

## Capitolul I

# DREPTUL MUNCII – RAMURĂ ȘI ȘTIINȚĂ A DREPTULUI

### §1. Munca, importanța și formele sale

#### 1. Semnificația termenului

Dreptul muncii este indisolubil legat de *muncă*, termen ce semnifică „desfășurarea unei activități fizice sau intelectuale îndreptate spre un anumit scop prin care omul modifică și adaptează lucrurile din natură pentru satisfacerea trebuințelor sale”. El mai semnifică și „efort de a realiza ceva; strădanie, ocupație, îndeletnicire”<sup>1</sup>.

Încă de la apariția sa, *homo faber* (omul creator) datorează dezvoltarea sa muncii; cu ajutorul acesteia, el transformă natura, o supune nevoilor sale.

Celebrul om politic indian *Mohandas Karamchand Gandhi* (1869-1948), supranumit *Mahatma* (Suflet Mare), era de părere că „munca dă omului demnitatea sa”, iar filozoful francez *Emmanuel Mounier* (1905-1950) considera că „prin a munci are loc realizarea atât a unui om, cât și a unui lucru”.

Filozoful german *Karl Marx* (1818-1883) arată că „munca este în primul rând un proces între om și natură, proces în care omul mijlocește, reglementează și controlează prin acțiunea sa proprie schimbul de materii dintre el și natură<sup>2</sup>. Acționând asupra naturii exterioare și modificând-o, el modifică în același timp propria sa natură<sup>3</sup>. Ideea o regăsim în *Compendiul Bisericii Catolice din anul 2004*, conform căruia „munca reprezintă o dimensiune fundamentală a existenței umane prin participarea nu doar la realizarea unui rezultat al ei, a unei opere de valoare, dar și a unei izbăviri și mântuiri... Munca este o expresie esențială a persoanei, un **actus personae**. Orice formă de materialism și de economism care încearcă să reducă lucrătorul la un simplu instrument de producție, la o simplă forță de muncă, la o valoare exclusiv materială sfârșește prin a denatura iremediabil esența muncii, privând-o de finalitatea sa, cea mai nobilă și cea mai profundă umană”<sup>4</sup>.

Este un adevăr, confirmat de mii și mii de ani, că prin muncă omul transformă nu numai natura, dar se transformă pe sine, se realizează, se emancipează, se modernizează și se înalță.

Se mai impune o precizare: conform *Declarației Organizației Internaționale a Muncii de la Philadelphia din anul 1994*, *munca, fiind o expresie a personalității umane, nu poate fi tratată ca o marfă*. Ideea a fost reafirmată cu prilejul aniversării a 100 de ani de existență a Organizației. Nici nu s-ar putea concepe altfel de vreme ce orice marfă este un produs al muncii omului (DEX, p. 683). În plus, munca (omului) nu se poate păstra, înmagazina ca orice bun sau produs (alimente, îmbrăcăminte, medicamente, alte bunuri etc.). Surplusul de muncă nu se poate păstra de azi pe mâine; cea neîntrebuințată într-o zi este pierdută<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> *Dicționarul explicativ al limbii române* (DEX), Ed. Universul Enciclopedic, 2016, p. 752.

<sup>2</sup> A. Țiclea, A. Duțu, *Acordurile colective. Între dreptul muncii și dreptul funcției publice*, Ed. Wolters Kluwer, 2022, pp. 11-13.

<sup>3</sup> K. Marx, *Capitalul*, vol. I, ed. a IV-a, Ed. Politică, București, p. 207.

<sup>4</sup> A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație, Doctrină, Jurisprudență*, Ed. Universul Juridic, București, 2016, p. 7.

<sup>5</sup> G. Tașcă, *Politica socială a României*, București, 1940, pp. 181-182.

Totodată, trebuie menționat că munca, nefiind o marfă, nu este supusă reglementărilor referitoare la taxa pe valoare adăugată<sup>1</sup>, iar relația contractuală dintre angajați și angajatori nu este supusă prevederilor Legii nr. 365/2002 privind comerțul electronic, ca și altor dispoziții legale<sup>2</sup>.

Prin urmare, munca este indisolubil legată de om, este încorporată în el, în structura lui. Cele două entități nu pot fi concepute separat.

În acest context, ajungem la sintagma *forța de muncă*, care în economia clasică reprezintă unul din cei trei factori ai producției, alături de capital și de resursele materiale<sup>3</sup>. Forța de muncă exprimă aptitudinile și eforturile depuse de om, inclusiv orice activitate efectuată de un agent uman în cadrul producției de bunuri și al prestărilor de servicii etc. Ea este un *capital uman*.

Forța de muncă a unei țări include angajații (salariați și funcționari public etc.), pe cei care prestează munci independente, dar și pe celelalte persoane apte de muncă, care nu sunt angajate în diverse activități.

## 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, obiectul său nu are în vedere munca personală, pentru sine (în gospodăria proprie) și nici pe cea *independentă*, 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 O.U.G. nr. 44/2008<sup>4</sup> etc.

Pentru a înțelege semnificația noțiunilor de „activitate dependentă” și „activitate independentă” vom avea în vedere dispozițiile Codului fiscal, conform căruia:

– *activitatea dependentă* este „orice activitate desfășurată de o persoană fizică într-o relație de angajare generatoare de venituri [art. 7 alin. (1) pct. 2]; „Nu acționează de o manieră independentă angajații sau orice alte persoane legate de angajator printr-un contract individual de muncă sau prin orice alte instrumente juridice care creează un raport angajator/angajat în ceea ce privește condițiile de muncă, remunerarea sau orice alte obligații ale angajatorului” [art. 127 alin. (3)];

– *activitatea independentă* este orice activitate desfășurată cu regularitate de către o persoană fizică, alta decât o activitate dependentă [art. 7 alin. (1) pct. 4]. Această activitate este caracteristică profesiilor liberale; prin ea se înțelege activitatea desfășurată de o persoană fizică în scopul obținerii de venituri care îndeplinește mai multe criterii:

– libertatea de alegere a locului și a modului de desfășurare a muncii și a programului de lucru, precum și de a desfășura activitatea pentru mai mulți clienți (de regulă ca furnizor sau prestator de servicii);

<sup>1</sup> Art. 269 alin. (2) C. fisc. – Legea nr. 227/2015 (publicată în M. Of. nr. 688 din 10 septembrie 2015, modificată ulterior) prevede că activitățile economice supuse taxei pe valoarea adăugată „cuprind activitățile producătorilor, comercianților sau prestatorilor de servicii, inclusiv activitățile extractive, agricole și activitățile profesiilor liberale sau asimilate acestora. De asemenea, constituie activitate economică exploatarea bunurilor corporale sau încorporabile în scopul obținerii de venituri cu caracter de continuitate”.

Sunt cuprinse în sfera de aplicare a taxei pe valoare adăugată *livrarea de bunuri* (art. 270 C. fisc.), precum și *prestările de servicii* (art. 271).

<sup>2</sup> I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a IV-a revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 13.

<sup>3</sup> *Enciclopedia Universală Britanică*, Ed. Litera, 2010, p. 124.

<sup>4</sup> Privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale (publicată în M. Of. nr. 382 din 25 aprilie 2008), modificată ulterior.

– riscurile inerente activității sunt asumate de către persoana fizică ce desfășoară activitatea;  
 – activitatea se realizează prin utilizarea patrimoniului persoanei fizice care o desfășoară, prin utilizarea capacității intelectuale și/sau a prestației fizice a acesteia, în funcție de specificul activității;

– persoana fizică face parte dintr-un corp/ordin profesional cu rol de reprezentare, reglementare și supraveghere a profesiei desfășurate, potrivit actelor normative speciale care reglementează organizarea și exercitarea profesiei respective;

– persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea direct, cu personal angajat sau prin colaborare cu terțe persoane (art. 7 pct. 3).

Activitatea independentă este caracteristică profesiilor libere, adică acelor „ocupații exercitate pe cont propriu de persoane fizice, potrivit actelor normative speciale care reglementează organizarea și exercitarea profesiei respective” (art. 7 pct. 34).

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

- *expert contabil și contabil autorizat* (O.G. nr. 65/1994)<sup>1</sup>;
- *notar public* (Legea nr. 36/1995<sup>2</sup>; Ordinul ministrului justiției nr. 2333/2013<sup>3</sup>);
- *avocat* (Legea nr. 51/1995<sup>4</sup>);
- *medic veterinar* (Legea nr. 160/1998 pentru organizarea și exercitarea profesiei de medic veterinar<sup>5</sup>);
- *auditor financiar* (O.U.G. nr. 75/1999<sup>6</sup>);
- *persoanele care practică servicii publice conexe actului medical* (tehnician dentar, biochimist, logoped, optician etc.); (O.U.G. nr. 83/2000<sup>7</sup>);
- *consilier în proprietatea industrială* (O.G. nr. 66/2000<sup>8</sup>; Instrucțiunile de aplicare nr. 108/2002, aprobate de directorul general al Oficiului de Stat pentru Invenții și Mărci<sup>9</sup>);
- *expert criminalist* (O.G. nr. 75/2000<sup>10</sup>);
- *executor judecătoresc* (Legea nr. 188/2000<sup>11</sup>);
- *arhitect* (Legea nr. 184/2001<sup>12</sup>);

<sup>1</sup> Privind organizarea activității de expertiză contabilă și a contabililor autorizați (republicată în M. Of. nr. 13 din 8 ianuarie 2008), modificată ulterior.

<sup>2</sup> Legea notarilor publici și a activităților notariale (republicată în M. Of. nr. 444 din 18 iunie 2014), modificată ulterior.

<sup>3</sup> Pentru adoptarea Regulamentului de punere în aplicare a legii notarilor publici (publicat în M. Of. nr. 479 din 1 august 2013; rectificat în M. Of. nr. 591 din 19 septembrie 2013).

<sup>4</sup> Pentru organizarea și exercitarea profesiei de avocat (republicată în M. Of. nr. 440 din 24 mai 2018), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 32/2023 (publicată în M. Of. nr. 36 din 12 ianuarie 2023).

A se vedea, cu privire la analiza reglementărilor privind organizarea și exercitarea profesiei de avocat, F. Baias, *Principiile profesiei de avocat în lumina dispozițiilor Legii nr. 51/1995*, în *Dreptul* nr. 10-11/1995, pp. 33 și urm.; Ș. Beligrădeanu, *Reglementări ilegale – în raport cu principiile și normele dreptului muncii și ale securității sociale – înscrise în Statutul profesiei de avocat*, în *Dreptul* nr. 1/1996, pp. 56-62.

<sup>5</sup> Pentru organizarea și exercitarea profesiei de medic veterinar (republicată în M. Of. nr. 209 din 24 martie 2014).

<sup>6</sup> Privind activitatea de audit financiar (republicată în M. Of. nr. 598 din 2 august 2003), modificată ulterior.

<sup>7</sup> Privind organizarea și funcționarea cabinetelor de liberă practică pentru servicii publice conexe actului medical (publicată în M. Of. nr. 291 din 27 iunie 2000), aprobată prin Legea nr. 598/2001 (publicată în M. Of. nr. 711 din 8 noiembrie 2001).

<sup>8</sup> Privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier în proprietate industrială (republicată în M. Of. nr. 1019 din 21 decembrie 2006).

<sup>9</sup> Publicată în M. Of. nr. 826 din 15 noiembrie 2002, modificate prin Ordinul nr. 113/2009 (publicat în M. Of. nr. 633 din 24 septembrie 2009).

<sup>10</sup> Privind organizarea activității de expertiză criminalistică (publicată în M. Of. nr. 407 din 29 august 2000), aprobată prin Legea nr. 488/2002 (publicată în M. Of. nr. 578 din 5 august 2002), modificată ulterior.

<sup>11</sup> Privind executorii judecătorești (republicată în M. Of. nr. 738 din 20 octombrie 2011), modificată ulterior.

<sup>12</sup> Privind organizarea și exercitarea profesiei de arhitect (republicată în M. Of. nr. 470 din 26 iunie 2014), modificată ulterior.

În aplicarea acestei legi au fost adoptate Normele metodologice, aprobate prin H.G. nr. 932/2010 (publicată în M. Of. nr. 645 din 16 septembrie 2010), modificată ulterior. A mai fost aprobat Codul deontologic al profesiei de arhitect (publicat în M. Of. nr. 342 din 21 mai 2012).

- *consultant fiscal* (O.G. nr. 71/2001<sup>1</sup>);
- *detectiv particular* (Legea nr. 329/2003<sup>2</sup>);
- *psiholog cu drept de liberă practică* (Legea nr. 213/2004<sup>3</sup>);
- *trader și consultant de investiții* (Legea nr. 297/2004)<sup>4</sup>;
- *asistent social* (Legea nr. 466/2004<sup>5</sup>);
- *broker* (Legea nr. 357/2005<sup>6</sup>);
- *medic, medic dentist și farmacist* (Legea nr. 95/2006<sup>7</sup>);
- *mediator* (Legea nr. 192/2006)<sup>8</sup>;
- *practician în insolvență* (O.U.G. nr. 86/2006)<sup>9</sup>;
- *tehnician dentar* (Legea nr. 96/2007)<sup>10</sup>;
- *practician de medicină complementară/alternativă* (Legea nr. 118/2007)<sup>11</sup>;
- *asistent medical și moașă* (O.U.G. nr. 144/2008)<sup>12</sup>;
- *dietetician* (Legea nr. 256/2015)<sup>13</sup> 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.

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

- exclude subordonarea prestatorului față de beneficiar, părțile aflându-se pe poziții de egalitate;

<sup>1</sup> Privind organizarea și exercitarea profesiei de consultantă fiscală (publicată în M. Of. nr. 538 din 1 septembrie 2001), aprobată prin Legea nr. 198/2002 (publicată în M. Of. nr. 287 din 29 aprilie 2002), modificată ulterior.

<sup>2</sup> Privind exercitarea profesiei de detectiv particular (republicată în M. Of. nr. 178 din 12 martie 2014).

<sup>3</sup> Privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România (publicată în M. Of. nr. 492 din 1 iunie 2004), modificată ulterior.

<sup>4</sup> Privind piața de capital (publicată în M. Of. nr. 571 din 29 iunie 2004), modificată ulterior.

*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.

<sup>5</sup> Privind statutul asistentului social (publicată în M. Of. nr. 1088 din 23 noiembrie 2004), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2012 (publicată în M. Of. nr. 757 din 12 noiembrie 2012).

<sup>6</sup> Privind bursele de mărfuri (publicată în M. Of. nr. 1115 din 9 decembrie 2005).

<sup>7</sup> Privind reforma în domeniul sănătății (republicată în M. Of. nr. 652 din 28 august 2015), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 5/2016 (publicată în M. Of. nr. 189 din 14 martie 2016).

<sup>8</sup> Privind medierea și organizarea profesiei de mediator (publicată în M. Of. nr. 441 din 22 mai 2006), modificată ulterior.

<sup>9</sup> Privind organizarea activității practicienilor în insolvență (republicată în M. Of. nr. 724 din 13 octombrie 2011), modificată ulterior.

<sup>10</sup> Privind exercitarea profesiei de tehnician dentar, precum și înființarea, organizarea și funcționarea Ordinului Tehnicienilor Dentari din România (republicată în M. Of. nr. 269 din 24 aprilie 2009).

<sup>11</sup> Privind organizarea și funcționarea activităților și practicilor de medicină complementară/alternativă (publicată în M. Of. nr. 305 din 8 mai 2007).

<sup>12</sup> 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 M. Of. nr. 785 din 24 noiembrie 2008), modificată ulterior.

<sup>13</sup> Legea nr. 256/2015 privind exercitarea profesiei de dietetician, precum și înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Dieteticienilor din România (publicată în M. Of. nr. 825 din 5 noiembrie 2015).

- prestatorul are autonomie de gestiune, dispunând de independență din punctul de vedere al timpului, locului și modului de organizare a propriei activități (bineînțeleas 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, global<sup>1</sup>, fiind stabilită pentru rezultatul final al lucrării;

- riscul activității aparține prestatorului etc.

Din analiza coroborată a prevederilor legale cu privire la reglementarea profesiilor independente rezultă, în principal, următoarele *trăsături caracteristice*<sup>2</sup>:

- fiecare dintre aceste profesii are o reglementare legală specială;

- de regulă, nu se pot exercita în calitate de salariat sau de funcționar public;

- constau în desfășurarea unei activități de natură *intelectuală*;

- intrarea în rândul celor care practică o profesiune liberală implică, drept regulă, o pregătire superioară în domeniul (profilul) respectiv, certificată sau recunoscută/atestată de către stat. Verificarea pregătirii profesionale se realizează prin testare, examen sau concurs, care se susține în fața unor organisme special constituite în cadrul și pentru fiecare corp profesional;

- de regulă, se cere o *vechime profesională anterioară* în același domeniu sau într-un domeniu conex (apropiat) profesiei în cauză;

- cei care exercită profesii *liberale trebuie să aibă, în toate cazurile, capacitate deplină de exercițiu* (vârsta de minim 18 ani);

- de regulă, persoanele care exercită profesii liberale îndeplinesc, în exercițiul atribuțiilor lor, *atât o funcție de interes privat, cât și una de interes public (spre exemplu, actele notarului răspund unui interes privat al persoanei în cauză, dar și interesului public, constituind acte de autoritate, înscrisuri pentru probă)*;

- cei care exercită exclusiv profesii liberale nu primesc salariu drept contravaloare a muncii prestate, ci o plată (onorariu);

- se pot exercita fie în *formă individuală*, fie în *formă asociativă*;

- persoanele care exercită profesiunile respective se constituie, de regulă, în *corpuri (uniuni, ordine)* profesionale distincte. Astfel, o anumită profesie are o organizare proprie, de la bază până la nivel național (spre exemplu, *Corpul Experților Contabili și Contabililor Autorizați, Uniunea Națională a Barourilor din România, Colegiul Medicilor din România, Colegiul Farmaciștilor din România, Ordinul Arhitecților etc.*); corpurile (uniunile, ordinele) sunt instituții de drept public, înființate prin lege pentru realizarea unor interese publice, iar nu asociații în sensul O.G. nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații<sup>3</sup>;

- persoanele în cauză *nu pot declara grevă* în sens strict juridic (potrivit Legii nr. 367/2022);

- există obligația legală de păstrare a secretului profesional;

- răspunderea juridică, în general, și răspunderea disciplinară, în special, comportă serie de reguli specifice<sup>4</sup>;

- *cei care le practică nu sunt ținuti de obligația de înregistrare a firmei* în Registrul comerțului, de cea privind publicitatea modificărilor din statutul lor personal, de ținerea registrelor comerciale, nu-și pot înstrăina clientela *și nu sunt supuși procedurii insolvenței*;

<sup>1</sup> A se vedea, de exemplu, Legea nr. 109/2005 privind instituirea indemnizației pentru activitatea de liber-profesionist a artiștilor independenți sau executanți din România (republicată în M. Of. nr. 384 din 5 iunie 2009), modificată ulterior.

<sup>2</sup> I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a IV-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, 2017, pp. 19-22.

<sup>3</sup> Publicată în M. Of. nr. 39 din 31 ianuarie 2000, modificată ulterior.

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

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

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

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

Desigur că persoanele care exercită profesii liberale pot renunța la profesiunea respectivă, optând pentru calitatea de salariat, funcționar public sau întreprinzător (evident și invers).

Evidențiem că profesia de consilier juridic nu este o profesie liberală, neputându-se exercita decât în limitele cadrului legal al raportului de muncă sau al raportului de serviciu. Ea nu este compatibilă cu profesia de avocat. Ca urmare, pe de o parte, cererile de autorizare a constituirii și de înmatriculare a societăților de consultanță, asistență și reprezentare juridică au fost și sunt inadmisibile<sup>1</sup>. Pe de altă parte, consilierii juridici – funcționari publici – nu pot negocia prestații suplimentare în bani care ar *izvorî din clauza de mobilitate și din clauza de confidențialitate* (în condițiile art. 25 și 26 C. mun.). Sporurile salariale pentru cei încadrați consilieri juridici – ca funcționari publici – pot fi numai cele stabilite prin acte normative de salarizare a funcționarilor publici și de legislația autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea consilierii respectivi (Înalta Curte de Casație și Justiție, Recurs în interesul legii, Decizia nr. LXXVIII (78) din 5 noiembrie 2007<sup>2</sup>).

Din analiza ansamblului reglementărilor profesiilor liberale rezultă că le sunt proprii următoarele principii<sup>3</sup> esențiale:

– reglementarea prin act normativ, de regulă, prin lege; sunt, așadar, profesii reglementate (sau, altfel spus, „numite”);

– exercitarea liberă (înțeleasă ca: libertatea de conștiință a titularului; libertatea de exprimare; libertatea alegerii profesionistului de către beneficiar; libertatea încheierii contractului civil; libertatea profesională – fără subordonare sau tutelă);

– *exercitarea*, în toate cazurile, cu *bună-credință*;

– *confidențialitatea* (în legătură cu informațiile dobândite în executarea contractului de prestări servicii);

– aplicarea regulilor specifice *concurenței loiale*.

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

– între persoanele care exercită profesiunile respective și uniunea (corpul, ordinul) din care acestea fac parte;

– între persoanele care exercită profesiunile respective și clienții lor (de natură civilă);

– între uniunile (corpurile, ordinele) respective ca persoane juridice și organele de stat, organizațiile neguvernamentale, organisme internaționale.

Toate aceste raporturi juridice specifice profesiunilor libere (liberale) – *în primul rând, cele cu clienții, în care se prestează o muncă – nu fac parte din dreptul muncii. Dreptul comun pentru reglementările specifice profesiunilor liberale este dreptul civil*.

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

<sup>1</sup> ÎCCJ, Secțiunile Unite, dec. nr. XXII din 12 iunie 2006, publicată în M. Of. nr. 936 din 20 noiembrie 2006. A se vedea și Ș. Beligrădeanu, I.T. Ștefănescu, *Considerații în legătură cu Legea nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic*, în *Dreptul* nr. 2/2004, pp. 14-26.

<sup>2</sup> Publicată în M. Of. nr. 553 din 22 iulie 2008.

<sup>3</sup> A se vedea G. Moroianu, *Principiile ce caracterizează profesiile liberale*, în *RRDM* nr. 4/2007, pp. 79-88.

Profesiunile liberale sunt grupate în *Uniunea Profesiilor Liberale din România* înființată în anul 2001 – persoană juridică fără scop lucrativ, autonomă, neguvernamentală și apolitică.

La scară internațională își desfășoară activitatea *Uniunea Mondială a Profesiunilor Liberale*, înființată în anul 1987 la Paris. Este o organizație internațională neguvernamentală la care pot adera:

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

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

### 3. Munca subordonată

Este cea prestată în cadrul unor raporturi de muncă/serviciu de diferite categorii de persoane fizice (angajați) pentru diverși beneficiari – persoane juridice sau fizice (angajatori), sub autoritatea acestora.

Intră în categoria largă a angajaților diferitele categorii de salariați – părți ale contractului individual de muncă (personalul didactic, personalul medical, personalul contractual din autoritățile și instituțiile publice, personalul silvic etc.).

De asemenea, intră în categoria personalului subordonat (care nu încheie contracte individuale de muncă sau încheie contracte având o altă denumire) magistrații, militarii, soldați și gradați profesioniști, funcționari publici, inclusiv cei cu statut special (funcționari publici parlamentari, polițiști, polițiștii de penitenciare etc.).

Munca subordonată prezintă caracteristici proprii ce o individualizează, față de munca autonomă sau independentă, și anume:

- 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.<sup>1</sup>

## §2. Caracteristici ale dreptului muncii

### 4. Preliminarii

Așa cum îi este însăși denumirea, munca reprezintă esența dreptului muncii. Totuși, această ramură a dreptului nu guvernează ansamblul situațiilor de muncă, ci privește, în esență, doar situația juridică a angajaților, parte a contractelor individuale de muncă – sau a raporturilor juridice de serviciu – lucrători subordonați și, desigur, remunerați. Obiectul său, așadar, constă în munca subordonată, adică cea care se exercită sub autoritatea și puterea altuia, a unui angajator. Prezența acestei inegalități explică esența materiei.

Din această perspectivă, dreptul muncii este un drept de putere, asemănător dreptului public. Este motivul pentru care a fost asimilat unei ramuri a dreptului public în sistemul de drept

---

<sup>1</sup> Într-o serie de țări europene (Italia, Franța, Anglia, Germania etc.) este cunoscută și așa-numita muncă parasubordonată, un hibrid între munca independentă și cea subordonată. Este vorba de lucrători (nesalarizați), dar aflați într-o situație de dependență economică (T. Țiclea, *Dependența economică și dreptul muncii – probleme actuale și perspective*, în RRDM nr. 7/2010, pp. 76 și urm.).

În Italia, munca parasubordonată este cea prestată de lucrătorii independenți, cu caracter de continuitate în favoarea unor beneficiari. Raportul juridic respectiv presupune doar o independență economică nu și una juridică (Rosario D'Aponte, Giovambattista Vavala, *Diritto del lavoro e legislazione sociale*, Gruppo Wolters Kluwer, Italia, 2014, pp. 93-94).

anglo-saxon<sup>1</sup>, în special în *Statele Unite ale Americii*. Dintr-o altă perspectivă, el a fost și este prezentat în mod frecvent ca un drept de protecție a părții mai slabe a raportului individual de muncă, adică a angajaților<sup>2</sup>.

## 5. Definiția dreptului muncii

Dreptul muncii cuprinde, în principal, ansamblul normelor juridice prin care sunt reglementate relațiile individuale și colective dintre angajator/angajatori și angajat/angajați.

În contextul reglementărilor legale în vigoare, dreptul muncii a fost definit<sup>3</sup>, *în principal, ca ramură a dreptului privat, format din normele juridice aplicabile subiectelor de drept în calitatea lor de angajator (persoană juridică sau persoană fizică) și salariat (întotdeauna o persoană fizică), subiecte legate între ele printr-un contract individual de muncă*.

Dreptul muncii este și 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<sup>4</sup>.

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 programele 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, apreciem că 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, aspecte ale inspecției muncii și jurisdicției muncii*.

Dreptul muncii desemnează și disciplina sau ramura științelor juridice care studiază normele îl compun.

## 6. Autonomia dreptului muncii

După intrarea în vigoare a actualului Cod civil – Legea nr. 287/2009, a fost pusă în discuție autonomia dreptului muncii; el ar fi doar un drept special sau particular *care ar constitui, în fond, o parte a dreptului civil*<sup>5</sup>.

Concomitent, s-a susținut că dreptul muncii nu ar avea o natură mixtă în sensul că nu are cum să cuprindă atât norme de drept privat (preponderent), cât și norme de drept public.

În ceea ce ne privește, nu putem accepta o atare opinie care contrazice doctrina sedimentată în decursul a zeci și zeci de ani și infirmă o realitate evidentă: *dreptul muncii este o ramură distinctă de drept, integrată organic în sistemul național al dreptului*.

Clarificarea problemei autonomiei dreptului muncii se bazează pe criteriile tradiționale pe baza cărora se acceptă că pot fi identificate – sau nu – ramurile de drept. Este vorba de: *obiectul propriu de reglementare; principiile specifice; metoda de reglementare*<sup>6</sup>. Aceste elemente dau o fizionomie proprie unei ramuri de drept.

a) Dreptul muncii are un *obiect propriu de reglementare*, format din raporturile individuale și colective de muncă și din raporturile conexe lor. El reglementează astfel, în principal, raporturile dintre angajatori și lucrători. Aceste raporturi comportă, incontestabil, o serie de particularități față

<sup>1</sup> G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail*, 2022, 35<sup>e</sup> édition, Dalloz, p. 12.

<sup>2</sup> F. Canutt, *L'ordre public en droit du travail*, Ed. L.G.D.J. 2007, p. 27.

<sup>3</sup> I.T. Ștefănescu, *Tratat...*, p. 40.

<sup>4</sup> V. Dornenau, *Dreptul muncii. Partea generală*, Ed. Universul Juridic, București, 2012, pp. 16-17.

<sup>5</sup> M. Nicolae, *Drept civil. Teoria generală*, vol. I, *Teoria dreptului civil*, Ed. Solomon, București, 2017, pp. 13, 20, 30, 38-39 etc.

<sup>6</sup> A se vedea N. Popa, *Teoria generală a dreptului*, ed. 6, Ed. C.H. Beck, București, 2020, pp. 87-89; I. Craiovan, *Tratat de teoria generală a dreptului*, ed. a IV-a, revăzută și adăugită, 2020, pp. 494-495.

de raporturile civile care au ca obiect prestarea unei munci (în principal, în cadrul prestărilor sau furnizării de servicii).

Având în vedere *Recomandarea Organizației Internaționale a Muncii* nr. 192/2006, va trebui să precizăm că o particularitate importantă a raporturilor juridice de muncă este subordonarea persoanei care prestează muncă – lucrătorul – față de angajatorul său. O astfel de subordonare este exclusă în cazul raportului juridic civil care se caracterizează, ca regulă, prin egalitatea juridică a părților atât la naștere, cât și pe parcursul executării lui. Existența subordonării lucrătorului față de angajatorul său antrenează, de exemplu, manifestarea puterii disciplinare în favoarea acestuia din urmă, concretizată în sancționarea disciplinară a salariatului vinovat. O asemenea măsură este exclusă în cazul raporturilor juridice civile.

b) Dreptul muncii, în afară de principiile comune cu cele ale dreptului civil (principiul legalității, al buneii-credințe etc.), *se caracterizează printr-o serie de principii specifice*, neîntâlnite în dreptul comun. Este vorba, în principal, de:

- neîngrădirea dreptului la muncă și libertatea muncii;
- egalitatea de tratament, interzicerea discriminării și a hărțuirii la locul de muncă;
- negocierea condițiilor de muncă;
- protecția multilaterală a lucrătorilor, asigurarea sănătății și securității în muncă a lor;
- asocierea liberă în sindicate a angajaților;
- dreptul lor la grevă etc.

c) *Metoda de reglementare* – înțelegea ca modalitate de influențare a subiectelor aparținătoare unui anumit grup de relații sociale – prezintă particularități notabile în dreptul muncii față de dreptul civil. Într-adevăr, în dreptul muncii sunt întâlnite, în afara actelor normative naționale (legi, ordonanțe și hotărâri ale Guvernului etc.), o serie de izvoare specifice, cum sunt: contractele colective de muncă, regulamentele interne, regulamentele de organizare și funcționare, instrucțiuni ale angajatorului privind securitatea și sănătatea în muncă etc.

O particularitate a metodei de reglementare a raporturilor de muncă rezidă în faptul că legislația muncii (formată, în principal, din Codul muncii și Legea nr. 367/2022 a dialogului social) cuprinde nu numai norme de drept privat, ci și norme de drept public (cuprinse de pildă în O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, Legea nr. 202/2002 privind interzicerea discriminării dintre femei și bărbați în relațiile de muncă, Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă etc.).

d) În concluzie, de vreme ce obiectul, principiile și metoda de reglementare prezintă o serie de elemente cert specifice, rezultă că *dreptul muncii constituie o ramură automată distinctă, a sistemului național de drept*. Nu este vorba de o ramură absolut autonomă (ceea ce este valabil pentru orice ramură a dreptului), ci despre una relativ autonomă<sup>1</sup>. Sistemul dreptului este unitar, dar el este structurat pe ramuri și instituții care nu există izolate, unele față de altele; ci între ele există corelări și intercondiționări necesare și utile<sup>2</sup>.

## 7. Calitatea dreptului muncii de drept comun pentru celelalte raporturi juridice de muncă/de serviciu

Codul – Legea nr. 53/2003<sup>3</sup>, cel mai important izvor al dreptului muncii, „se aplică și altor raporturi de muncă reglementate prin legi speciale, dar numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții derogatorii [art. 1 alin. (2)]. În același sens, se dispune: „Prevederile prezentului Cod se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective” [art. 278 alin. (2)].

Prin urmare, Codul muncii – legea principală din cadrul legislației muncii, din dreptul muncii – ca lege de drept comun în materie de muncă (de raporturi de muncă) – se aplică și acelor raporturi reglementate prin legi speciale, *dar numai în măsura în care aceste legi nu conțin norme*

<sup>1</sup> I.T. Ștefănescu, *Tratat...*, pp. 52-53.

<sup>2</sup> N. Popa, *op. cit.*, pp. 86-89; I. Craiovean, *op. cit.*, p. 494.

<sup>3</sup> Republicat în M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011, modificat ulterior.

*derogatorii care vor prevala în raport cu cele de drept comun.* Ca urmare, sunt aplicabile normele Codului muncii și funcționarilor publici, inclusiv a celor cu statut special (polițiști, polițiști de penitenciare etc.) și altor categorii de personal.

Din interpretarea dispozițiilor precitate se desprind concluziile:

- Codul muncii are caracter de drept comun pentru toate celelalte raporturi juridice care nu izvorăsc din contractele individuale de muncă;

- aceste raporturi juridice sunt reglementate prin acte normative care constituie legi speciale în raport cu Codul muncii – legea generală;

- ca urmare, devin aplicabile principiul raportului dintre legea specială și legea generală, evocat prin adagiul latin *specialia generalibus derogant*, adică norma specială e cea care derogă de la legea generală, ea fiind de strictă interpretare și aplicare într-un caz determinat și principiul *generalibus specialibus non derogant*, adică legea generală nu derogă de la legea specială, ceea ce este pe deplin logic și rațional;

- dreptul muncii reprezintă drept comun pentru raporturile juridice neizvorâte din contractul de muncă dacă sunt îndeplinite, în mod cumulativ, condițiile:

- normele speciale nu sunt complete;

- aceste norme să fie compatibile cu specificul raporturilor de muncă respective.

Dacă aceste condiții nu sunt îndeplinite, nu se va aplica dreptul comun în materie – Codul muncii<sup>1</sup>.

În considerarea celor două texte ale Codului muncii [art. 1 alin. (2) și art. 278 alin. (2)], s-a afirmat că *normele acestui act normativ sunt aplicabile și în cazul funcționarilor publici*.

În sensul textelor sus-citate din Codul muncii, este art. 367, conform căruia dispozițiile referitoare la statutul funcționarilor publici (și la personalul contractual din administrația publică) „se completează cu prevederile legislației muncii, precum și cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz”. Modul de formulare a acestui text a *determinat opinia în sensul că dreptul muncii reprezintă prima ramură a dreptului* cu care se completează prevederile părții respective din Codul administrativ, după care se adaugă celelalte categorii de norme menționate<sup>2</sup>.

Un exemplu concret de aplicare a Codului muncii ne este dat de art. 377 C. adm., care prevede: *Raportul de serviciu se exercită cu durata normală a timpului de muncă, stabilită de Legea nr. 53/2003, cu excepțiile prevăzute de prezentul Cod.* De asemenea, în urma modificării Codului administrativ prin Legea nr. 283/2022, s-au făcut și alte trimiteri la Codul muncii, astfel:

- raporturile de serviciu ale funcționarilor publici se pot exercita și în regim de muncă la domiciliu [art. 374 alin. (3)];

- în autoritățile și instituțiile publice se pot stabili moduri de organizare flexibilă a timpului de muncă [art. 374 alin. (4)].

În același context, amintim, de exemplu, și situația magistraților, care sunt supuși unei reglementări speciale – Legea nr. 303/2022 privind statutul judecătorilor și procurorilor<sup>3</sup>, act normativ care nu precizează natura raporturilor lor juridice. Chestiunea a fost tranșată anterior de Înalta Curte de Casație și Justiție – Secțiunile Unite prin Decizia nr. 46/2008<sup>4</sup>, care a statuat: „Magistrații constituie o categorie specială de personal care își desfășoară activitatea în temeiul unui raport de muncă *sui generis*”.

Reamintim totodată că, referitor la art. 278 alin. (2) C. mun., Înalta Curte de Casație și Justiție a stabilit prin Decizia nr. 16/2016, pronunțată în recurs în interesul legii<sup>5</sup>, că prevederile acestui act normativ se aplică și raporturilor juridice dintre primar și viceprimar, pe de o parte, și

<sup>1</sup> T.N. Godenau, *Interferența între dreptul public și dreptul privat al muncii în reglementarea situației juridice a personalului din sectorul bugetar în concepția profesorului I.T. Ștefănescu*, în *In memoriam I.T. Ștefănescu*, Ed. Universul Juridic, București, 2022, p. 93.

<sup>2</sup> V. Vedinaș (coord.), *Codul administrativ comentat*, vol. II, Art. 365-638, Ed. Universul Juridic, București, 2023, p. 367.

<sup>3</sup> Publicată în M. Of. nr. 1102 din 16 octombrie 2022.

<sup>4</sup> Publicată în M. Of. nr. 495 din 16 iulie 2009.

<sup>5</sup> Publicată în M. Of. nr. 110 din 9 februarie 2017.

unitatea administrativ-teritorială, de cealaltă parte, dacă legi speciale nu conțin dispoziții specifice, inclusiv după încetarea mandatelor.

Din cele ce preced se desprinde o constatare cu valoare de axiomă: există o îngemănare, o întrepătrundere între ramuri și instituții ale dreptului în reglementarea raporturilor juridice de muncă; unele izvorăsc din contractele de muncă sau alte tipuri de contracte, altele direct din lege.

### §3. Raporturile juridice de muncă – obiect al dreptului muncii

#### 8. Chestiuni prealabile

Relațiile sociale, care iau naștere în procesul muncii, reglementate de normele dreptului, devin raporturi juridice de muncă. Ele sunt individuale, dar și colective<sup>1</sup>, formând împreună obiectul dreptului muncii.

Raporturile juridice individuale au fost 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 de orice tip, regie autonomă, autoritate sau instituție publică, altă categorie de unități 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*<sup>2</sup>.

*Potrivit Curții de Justiție a Uniunii 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”<sup>3</sup>.

Din aceste considerente, raportul juridic de muncă este definit<sup>4</sup> ca acea „relație socială reglementată prin norme de drept al muncii (în cazul salariatului) sau de drept administrativ (în cazul funcționarului public) ori constituțional (în cazul demnitarului) care se naște între o persoană fizică, pe de o parte, și, respectiv, o persoană fizică sau o persoană juridică, pe de altă parte, ca urmare a prestării unei munci de către prima persoană în folosul celeilalte care se obligă, la rândul ei, să-i asigure condițiile necesare pentru a munci și să o remunereze”. Raportul în discuție există: în cazul salariaților, al funcționarilor publici, civili sau militari (care poartă legal denumirea de raporturi de serviciu); al magistraților și a altor categorii de personal.

Raporturile de muncă la care ne referim (cele individuale), în afară de elementele comune tuturor categoriilor de raporturi juridice, în special a celor civile, se caracterizează prin anumite trăsături specifice, trăsături care rezultă și din interpretarea *per a contrario* a dispozițiilor art. 7 pct. 3 C. fisc. – Legea nr. 227/2015<sup>5</sup>.

Totodată, art. 269 alin. (4) C. fisc. stabilește că angajații cu contract individual de muncă sau alte instrumente juridice, care creează raporturi cu privire la condițiile de muncă, remunerarea sau alte obligații ale angajatorului, nu acționează de o manieră independentă.

*Înalta Curte de Casație și Justiție* a statuat că elementele specifice unui raport de independență vizează și împrejurarea că activitatea desfășurată nu constituie vechime în muncă și nici stagiul de cotizare<sup>6</sup>.

Potrivit *Recomandării Organizației Internaționale a Muncii* nr. 198/2006, raportul de muncă se caracterizează:

- a) printr-o activitate desfășurată de o persoană fizică (un lucrător);
- b) prin plata unei remunerații – obligație a beneficiarului activității.

<sup>1</sup> Privind noțiunea și trăsăturile caracteristice al raportului juridic de muncă, a se vedea și D. Țop, *Tratat de dreptul muncii. Doctrină și jurisprudență*, ed. a IV-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2022, p. 10-12.

<sup>2</sup> A se vedea în acest sens: A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a 10-a, Ed. Universul Juridic, București, 2016, pp. 20 și urm.; I.T. Ștefănescu, *Tratat...*, p. 14.

<sup>3</sup> Hotărârea din 4 iunie 2009 în cauzele C-22/08, *apud* O. Ținca, *Observații privind contractul individual de muncă*, în RRDM nr. 5/2009, p. 37.

<sup>4</sup> I.T. Ștefănescu (coord.), în *Dicționar de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 292.

<sup>5</sup> A se vedea *supra*, pct. 2.

<sup>6</sup> ÎCCJ, s. cont. adm. fisc., dec. nr. 4845/2014; dec. nr. 5329/2013 (www.scj.ro).