;
- *cele atipice*, respectiv raporturile de muncă ale avocaților salariați în cadrul profesiei².

Din perspectiva obiectului dreptului muncii, munca se poate presta:

- *în afara unor raporturi juridice de muncă*;
- *în cadrul unor raporturi juridice de muncă*.

4.1. Munca prestată în afara unor raporturi juridice de muncă

În această categorie se regăsesc următoarele activități:

- *munca voluntară*, de interes public, prestată cu titlu personal și gratuit³; voluntariatul poate avea la bază fie *un contract de voluntariat*, încheiat între o persoană fizică numită voluntar și o persoană juridică, beneficiar [potrivit art. 2 lit. d) și e) din Legea nr. 195/2001 a voluntariatului⁴], fie pe baza unui *angajament scris* al persoanei private de libertate, fie ca *activitate cu caracter sporadic*, în afara unor raporturi juridice cu persoane juridice de drept public sau privat;

- *munca desfășurată în baza unei obligații legale*, respectiv, elevii și studenții aflați în practică, rezerviștii care sunt mobilizați, persoanele fizice din zonele afectate de calamități naturale, persoanele care prestează o muncă în folosul comunității, persoanele care lucrează, cu acordul lor, în cursul executării pedepsei;

- *munca în baza unui raport juridic civil*;

- *munca în cadrul unui raport societar*, este posibil la societățile simple, la societățile în nume colectiv și la societățile în comandită simplă⁵.

4.2. Munca prestată în cadrul unor raporturi juridice de muncă

4.2.1. Raporturile de muncă (de serviciu) ale funcționarilor publici

Potrivit dispozițiilor Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici⁶, aceștia se află în raporturi de serviciu cu instituțiile și autoritățile de care aparțin, care se exercită pe baza actului administrativ de numire [art. 4 alin. (1)].

În conformitate cu prevederile legale menționate, *funcția publică* poate fi definită ca fiind *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* [art. 2 alin. (1)].

¹ A se vedea Al. Țiclea, *op. cit.*, p. 20.

² Prin Decizia nr. 46/2008, publicată în M. Of. nr. 495 din 16 iulie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat: „*prestarea muncii se realizează în cadrul unor raporturi sociale care, odată reglementate prin norme de drept, devin, de regulă, raporturi juridice de muncă*”.

³ A se vedea J. Pelissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *op. cit.*, p. 2.

⁴ Republicată în M. Of. nr. 276 din 25 aprilie 2007.

⁵ A se vedea I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 15.

⁶ Republicată în M. Of. nr. 365 din 29 mai 2007, modificată ulterior prin Legea nr. 294/2010, publicată în M. Of. nr. 877 din 28 decembrie 2010.