

TITLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Capitolul I.

Domeniul de aplicare

Repere bibliografice

O. Arbureanu, L.-N. Pîrvu, Natura juridică a contractului soldaților și gradaților profesioniști, în R.R.D.M. nr. 2/2004, p. 88 și urm.; *Al. Athanasiu, L. Dima*, Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii, în P.R. nr. 2/2003, p. 241-245; *Ș. Beligrădeanu*, Examen critic – în raport cu Legea nr. 514/2003 – al dispozițiilor înscrise în Statutul profesiei de consilier juridic, în Dreptul nr. 10/2004, p. 5-16; *Ș. Beligrădeanu*, Legislația muncii, comentată, vol. XLVII (vol. I/2003), Ed. Lumina Lex, București, 2003, p. 86; *Ș. Beligrădeanu*, Natura raportului juridic de muncă al magistraților, în Dreptul nr. 7/2003, p. 36-42; *Ș. Beligrădeanu*, Natura raportului juridic de muncă al membrilor corpului diplomatic și consular al României în lumina Legii nr. 269/2003, în Dreptul nr. 10/2003, p. 30-34; *Ș. Beligrădeanu*, Neconstituționalitatea flagrantă a art. 175 – fraza a doua – din Statutul profesiei de avocat, în Dreptul nr. 3/2005, p. 43-51; *N. Diaconu*, Reglementarea contractului individual de muncă cu element străin, în R.R.D.M. nr. 4/2004, p. 76 și urm.; *C. Gilcă*, Jurisprudența Curții de Justiție a Comunităților Europene. Principii. Libera circulație a lucrătorilor, vol. I, Ed. Hamangiu, București, 2006; *M. Ioan, I. Luca*, Observații privind prevederile art. 10 alin. (2) din Legea nr. 360/2002 privind statutul polițistului, în R.R.D.M. nr. 3/2008, p. 51-54; *I. Leș, C.N. Bara, S. Spinei*, Noua reglementare privitoare la organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic, în R.D.C. nr. 3/2004, p. 109-122; *C. Miheș*, Adnotări referitoare la legislația muncii din Europa de Sud-Est, în R.R.D.M. nr. 3/2005, p. 231-232; *C.A. Moarcăș*, Impactul globalizării asupra reglementărilor din domeniul muncii. Posibile schimbări în sistemul relațiilor industriale, în R.D.Pb. nr. 1/2005; *C.A. Moarcăș*, Migrația forței de muncă calificate: Tendințe contemporane, analiză și posibile opțiuni politice din perspectiva normelor internaționale ale muncii, în P.R. nr. 6/2004, p. 236-250; *Șt. Naubauer*, Evoluția reglementării cooperăției în România cu specială privire asupra raporturilor de muncă din cooperăția meșteșugărească, în P.R. nr. 6/2005, p. 201-215; *L.N. Pîrvu, A.-M. Istrate*, Discuții referitoare la așa-zisul conflict de competență între secțiile sau completele specializate ale aceleiași instanțe, în Dreptul nr. 1/2008, p. 165 și urm.; *A. Popescu, T.G. Savu*, Noțiunea de lucrător în dreptul comunitar, în R.R.D.M. nr. 4/2002, p. 12-21; *R.V. Sas*, Argumente privind admiterea soluției existenței conflictului de competență în situația în care acesta se ivește între secții sau complete specializate ale aceleiași instanțe judecătorești, în Dreptul nr. 7/2008, p. 152-163; *I.T. Ștefănescu*, Considerații în legătură cu Legea nr. 514/2003 privind organizarea și funcționarea profesiei de consilier

juridic, în Dreptul nr. 2/2004, p. 14-26; *I.T. Ștefănescu*, Natura raportului juridic dintre societățile comerciale și administratorii sau directorii acestora, în Dreptul nr. 8/2008, p. 78 și urm.; *I.T. Ștefănescu, ș. Beligrădeanu*, Prezentarea de ansamblu și observații critice asupra noului Cod al muncii, în Dreptul nr. 4/2003, p. 16; *Al. Țiclea*, Competența soluționării litigiilor de muncă în cazul funcționarilor publici, în R.R.D.M. nr. 1/2006, p. 13-21; *Al. Țiclea*, Soluții și propuneri privind interpretarea și aplicarea unor dispoziții ale Codului muncii, în R.R.D.M. nr. 2/2003, p. 7-15; *D. Țop*, Natura juridică a contractului încheiat de soldații și gradații voluntari, în R.R.D.M. nr. 2/2007, p. 46-50; *O. Ținca*, Drept social comunitar – Drept comparat. Legislație română, Ed. Lumina Lex, București, 2005, p. 63-69; *D. Țop*, Noi aspecte privind raportul de muncă al soldaților și gradaților voluntari, în R.R.D.M. nr. 1/2009, p. 33-41; *D. Țop*, Particularități ale raportului de muncă al consilierilor juridici, în R.R.D.M. nr. 2/2004, p. 56-60; *N. Voiculescu*, Aspecte noi privind libera circulație a persoanelor și a forței de muncă cuprinse în Directiva Parlamentului European și a Consiliului 2004/38/CE, în R.R.D.M. nr. 1/2005, p. 7-15; *N. Voiculescu*, Noi reglementări privind libera circulație pe teritoriul României a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene și Spațiului Economic European, precum și privind munca străinilor în România, în R.R.D.M. nr. 4/2004, p. 50-57; *N. Voiculescu*, Recunoașterea calificărilor profesionale în dreptul comunitar. Reglementări recente și incidențe asupra dreptului intern, în R.R.D.M. nr. 3/2008, p. 11-16; *V. Vedinaș*, Considerații referitoare la raportul dintre Statutul funcționarilor publici și statutele speciale aplicabile unor categorii de funcționari publici, în Dreptul nr. 4/2007, p. 148-149; *V. Zaharia*, Mondializarea și efectele sale sociale, în R.R.D.M. nr. 2/2003, p. 51-58.

Art. 1. (Obiectul reglementării)

(1) Prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.

(2) Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii.

LEGISLAȚIE COMPLEMENTARĂ

► Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului (M. Of. nr. 440 din 24 iunie 2002), art. 1, 2, 76, 78; ► Legea nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic (M. Of. nr. 867 din 5 decembrie 2003), art. 1-7.

Legea nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției (M. Of. nr. 172 din 28 februarie 2005)

Art. 33. (1) Între societatea cooperativă și membrul cooperativ pot exista următoarele categorii de raporturi:

- a) patrimoniale, concretizate prin obligația membrului cooperativ de a depune părțile sociale și/sau aporturi în natură;
- b) de muncă, în cazul membrilor cooperativi asociați la muncă și capital, în temeiul contractului individual de muncă sau al convenției individuale de muncă, după caz, încheiat/încheiată cu societatea cooperativă al cărei membru este;

c) comerciale cooperatiste pentru livrările de produse și prestările de servicii efectuate de membrul cooperator pentru societatea cooperativă în calitate de agent economic independent.

(2) Veniturile din activitățile independente se impozitează în baza reglementărilor fiscale stabilite pentru impozitul pe venit.

(3) Pentru societățile cooperative, raporturile de muncă ale membrilor cooperatori se pot reglementa prin lege specială.

Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată (M. Of. nr. 365 din 29 mai 2007)

Art. 109. Cauzele care au ca obiect raportul de serviciu al funcționarului public sunt de competența instanțelor de contencios administrativ, cu excepția situațiilor pentru care este stabilită expres prin lege competența altor instanțe.

Art. 114. Dispozițiile prezentei legi se aplică în mod corespunzător și autorităților administrative autonome.

Art. 117. Dispozițiile prezentei legi se completează cu prevederile legislației muncii, precum și cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz, în măsura în care nu contravin legislației specifice funcției publice.

DECIZII ALE CURȚII CONSTITUȚIONALE

1. Reglementarea raporturilor de muncă.

Reglementarea legală a raporturilor de muncă, a drepturilor și obligațiilor angajatorilor și ale salariaților, precum și a modalității de exercitare a acestora este necesară și într-o societate organizată pe baza principiilor economiei de piață (*C.C., Decizia nr. 40/2001, M. Of. nr. 280 din 30 mai 2001*).

2. Accesul liber la justiție. Prevederile art. 81 alin. (2) din Legea nr. 168/1999 nu îngrădesc accesul liber la justiție și nici nu interzic folosirea căilor de atac, ci, dimpotrivă, reglementează soluționarea litigiilor de muncă (a conflictelor de drepturi) de către instanțele judecătorești, prevăzând două grade de jurisdicție – soluționarea în fond a cauzei și recursul. Posibilitatea utilizării unei singure căi de atac ordinare (recursul), cu termen procedural mai scurt în raport cu cel prevăzut în

Codul de procedură civilă, ca urmare a suprimării căii de atac a apelului, are ca finalitate asigurarea celerității soluționării unor asemenea litigii, iar nu încălcarea drepturilor fundamentale invocate. În același sens, Curtea a reținut, chiar din perspectiva dispozițiilor constituționale ale art. 128 ¹⁾, precum și ale art. 125 alin. (3) ²⁾, text potrivit căruia: „Competența și procedura sunt stabilite de lege”, că Legea fundamentală a statornicit puterea autorității legiuitoare de a reglementa „competența”, „procedura”, precum și „căile de atac”, în raport cu specificul domeniilor litigioase reglementate.

De altfel, referitor la aceste aspecte, Curtea Constituțională a statuat, prin Decizia Plenului nr. 1 din 8 februarie 1994, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 69 din 16 martie 1994, că „legiuitorul poate institui, în considerarea

¹⁾ În urma republicării Constituției, art. 129.

²⁾ În urma republicării Constituției, art. 126 alin. (2).

unor situații deosebite, reguli speciale de procedură, ca și modalitățile de exercitare a drepturilor procedurale, principiul liberului acces la justiție presupunând posibilitatea neîngrădită a celor interesați

de a utiliza aceste proceduri, în formele și în modalitățile instituite de lege” (C.C., *Decizia nr. 71/2001, M. Of. nr. 293 din 4 iunie 2001*).

JURISPRUDENȚA INSTANȚELOR JUDECĂTOREȘTI

1. Reintegrare în funcție. Angajator instituție publică. Raport juridic de muncă, iar nu de drept administrativ. Prin cererea formulată, reclamantul contestă nelegalitatea încetării de drept a raporturilor de muncă derivate din funcția de consultant artistic, or, un atare raport juridic nu poate fi considerat un raport de drept administrativ, chiar dacă angajatorul este o instituție publică, ci un act de drept al muncii, de vreme ce contractul individual de muncă este cărmuit de Codul muncii, iar nu de legislația de drept administrativ (C.A. Brașov, s. cont. adm., *decizia nr. 43/R din 21 februarie 2006, portal.just.ro*).

2. Gestionar. Convenție verbală. Litigiu civil. Potrivit art. 67 și art. 68 din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, sunt conflicte de drepturi și, prin urmare, supuse jurisdicției muncii, între altele, conflictele ivite în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă, ca și cele privind plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă.

Între părți nu s-a încheiat însă un contract de muncă, pârâtul derulându-și activitatea în baza unei înțelegeri verbale, astfel că, în raport cu prevederile art. 67 și art. 68 din Legea nr. 168/1999, litigiul promovat de reclamantă nu constituie un conflict de muncă, ci un litigiu de drept comun, care,

în raport și de valoarea pretențiilor formulate de reclamantă intră în competența de soluționare a judecătoriei, conform art. 1 pct. 1 C. proc. civ. (I.C.C.J., s. civ. și de propr. int., *decizia nr. 323 din 19 ianuarie 2005, www.scj.ro*).

3. Contract de performanță. Natură juridică. ►a) Societate națională la care statul este acționar majoritar. Potrivit art. 1 și art. 4 alin. (1) din O.U.G. nr. 79/2001 privind întărirea disciplinei economico-financiare și alte dispoziții cu caracter financiar, societățile naționale la care statul este acționar majoritar sunt agenți economici, iar conducerea lor se asigură de către persoane fizice în baza unui contract de performanță, anexă la contractul individual de muncă.

Verificarea legalității eliberării din funcția de conducător al unei astfel de societăți nu intră în competența materială a instanței de contencios administrativ, întrucât actele pe care se întemeiază litigiul, respectiv contractul de performanță și ordinul de eliberare din funcția de conducere, fiind întocmite cu privire la administrarea unei societăți comerciale pe acțiuni, sunt lipsite de caracterul unor acte administrative de autoritate. Competența de soluționare a litigiului va aparține, astfel, tribunalului, ca instanță comercială (I.C.C.J., s. de cont. adm. și fisc., *decizia nr. 2066 din 18 aprilie 2007, www.scj.ro*).
≠ O.U.G. nr. 79/2001 privind întărirea disciplinei economico-financiare și alte dispoziții cu caracter financiar (M. Of.

nr. 297 din 7 iunie 2001) a fost abrogată prin O.U.G. nr. 79/2008 privind măsuri economico-financiare la nivelul unor operatori economici (M. Of. nr. 465 din 23 iunie 2008). Potrivit art. 2 alin. (1) și (2) din O.U.G. nr. 79/2008: „Directorii generali/directorii asigură conducerea operatorilor economici prevăzuți la art. 1, în baza unui contract de mandat încheiat în condițiile Legii nr. 31/1990 privind societățile comerciale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale prezentei ordonanțe de urgență. (2) Contractul de mandat este acordul de voință încheiat între operatorul economic, reprezentat de consiliul de administrație, și directorul general/directorul operatorului economic, care are ca obiect îndeplinirea unor obiective și criterii de performanță aprobate de acționari”, iar potrivit art. 9 din ordonanță: „Contractele de performanță încheiate în baza dispozițiilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 79/2001 privind întărirea disciplinei economico-financiare și alte dispoziții cu caracter financiar, aprobată cu modificări prin Legea nr. 59/2002, cu completările ulterioare, precum și contractele de mandat încheiate până la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență încetează sau se modifică, după caz”;

►b) **Nulitatea absolută a deciziei consiliului de administrație al angajatorului de revocare din funcție pentru fapta ce constituie abatere disciplinară.** Raportul juridic dedus judecății, dintre contestator și intimată nu este reglementat de un contract administrativ pentru a se supune controlului instanței de contencios administrativ, pe de altă parte nici hotărârea și dispoziția emisă de Consiliul de Administrație al Spitalului nu sunt acte administrative conform definiției date de Legea nr. 554/2004. Contestatoarea a încheiat un act adițional la contractul

individual de muncă care urmează aceleași norme de reglementare ca și contractul individual de muncă – Legea nr. 53/2003. Acesta este un contract de performanță – un acord de voință încheiat între agentul economic, prin consiliul de administrare și conducătorul agentului economic, care are ca obiect îndeplinirea obiectivelor și criteriilor de performanță și reprezintă tot un contract de muncă prin care se conturează exact obiectul contractului individual de muncă. Fiind supus normelor de dreptul muncii, litigiul în speță își are izvorul în acest contract, prin urmare, capătă natura unui litigiu de muncă (C.A. Brașov, s. civ., min. și fam., confl. mun. și asig. soc., decizia civilă nr. 227/M din 14 iulie 2006, în C.P.J.C. Brașov 2006, p. 178).

4. Contestarea actului de eliberare din funcția publică. Procedură. Cauza are ca obiect raportul de serviciu al unui funcționar public și atrage competența materială a instanțelor de contencios administrativ. Potrivit dispozițiilor art. 89 alin. (1) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, astfel cum a fost modificată prin Legea nr. 251/2006, în cazul în care raportul de serviciu a încetat din motive pe care funcționarul public le consideră netemeinice sau nelegale, acesta poate cere instanței de contencios administrativ anularea actului administrativ prin care s-a constatat sau s-a dispus încetarea raportului de serviciu, în condițiile și termenele prevăzute de Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările ulterioare. Este inadmisibilă astfel acțiunea în anulare a actului de eliberare din funcția publică, promovată fără exercitarea în prealabil a recursului administrativ, prevăzut de art. 7 alin. (1) din Legea nr. 554/2004 (I.C.C.J., s. cont. adm. și fisc., decizia nr. 519 din 12 februarie 2008, www.scj.ro).

„În instanța a avut în vedere dispozițiile art. 89 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, în forma republicată în M. Of. nr. 251 din 22 martie 2004, cu modificările și completările ulterioare. Ca urmare a republicării legii în M. Of. nr. 365 din 29 mai 2007, dispozițiile art. 89 alin. (1) se regăsesc în materialitatea lor în cuprinsul art. 106 alin. (1) din lege.

5. Funcționar public. Raport de serviciu.

Instanța competentă. Din analiza întregului text al Legii nr. 188/1999, republicată, cu modificările ulterioare, se constată că noțiunea de „raport de serviciu al funcționarului public” corespunde cu cea de „raport de muncă” din dreptul muncii, raportul de serviciu acoperind o arie largă de la încheierea, modificarea, executarea și până la încetarea raporturilor dintre angajat și angajator.

Dacă, până la apariția Legii nr. 251/2006, era oarecum interpretabil – în sensul că doar litigiile legate de sancționarea sau încetarea raporturilor de serviciu ale funcționarului public erau de competența instanței de contencios administrativ – în prezent, legiuitorul a stabilit în favoarea instanței de contencios administrativ o competență generală de soluționare a cauzelor ce țin de raportul de serviciu al funcționarului public (*Trib. Bacău, sentința civilă nr. 901/D din 16 mai 2007, portal.just.ro*).

6. Funcționar public cu statut special.

Drepturi salariale. Instanța competentă.

Litigiile având ca obiect drepturi salariale ale funcționarilor publici cu statut special din sistemul penitenciar intră în competența de soluționare a instanțelor de contencios administrativ, iar nu în cea a instanțelor de dreptul muncii.

Faptul că în urma modificărilor aduse Legii nr. 293/2004 privind Statutul funcționarilor

publici din Administrația Națională a Penitenciarelor au fost eliminate normele de trimitere la Legea nr. 188/1999, menținându-se numai cele privind completarea cu prevederile legislației muncii, nu trebuie să conducă la concluzia că funcționarilor din sistemul administrației penitenciare li s-ar aplica dispozițiile celei din urmă. În lipsa unei reglementări speciale, acestora, ca funcționari publici, chiar având un statut special, li se aplică prevederile din Legea nr. 188/1999, potrivit cu care cauzele care au ca obiect raportul de serviciu al funcționarilor publici sunt de competența instanțelor de contencios administrativ, cu excepția situațiilor pentru care este stabilită expres prin lege competența altor instanțe (*I.C.C.J., s. cont. adm. și fisc., decizia nr. 4174 din 31 octombrie 2007, www.scj.ro*).

7. Polițist. Funcționar public civil cu statut special. Reglementarea aplicabilă.

Potrivit art. 1 alin. (1) din Legea nr. 360/2002, polițistul este funcționar public civil, cu statut special, care exercită atribuțiile stabilite de lege pentru Poliția Română, ca instituție specializată a statului. Dispozițiile acestei legi se completează cu prevederile Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici și ale altor acte normative în vigoare, aplicabile funcționarului public, astfel cum se prevede expres prin art. 78.

În conformitate cu prevederile art. 9 alin. (1) din Legea nr. 360/2002, polițiștii provin, de regulă, din rândul absolvenților instituțiilor de învățământ ale M.A.I., iar potrivit dispozițiilor alin. (2) al aceluiași text de lege, ofițerii de poliție pot proveni și din rândul agenților de poliție absolvenți, cu diplomă sau licență, ai instituțiilor de învățământ superior de lungă sau scurtă durată ale M.A.I. sau ai altor instituții de învățământ superior cu profil corespunzător

specialităților necesare poliției, stabilite prin ordin al ministrului administrației și internelor. Polițiștilor prevăzuți la art. 9 alin. (2) li se acordă gradele profesionale în funcție de pregătirea lor și vechimea în specialitate corespunzătoare studiilor absolvite, astfel cum se prevede prin art. 21 alin. (4). Încadrarea acestora se face pe o perioadă de probă de 6 luni sau de 12 luni, în raport cu categoria din care fac parte și cu gradul profesional acordat.

Potrivit art. 21 alin. (3) din același act normativ, la absolvirea Facultății de drept din cadrul Academiei de Poliție A.I.C., polițistului i se acordă gradul profesional de subinspector de poliție. Aceste prevederi legale se aplică însă doar în cazul polițiștilor care debutează în această funcție, care au obligația de a susține examenul de definitivare în profesie după o perioadă de stagiu de 12 luni. Legea nr. 360/2002 prevede, totodată, prin art. 73 alin. (7), că agenții de poliție care au absolvit studii superioare au dreptul de a participa la concursul pentru ocuparea posturilor de ofițeri vacante, în condițiile acestei legi. Această normă reprezintă o reglementare specifică a principiului general consacrat prin Legea nr. 188/1999, potrivit căruia promovarea într-o funcție publică superioară se face numai prin concurs sau examen, după caz.

Interpretând sistematic aceste dispoziții legale, solicitarea reclamantului de a fi încadrat de drept în grupa profesională A, respectiv fără examen sau concurs, nu este justificată, un atare drept nefiindu-i recunoscut de lege (*I.C.C.J., s. cont. adm. și fisc., decizia nr. 1387 din 1 aprilie 2008, www.scj.ro*).

8. Personal didactic. Anularea procesului-verbal al Comisiei de mobilitate. Instanța competentă. Cererea reclamantei are ca obiect anularea procesului-verbal al Comisiei de mobilitate a personalului didactic din cadrul Inspectoratului Școlar Județean, precum și anularea hotărârii Consiliului de Administrație al Inspectoratului Școlar Județean, prin care i-a fost respinsă contestația, fiind menținută soluția Comisiei de mobilitate de respingere a cererii privind trecerea în funcția didactică de profesor la catedra de limbă și literatură franceză, jumătate de normă (9 ore) la aceeași unitate de învățământ, și transfer în completarea normei didactice ca profesor de limbă și literatură franceză, cu jumătate de normă, la o altă unitate de învățământ.

Având în vedere sensul noțiunii de „instanță”, potrivit dispozițiilor art. 126 alin. (5) din Constituția României, republicată, și ale art. 35-37 din Legea nr. 304/2004, republicată, care se referă la instanțele specializate în anumite materii, și intenția legiuitorului, clar exprimată în cuprinsul art. 18 din Legea nr. 128/1997, de a stabili un regim juridic unitar pentru toate litigiile privind contestarea hotărârilor definitive date de consiliul de administrație al Inspectoratului Școlar, prin care au fost soluționate contestațiile împotriva actului ce a vizat mobilitatea personalului didactic, cât și dispozițiile art. 2 pct. 1 lit. d) C. proc. civ., cauza revine spre competență soluționare tribunalului, în complet de contencios administrativ (*C.A. București, s. a VII-a civ., confl. mun. și asig. soc., decizia civilă nr. 917/R din 26 martie 2008, nepublicată*).

DOCTRINĂ ȘI COMENTARII

1. Obiectul de reglementare al dreptului muncii, ca ramură de drept privat, îl constituie *raporturile juridice de muncă, individuale sau colective, precum și raporturile juridice*

conexe, aflate în corelație cu cele de muncă, născute în legătură cu formarea profesională, stimularea ocupării forței de muncă, securitatea și sănătatea în muncă, organizarea, funcționarea și atribuțiile sindicatelor și patronatelor, jurisdicția muncii (Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, p. 12-13).

2. Nu formează obiectul de reglementare al Codului muncii sau al altor dispoziții de drept al muncii *activitățile exercitate în cadrul unor raporturi juridice civile* (de exemplu, într-un contract civil de prestări de servicii guvernat de dispozițiile Codului civil) sau *comerciale* și nici *munca desfășurată în baza unor obligații legale*.

3. Codul muncii reprezintă *principalul izvor al dreptului muncii*, legea-cadru, dreptul comun în materie.

4. Ori de câte ori în dreptul special al muncii nu sunt cuprinse norme derogatorii, se aplică normele dreptului comun al muncii – Codul muncii.

5. Dispozițiile Codului muncii sunt aplicabile atât în cazul raporturilor juridice de muncă *tipice*, cât și în cazul raporturilor juridice de muncă *atipice* ale funcționarilor publici (fie ei înalți funcționari publici, funcționari publici de conducere sau funcționari publici de execuție), militarilor, judecătorilor și procurorilor, diplomaților, membrilor cooperatori.

6. Nu intră sub incidența prevederilor Codului muncii raporturile juridice reglementate prin legi speciale ale căror subiecte sunt *persoane ce exercită profesii libere* (de exemplu: avocat, notar public, executor judecătoresc, expert criminalist, expert contabil și contabil autorizat, medic, medic dentist și farmacist, arhitect, auditor financiar, arbitru, mediator, consilier în proprietate industrială, broker, consultant fiscal, consultant de investiții, psiholog, practician în insolvență, detectiv particular etc.), *membri ai asociațiilor familiale, ai consiliilor de administrație, cenzori, consilieri locali și județeni*. Există posibilitatea ca unele profesii libere (de exemplu: medic) să fie exercitate în cadrul unor raporturi juridice de muncă și/sau independent, dispozițiile Codului muncii fiind aplicabile numai în prima dintre aceste ipoteze, atunci când profesionistul are calitatea de salariat.

7. Avocații, notarii publici, executorii judecătorești, experții contabili și contabilii autorizați, auditorii financiari, practicienii în insolvență, detectivii particulari nu pot cumula calitatea de membru al unei profesii libere cu aceea de salariat, decât cu titlu de excepție, prin exercitarea unei funcții didactice.

8. „Modificările aduse Codului muncii ilustrează faptul că, în condițiile receptării cerințelor economiei de piață, s-a ajuns la un compromis rezonabil între partenerii sociali, la o evoluție certă a legislației muncii. Dar, problemele legate de perfecționarea Codului muncii trebuie să constituie preocupări practic permanente, ținându-se seama de două categorii de factori:

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

– *externi*, respectiv exigențele noilor norme de drept internațional al muncii care vor fi adoptate în cadrul Uniunii Europene și Organizației Internaționale a Muncii” (I.T. Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 12).

Art. 2. (Subiectele reglementării)

Dispozițiile cuprinse în prezentul cod se aplică:

a) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;

b) ¹⁾ cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă și care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;

c) cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României;

d) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii;

e) ucenicilor care prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;

f) angajatorilor, persoane fizice și juridice;

g) organizațiilor sindicale și patronale.

LEGISLAȚIE COMPLEMENTARĂ

►Legea nr. 105/1992 privind raporturile de drept internațional privat (M. Of. nr. 245 din 1 octombrie 2002), art. 73-77, 101, 102; ►Legea nr. 128/1997 privind Statutul personalului didactic (M. Of. nr. 158 din 16 iulie 1997), art. 55; ►Legea nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic (M. Of. nr. 867 din 5 decembrie 2003), art. 8, 8¹; ►Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator (M. Of. nr. 441 din 22 mai 2006), art. 7, 8; ►Legea nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale (M. Of. nr. 636 din 24 iulie 2006), art. 1-5, 16; ►O.U.G. nr. 102/2005 privind libera circulație pe teritoriul României a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene și Spațiului Economic European (M. Of. nr. 646 din 21 iulie 2005), art. 2, 5, 13, 22, 23; ►O.U.G. nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale (M. Of. nr. 328 din 25 aprilie 2008), art. 1, 3, 4; ►H.G. nr. 938/2004 privind condițiile de înființare și funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară (M. Of.

¹⁾ Lit. b) de la art. 2 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 65/2005. Anterior acestei modificări, textul avea următorul conținut: „b) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă”.

nr. 589 din 1 iulie 2004), art. 2; ►H.G. nr. 1122/2007 pentru aprobarea Strategiei naționale privind imigrația pentru perioadele 2007-2010 (M. Of. nr. 674 din 3 octombrie 2007), art. 2.

Constituția României, republicată (M. Of. nr. 767 din 31 octombrie 2003)

Art. 16. Egalitatea în drepturi. (1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

(2) Nimeni nu este mai presus de lege.

(3) Funcțiile și demnitățile publice, civile sau militare, pot fi ocupate, în condițiile legii, de persoanele care au cetățenia română și domiciliul în țară. Statul român garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea acestor funcții și demnități.

(4) În condițiile aderării României la Uniunea Europeană, cetățenii Uniunii care îndeplinesc cerințele legii organice au dreptul de a alege și de a fi aleși în autoritățile administrației publice locale.

Art. 17. Cetățenii români în străinătate. Cetățenii români se bucură în străinătate de protecția statului român și trebuie să-și îndeplinească obligațiile, cu excepția acelor ce nu sunt compatibile cu absența lor din țară.

Art. 18. Cetățenii străini și apatrizii. (1) Cetățenii străini și apatrizii care locuiesc în România se bucură de protecția generală a persoanelor și a averilor, garantată de Constituție și de alte legi.

(2) Dreptul de azil se acordă și se retrage în condițiile legii, cu respectarea tratatelor și a convențiilor internaționale la care România este parte.

Art. 25. Libera circulație. (1) Dreptul la liberă circulație, în țară și în străinătate, este garantat. Legea stabilește condițiile exercitării acestui drept.

(2) Fiecărui cetățean îi este asigurat dreptul de a-și stabili domiciliul sau reședința în orice localitate din țară, de a emigra, precum și de a reveni în țară.

Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, republicată (M. Of. nr. 291 din 5 mai 2009)

Art. 2. Cetățenii români care lucrează în străinătate și cărora nu le sunt aplicabile prevederile prezentei legi beneficiază de măsuri speciale de protecție, stabilite prin legile române și străine sau prin tratate și convenții internaționale la care România este parte, dacă se află în următoarele situații:

- a) sunt angajații unor instituții publice străine care sunt organizate și funcționează pe teritoriul altui stat decât România;
- b) sunt angajații misiunilor diplomatice, oficiilor consulare și reprezentanțelor comerciale române;
- c) sunt angajații unor organizații internaționale cu sediul pe teritoriul altui stat decât România;
- d) sunt angajații unor societăți comerciale, persoane juridice române sau străine, care efectuează activități de transport internațional.

Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă (M. Of. nr. 907 din 11 octombrie 2005)

Art. 2. Ucenicul este persoana fizică încadrată în muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă.

Art. 5. (1) Poate fi încadrată, ca ucenic în muncă, orice persoană fizică ce a împlinit vârsta de 16 ani, dar nu mai mult de 25 de ani, și nu deține o calificare pentru ocupația în care se organizează ucenicia la locul de muncă.

(2) Persoana fizică poate încheia un contract de ucenicie la locul de muncă, în calitate de ucenic, și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională. Lipsa acordului părinților sau al reprezentanților legali atrage după sine nulitatea absolută a contractului de ucenicie.

(3) Se pot încadra în muncă în calitate de ucenici și următoarele categorii:

a) cetățenii străini, precum și apatrizii care au obținut permis de muncă în România, conform reglementărilor legale în vigoare;

b) cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene, ai statelor semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European și membrii de familie ai acestora.

Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă (M. Of. nr. 646 din 26 iulie 2006)

Art. 5. În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următorul înțeles:

a) *lucrător* - persoană angajată de către un angajator, potrivit legii, inclusiv studenții, elevii în perioada efectuării stagiului de practică, precum și ucenicii și alți participanți la procesul de muncă, cu excepția persoanelor care prestează activități casnice;

b) *angajator* - persoană fizică sau juridică ce se află în raporturi de muncă ori de serviciu cu lucrătorul respectiv și care are responsabilitatea întreprinderii și/sau unității;

c) *alți participanți la procesul de muncă* - persoane aflate în întreprindere și/sau unitate, cu permisiunea angajatorului, în perioada de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale în vederea angajării, persoane care prestează activități în folosul comunității sau activități în regim de voluntariat, precum și șomeri pe durata participării la o formă de pregătire profesională și persoane care nu au contract individual de muncă încheiat în formă scrisă și pentru care se poate face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă;

d) *reprezentant al lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor* - persoană aleasă, selectată sau desemnată de lucrători, în conformitate cu prevederile legale, să îi reprezinte pe aceștia în ceea ce privește problemele referitoare la protecția securității și sănătății lucrătorilor în muncă; (...)

k) *loc de muncă* - locul destinat să cuprindă posturi de lucru, situat în clădirile întreprinderii și/sau unității, inclusiv orice alt loc din aria întreprinderii și/sau unității la care lucrătorul are acces în cadrul desfășurării activității;

O.U.G. nr. 56/2007 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României (M. Of. nr. 424 din 26 iunie 2007)

Art. 3. (1) Străinii pot fi încadrați în muncă pe teritoriul României la angajatori care funcționează în mod legal, cu îndeplinirea cumulativă a următoarelor condiții:

a) locurile de muncă vacante nu pot fi ocupate de cetățeni români, ai altor state membre ale Uniunii Europene, ai statelor semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European, precum și de rezidenți permanenți pe teritoriul României;

b) îndeplinesc condițiile speciale de pregătire profesională, experiență în activitate și autorizare, solicitate de angajator potrivit legislației în vigoare;

c) fac dovada faptului că sunt apti din punct de vedere medical să desfășoare activitatea respectivă și nu au antecedente penale care să fie incompatibile cu activitatea pe care o desfășoară sau urmează să o desfășoare pe teritoriul României;

d) se încadrează în contingentul anual aprobat prin hotărâre a Guvernului;

- e) angajatorii au achitate la zi obligațiile către bugetul de stat;
- f) ¹⁾ angajatorul să desfășoare efectiv activitatea pentru care se solicită eliberarea autorizației de muncă.

(2) Prevederile alin. (1) lit. a) nu se aplică străinilor care îndeplinesc funcția de administrator într-o societate comercială cu participare străină, în situația în care este o singură persoană numită în această funcție, dacă străinul desfășoară activitatea în calitate de sportiv profesionist, în condițiile existenței unei dovezi că a desfășurat activitate similară în altă țară, solicitanților autorizației pentru muncă nominală, pentru lucrătorii transfrontalieri, precum și străinilor posesori ai unui permis de ședere în scop de studii.

Art. 4. (1) Autorizația de muncă poate fi eliberată, la cererea angajatorului, de către Oficiul Român pentru Imigrări, pentru străinii care îndeplinesc condițiile prevăzute de legislația română cu privire la regimul străinilor, încadrarea în muncă și detașarea acestora pe teritoriul României.

(2) Autorizația de muncă este necesară pentru obținerea vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă sau, după caz, a permisului de ședere în scop de muncă.

(3) Autorizația de muncă se va elibera și străinilor care:

- a) provin din state cu care România are încheiate acorduri, convenții sau înțelegeri de desființare a vizelor pentru trecerea frontierei în acest scop sau pentru care România a renunțat unilateral la obligativitatea vizelor;
- b) beneficiază de drept de ședere temporară pentru reîntregirea familiei, acordat în condițiile stabilite de legislația privind regimul străinilor în România;
- c) beneficiază de drept de ședere temporară în scop de studii și solicită încadrarea în muncă în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial, cu program de maximum 4 ore pe zi;
- d) sunt detașați pe teritoriul României.

Art. 5. Pot fi încadrați în muncă sau, după caz, pot presta muncă la persoane fizice sau juridice din România, fără autorizație de muncă, următoarele categorii:

- a) străinii titulari ai dreptului de ședere permanentă pe teritoriul României;
- b) străinii al căror acces pe piața muncii din România este reglementat prin acorduri, convenții sau înțelegeri bilaterale încheiate de România cu alte state, dacă această posibilitate este stabilită prin textul acordului, convenției sau înțelegerii;
- c) străinii care au dobândit o formă de protecție în România;
- d) străinii care desfășoară activități didactice, științifice sau alte categorii de activități specifice cu caracter temporar în instituții de profil acreditate din România, în baza unor acorduri bilaterale, sau ca titular al unui drept de ședere pentru desfășurarea de activități de cercetare științifică și personalul înalt calificat, în baza ordinului ministrului educației, cercetării și tineretului, precum și străinii care desfășoară activități artistice în instituții de cultură din România, în baza ordinului ministrului culturii și cultelor;
- e) străinii care urmează să desfășoare pe teritoriul României activități temporare solicitate de ministere ori de alte organe ale administrației publice centrale sau locale ori de autorități administrative autonome;
- f) străinii care sunt numiți șefi de filială, reprezentanță sau de sucursală pe teritoriul României a unei companii care are sediul în străinătate, în conformitate cu actele prevăzute de legislația română în acest sens;
- g) străinii membri de familie ai cetățenilor români;

¹⁾ Lit. f) de la art. 3 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. 1 pct. 2 din Legea nr. 134/2008.

h) străinii angajați ai persoanelor juridice cu sediul în unul dintre statele membre ale Uniunii Europene sau în unul dintre statele semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European, detașați în România, cu condiția prezentării permisului de ședere din acel stat.

Art. 6. (1) Tipurile de autorizații de muncă ce pot fi acordate străinilor sunt următoarele:

a) *autorizația de muncă pentru lucrătorii permanenți* - dă dreptul titularului să fie încadrat în muncă pe baza contractului individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată sau determinată, la o singură persoană fizică sau juridică din România ori la o reprezentanță, sucursală sau filială din România a unei persoane juridice cu sediul în străinătate;

b) *autorizația de muncă pentru lucrătorii detașați* - dă dreptul titularului să presteze muncă, pentru o perioadă de maximum un an la un interval de minimum 5 ani, în baza deciziei de detașare de la un angajator persoană juridică străină la un angajator persoană juridică din România ori la o reprezentanță, sucursală sau filială din România a unei persoane juridice cu sediul în străinătate. În temeiul prevederilor acordurilor, convențiilor sau înțelegerilor internaționale la care România este parte, perioada pentru care lucrătorul detașat desfășoară activitatea pe teritoriul României poate fi prelungită în condițiile și situațiile prevăzute în mod expres de acestea;

c) *autorizația de muncă pentru lucrătorii sezonieri* - dă dreptul titularului să fie încadrat în muncă pe teritoriul României pentru o perioadă de cel mult 6 luni într-un interval de 12 luni, neputând fi prelungit în vederea ocupării unui loc de muncă de altă natură;

d) *autorizația de muncă pentru lucrătorii stagiați* - dă dreptul titularului să fie încadrat în muncă pe teritoriul României pentru efectuarea unui stagiu în vederea obținerii unei calificări profesionale;

e) *autorizația de muncă pentru sportivi* - dă dreptul sportivilor profesioniști să fie încadrați în muncă la un singur angajator român, al cărui obiect principal de activitate îl constituie desfășurarea de activități sportive, pe o perioadă de cel mult 12 luni, cu posibilitatea prelungirii pe noi intervale de până la 12 luni;

f) *autorizația de muncă nominală* - dă dreptul titularului să presteze activități sezoniere, dacă acesta a desfășurat anterior activități în baza unei autorizații de muncă pentru lucrătorii sezonieri, la același angajator de pe teritoriul României, și care a respectat obligația de a părăsi teritoriul României la expirarea duratei contractului individual de muncă anterior, potrivit condițiilor impuse prin lege;

g) *autorizația de muncă pentru lucrătorii transfrontalieri* - dă dreptul titularului să fie încadrat în muncă pe baza contractului individual de muncă pe o perioadă de cel mult 12 luni, cu posibilitatea prelungirii pe noi intervale de până la 12 luni, la o singură persoană fizică sau juridică din România ori la o reprezentanță, sucursală sau filială din România a unei persoane juridice cu sediul în străinătate, în condițiile prevăzute la art. 2 lit. f).

(2) În temeiul prevederilor acordurilor, convențiilor sau înțelegerilor internaționale la care România este parte, autorizațiile de muncă pot fi eliberate sau prelungete în condițiile și situațiile prevăzute în mod expres de către acestea.

O.U.G. nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată (M. Of. nr. 421 din 5 iunie 2008)

Art. 44. Viza de lungă ședere pentru angajare în muncă. (1) Viza de lungă ședere pentru angajare în muncă se acordă străinilor pe baza autorizației de muncă eliberate de Oficiul Român pentru Imigrări.

(2) Autorizația de muncă se eliberează, la solicitarea angajatorului, dacă se constată îndeplinirea următoarelor condiții:

a) angajatorul face dovada faptului că desfășoară o activitate legală în România, că nu are datorii și că a făcut o selecție legală, cu prezentarea dovezilor care să ateste acestea, potrivit prevederilor legislației speciale privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României;

b) străinul îndeplinește condițiile speciale de pregătire profesională, experiență în activitate și autorizare, este apt din punct de vedere medical să desfășoare activitatea respectivă, nu are antecedente penale, se încadrează în contingentul anual aprobat prin hotărâre a Guvernului, potrivit prevederilor legislației speciale privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României, precum și a celor prevăzute la art. 6 alin. (1) lit. a), e), f), g) și h), art. 8 alin. (1) lit. b) - d), art. 27 alin. (2) lit. c) și e).

(3) Autorizația de muncă nu se acordă străinilor care în ultimii 2 ani au avut un drept de ședere pentru desfășurarea de activități comerciale și nu au respectat planul de afaceri prevăzut la art. 43 alin. (2) lit. a).

(4) Oficiul Român pentru Imigrări emite autorizația în termen de 30 de zile de la data primirii solicitării din partea angajatorului. În cazurile în care pentru constatarea îndeplinirii condițiilor de obținere a autorizației sunt necesare verificări suplimentare, termenul de soluționare a cererii poate fi prelungit cu cel mult 15 zile.

(5) Solicitarea de viză trebuie să fie însoțită de următoarele documente:

a) autorizația de muncă, eliberată de Oficiul Român pentru Imigrări;

b) dovada mijloacelor de întreținere la nivelul salariului minim garantat în plată pentru întreaga perioadă înscrisă în viză;

c) certificat de cazier judiciar sau alt document cu aceeași valoare juridică, eliberat de autoritățile din țara de domiciliu sau de reședință;

d) asigurarea medicală pe perioada valabilității vizei.

(6) Străinul poate solicita viza de lungă ședere pentru angajare în muncă în termen de 30 de zile de la eliberarea autorizației. Viza se aprobă de Centrul Național de Vize, fără a mai fi necesară și obținerea avizului prevăzut la art. 30 alin. (7).

Art. 56. Prolungirea dreptului de ședere temporară în scop de muncă. (1) Străinilor intrați în România în scopul angajării în muncă li se prelungește dreptul de ședere temporară, dacă:

a) sunt titulari ai unei autorizații de muncă valabile;

b) prezintă contractul individual de muncă vizat de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază își are sediul angajatorul sau o convenție civilă încheiată cu o structură sportivă, în condițiile legii, dacă străinii desfășoară activități în calitate de sportiv profesionist;

c) salariul înscris în contractul individual de muncă este cel puțin la nivelul salariului minim garantat în plată;

d) actul medical de atestare a stării de sănătate, din care să rezulte că străinul este apt pentru a fi încadrat în muncă;

e) certificatul de atestare fiscală emis de administrația finanțelor publice în a cărei rază teritorială își are sediul angajatorul privind achitarea la zi a obligațiilor către bugetul public național, doar la prelungirile ulterioare sau dacă între data înregistrării solicitării pentru eliberarea autorizației și data înregistrării cererii pentru eliberarea permisului de ședere au trecut mai mult de 60 de zile;

f) copia actului de identitate și, după caz, a autorizației sau a altui document legal care atestă exercitarea unei activități ori profesii independente, dacă angajatorul este persoană fizică.

(2) Prolungirile ulterioare ale dreptului de ședere temporară în scop de muncă se acordă dacă străinul prezintă documentele prevăzute la alin. (1) lit. b), c) și e), precum și dacă îndeplinește condițiile pentru prelungirea autorizației de muncă.

(3) Cererea pentru prelungirea dreptului de ședere temporară se depune de către străin cel târziu la data încetării dreptului de ședere.

(4) Dreptul de ședere temporară se prelungește pentru o perioadă egală cu perioada de valabilitate a autorizației de muncă sau, după caz, cu perioada pentru care valabilitatea acesteia se prelungește.

(5) Străinilor care pot fi încadrați în muncă la persoane fizice sau juridice din România, fără autorizație de muncă, în condițiile legii, li se poate prelungi dreptul de ședere fără îndeplinirea condiției prevăzute la alin. (1) lit. a).

REGLEMENTĂRI INTERNAȚIONALE ȘI COMUNITARE

► Convenția O.I.M. nr. 117/1962 privind obiectivele și normele de bază ale politicii sociale, ratificată de România prin Decretul nr. 284/1973 (B. Of. nr. 81 din 6 iunie 1973), art. 6-9;

► Directiva 2004/38/CE din 29 aprilie 2004 privind dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora, de modificare a Regulamentului (CEE) nr. 1612/68 și de abrogarea a directivelor 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE și 93/96/CEE (JO L158 din 30 aprilie 2004), art. 2, 3, 5, 7, 9, 10, 27, 35.

Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată de România prin Legea nr. 74/1999 (M. Of. nr. 193 din 4 mai 1999)

Art. 18. Dreptul la exercitarea unei activități lucrative pe teritoriul celorlalte părți. În vederea exercitării efective a dreptului la exercitarea unei activități lucrative pe teritoriul oricărei alte părți, părțile se angajează:

1. să aplice într-un spirit liberal regulamentele existente;
 2. să simplifice formalitățile în vigoare și să reducă sau să desființeze taxele consulare și alte taxe plătibile de către lucrătorii străini sau de către patronii lor;
 3. să flexibilizeze, în mod individual sau colectiv, reglementările care guvernează angajarea lucrătorilor străini;
- și recunosc:
4. dreptul de ieșire al cetățenilor lor care doresc să exercite o activitate lucrativă pe teritoriul celorlalte părți.

Art. 19. Dreptul lucrătorilor migranți și al familiilor lor la protecție și asistență. În vederea asigurării exercitării efective a dreptului lucrătorilor migranți și al familiilor lor la protecție și asistență pe teritoriul oricărei alte părți, părțile se angajează:

1. să mențină sau să se asigure că există servicii gratuite corespunzătoare care să îi sprijine pe acești lucrători și, în special, să le furnizeze informații exacte și să ia toate măsurile utile, pe care le permit legislația și reglementările naționale, împotriva oricărei propagande înșelătoare privind emigrarea și imigrarea;
2. să adopte, în limitele jurisdicției lor, măsuri corespunzătoare pentru a facilita plecarea, transportul și primirea acestor lucrători și familiilor lor și pentru a le asigura, în limitele jurisdicției lor, în timpul călătoriei, serviciile sanitare și medicale necesare, precum și condiții bune de igienă;
3. să promoveze colaborarea, după caz, dintre serviciile sociale, publice sau private, din țările de emigrare și de imigrare;
4. să garanteze lucrătorilor care se găsesc în mod legal pe teritoriul lor, în măsura în care aceste chestiuni sunt reglementate de legislație sau de alte prevederi ori sunt supuse controlului

autorităților administrative, un tratament nu mai puțin favorabil decât cel acordat cetățenilor lor în ceea ce privește următoarele aspecte:

- a) salarizarea și alte condiții de angajare și de muncă;
- b) afilierea la organizații sindicale și beneficiul avantajelor oferite de convențiile colective;
- c) locuința;

5. să asigure lucrătorilor care se găsesc în mod legal pe teritoriul lor un tratament nu mai puțin favorabil decât cel acordat cetățenilor lor în ceea ce privește impozitele, taxele și contribuțiile aferente muncii, încasate de la lucrători;

6. să faciliteze, pe cât posibil, reîntregirea familiei lucrătorului migrant, autorizat să se stabilească pe teritoriul său;

7. să asigure lucrătorilor care se găsesc în mod legal pe teritoriul lor un tratament nu mai puțin favorabil decât cel acordat cetățenilor lor pentru acțiunile în justiție referitoare la chestiunile menționate în prezentul articol;

8. să garanteze lucrătorilor care locuiesc în mod legal pe teritoriul lor că nu vor putea fi expulzați decât dacă amenință securitatea statului sau contravin ordinii publice sau bunelor moravuri;

9. să permită, în cadrul limitelor fixate de legislație, transferul tuturor câștigurilor și al economiilor lucrătorilor migranți, pe care aceștia doresc să le transfere;

10. să extindă protecția și asistența prevăzute de prezentul articol asupra lucrătorilor migranți care lucrează pe cont propriu, dacă măsurile respective sunt aplicabile acestei categorii;

11. să favorizeze și să faciliteze învățarea limbii naționale a statului de primire sau, dacă sunt mai multe limbi, a uneia dintre ele, de către lucrătorii migranți și membrii familiilor lor;

12. să favorizeze și să faciliteze, în măsura în care este posibil, învățarea limbii materne a lucrătorului migrant de către copiii acestuia.

JURISPRUDENȚA INSTANȚELOR JUDECĂTOREȘTI

1. Raporturi de muncă cu elemente de extraneitate. Legea aplicabilă. ► a) Su-cursală a angajatorului străin. Cetățean străin.

Nu este aplicabilă legea română, chiar dacă munca se prestează în România, la o sucursală a angajatorului străin (olandez), în situația în care salariatul este cetățean străin, fie el de origine română, contractul a fost încheiat în străinătate (Ungaria), iar părțile au stabilit că acesta „se va interpreta și aplica în conformitate cu legea olandeză” (*Trib. București, s. a VIII-a confl. mun. și litigii mun., decizia nr. 34/2003, în Al. Țiclea, Codul muncii adnotat, p. 22*);

► b) Rezilierea contractului de muncă. Competență. Potrivit art. 73, art. 76 și art. 102 din Legea nr. 105/1992, litigiul

generat de rezilierea contractului de muncă cu element de extraneitate, încheiat într-un alt stat se supune legii statului pe al cărui teritoriu angajatul a prestat munca și se află sediul angajatorului.

Dacă părțile, prin voința lor, nu au stabilit la încheierea contractului alte organe sau instanțe competente să soluționeze litigiile generate de executarea contractului astfel încheiat, nicio normă nu instituie o competență alternativă în astfel de situații (*C.A. Timișoara, s. civ., decizia nr. 1714/2004, în Jurisprudență națională 2004-2005, p. 297-298*).

2. Drept de ședere permanentă pe teritoriul României. Condiții. Dispozițiile art. 71 alin. (4) din O.U.G. nr. 194/2002 prevăd că străinilor care fac dovada că au efectuat

investiții de minimum 1.000.000 euro sau au creat peste 100 de locuri de muncă cu normă întreagă li se poate acorda dreptul de ședere permanentă fără îndeplinirea condițiilor prevăzute la alin. (1) lit. a) și b), respectiv cele referitoare la șederea temporară continuă pe teritoriul României în ultimii 5 ani anterior depunerii cererii de acordare a dreptului de ședere permanentă.

Textul de lege nu condiționează acordarea dreptului de ședere permanentă pe teritoriul României de existența, la momentul formulării cererii, a calității de asociați sau acționari la societatea comercială în care au efectuat investiții sau au creat locuri de muncă (*I.C.C.J., s. cont. adm. și fisc., decizia nr. 731 din 11 februarie 2009, www.scj.ro*).

JURISPRUDENȚA CURȚII DE JUSTIȚIE A COMUNITĂȚILOR EUROPENE

1. Permis de ședere. Eliberarea documentului special de ședere prevăzut de art. 4 din Directiva Consiliului 68/360 din 15 octombrie 1968 privind eliminarea restricțiilor de circulație și ședere în cadrul Comunității pentru lucrătorii din statele membre și familiile acestora nu are decât un efect declarativ și el nu poate fi asimilat, cât privește străinii care dobândesc drepturi prevăzute de art. 48 din Tratatul CEE sau de dispoziții conexe acestuia, cu un permis de ședere, acesta implicând o marjă de apreciere a autorităților naționale. Un stat membru nu ar putea pretinde de la o persoană protejată de dispozițiile dreptului comunitar deținerea unui permis de ședere, în locul documentului prevăzut de dispozițiile art. 4 alin. (2) și ale anexei Directivei 68/360, nici nu ar putea aplica sancțiuni pentru lipsa unui astfel de permis (*Hotărârea din 14 iulie 1977, Concetta Sagulo, Gennaro Brenca și Addelmadjid Bakhouch, cauza 8/77, Rec. 1977, p. 01495, selecție și traducere C. Gîlcă, în R.R.D.M. nr. 3/2006, p. 222-226*).

2. Libera circulație a lucrătorilor. Dispozițiile de drept comunitar privind libera circulație a lucrătorilor nu se opun ca legislația unui stat să prevadă ca un resortisant dintr-un alt stat membru, intrat pe teritoriul său pentru a căuta o slujbă, să

poată fi constrâns, sub rezerva unui recurs, să părăsească acest teritoriu, dacă nu a găsit o slujbă după 6 luni, în afară de cazul în care cel interesat aduce dovada că el continuă să caute o slujbă și că are șanse reale de a fi angajat (*Hotărârea din 26 februarie 1991, The Queen împotriva Immigration Appeal Tribunal, ex parte Gustaff Desiderius Antonissen, cauza C-292/89, selecție și traducere C. Gîlcă, în R.R.D.M. nr. 3/2006, p. 184-187*).

3. Dreptul de expulzare. Refuzul acordării unui permis de ședere. Un stat membru poate, în virtutea rezervelor privitoare la ordinea publică înscrise în art. 48 și art. 56 din Tratat, să expulzeze de pe teritoriul său un resortisant din alt stat membru sau să-i refuze accesul pe teritoriul său pe motivul unui comportament care, în cazul propriilor resortisanți, nu dă naștere la măsuri represive sau la alte măsuri reale și efective, destinate să combată acest comportament.

Nu pot fi reținute, față de resortisanții Comunității, referitor la măsurile vizând salvagardarea ordinii și securității publice, justificări care nu privesc cazuri individuale. Orice resortisant dintr-un stat membru, care dorește să caute o slujbă într-un alt stat membru, poate cere din nou, dacă anterior a fost subiectul unei decizii de

expulzare de pe teritoriul acestui stat, un permis de ședere. O astfel de cerere, când este prezentată după un timp rezonabil, trebuie examinată de autoritatea administrativă competentă a statului de primire, care trebuie să țină cont, în particular, de dovezile prezentate de cel interesat, ce stabilesc o schimbare a circumstanțelor care au justificat prima decizie de expulzare. Comunicarea motivelor invocate pentru a justifica o decizie de expulzare sau de refuz de acordare a unui permis de ședere trebuie să fie suficient de detaliată și de precisă pentru a permite celui interesat să-și apere interesele.

Dreptul comunitar nu pretinde ca autoritatea competentă, vizată la art. 9 din Directiva 64/221, să fie o jurisdicție sau să fie compusă din magistrați, nici ca membrii săi să fie desemnați pentru o perioadă determinată. Dreptul comunitar nu se opune ca membrii autorității să fie remunerați din bugetul stabilit pentru serviciul administrației din care provine autoritatea chemată să adopte decizii, nici ca secretariatul autorității competente să fie asigurat de un funcționar aparținând aceleiași administrații (*Hotărârea din 18 mai 1982, Rezguia Adoui împotriva Statului belgian și ville de Liège și Dominique Comuaille împotriva Statului belgian, cauzele conexate 115 și 116/81, Rec. 1982, p. 01665, selecție și traducere C. Gilcă, în R.R.D.M. nr. 4/2006, p. 166-170*).

4. Acces la funcția publică. Nelimitând cerința naționalității luxemburgeze la accesul la slujbele de funcționar și de angajat public care implică o participare, directă sau indirectă, la exercitarea puterii publice și la funcțiile care au drept obiectiv salvagardarea intereselor generale ale statului sau ale altor colectivități publice, în sectoarele publice ale cercetării, învățământului, transporturilor terestre, poștei și telecomunicațiilor și în

serviciile de distribuție de apă, de gaze și de electricitate, Marele Ducat al Luxemburgului și-a încălcat obligațiile care îi revin în virtutea art. 48 din Tratatul CEE și a art. 1 din Regulamentul nr. 1612/68 al Consiliului din 15 octombrie 1968 privind libera circulație a lucrătorilor în interiorul Comunității (*Hotărârea din 2 iulie 1996, Comisia împotriva Luxemburg, cauza C-473/93, Rec. 1996, p. I-03207, selecție și traducere C. Gilcă, în R.R.D.M. nr. 4/2006, p. 174-181*).

5. Dreptul cetățenilor Uniunii și al membrilor familiilor acestora la liberă circulație și ședere pe teritoriul unui stat membru.

Directiva 2004/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora se opune reglementării unui stat membru prin care se impune resortisantului unei țări terțe, soț al unui cetățean al Uniunii care locuiește în acest stat membru a cărui cetățenie nu o deține, ca, pentru a beneficia de dispozițiile acestei directive, să fi locuit în mod legal într-un alt stat membru înainte de intrarea sa în statul membru gazdă.

Articolul 3 alin. (1) din Directiva 2004/38 trebuie interpretat în sensul că resortisantul unei țări terțe, soț al unui cetățean al Uniunii care locuiește într-un stat membru a cărui cetățenie nu o deține, care însoțește sau se alătură acestui cetățean al Uniunii, beneficiază de dispozițiile directivei menționate, oricare ar fi locul și data căsătoriei lor, precum și oricare ar fi modul în care acest resortisant al unei țări terțe a intrat în statul membru gazdă (*Hotărârea din 25 iulie 2008, Metock ș.a. împotriva Minister for Justice, Equality and Law Reform, Irlanda, cauza C-127/08, eur-lex.europa.eu*).

DOCTRINĂ ȘI COMENTARII

1. Având în vedere dispozițiile art. 45 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, libertatea de circulație și de ședere se înscrie între drepturile fundamentale ce decurg din calitatea de cetățean.

Rezultatul urmărit prin adoptarea Directivei 2004/38/CE și, totodată, prin transpunerea sa la nivelul fiecăruia dintre statele membre este de a se consolida libera circulație a persoanelor în cadrul spațiului european, având în vedere că libertatea de circulație constituie una dintre libertățile fundamentale ale pieței interne. Esența acestei libertăți constă în eliminarea discriminărilor care pot privi condițiile de intrare, de ieșire, deplasare etc.

2. Articolul 2 C. muncii enunță, *cu caracter exemplificativ*, categoriile de subiecte de drept care intră sub incidența normelor sale: toate categoriile de salariați și de angajatori, ucenicii, organizațiile salariaților – sindicatele și ale angajatorilor – patronatele.

3. Noțiunea de „lucrător” a fost definită în jurisprudența Curții de la Luxemburg prin raportare la elementele care o caracterizează, în sensul că lucrătorul trebuie să presteze o activitate economică remunerată în cadrul unui raport de muncă.

În considerarea importanței libertății de circulație a lucrătorilor, Curtea de Justiție a Comunităților Europene a statuat că noțiunea de „lucrător” trebuie interpretată în sens larg. Astfel prin „lucrător” se înțelege persoana care într-o perioadă limitată de timp exercită o profesie neliberală (cu normă întreagă sau parțială) și este remunerată pentru aceasta.

Prin urmare, principalul criteriu utilizat pentru determinarea calității de lucrător este *remunerația* primită pentru munca prestată, care poate fi pecuniară sau poate consta în prestații de altă natură.

Remunerația nu poate avea un caracter pur simbolic, dar este lipsit de relevanță dacă aceasta corespunde sau nu prevederilor din contractele colective de muncă ori dispozițiilor legii interne privind salariul minim sau dacă este suficientă pentru a acoperi costurile curente ale lucrătorului.

4. Potrivit dispozițiilor art. 6 alin. (1) din Legea nr. 168/1999, persoanele fizice care desfășoară o activitate în baza unui contract individual de muncă la un angajator, persoană fizică, au calitatea de *salarat*.

„Persoana care prestează munca se numește salariat dacă o face în temeiul unui contract individual de muncă. Totuși, există unele distincții, deoarece nu avem sinonime între termenii de «angajat» – «salarat» – «lucrător». Termenul de «angajat» privește persoanele care prestează o muncă salarizată, incluzând și funcționarii publici (care nu sunt salariați, nedesfășurându-și activitatea în temeiul unui contract individual de muncă)” (R. Dimitriu, *Legea privind soluționarea conflictelor de muncă. Comentarii și explicații*, Ed. C.H. Beck, București, 2007, p. 7-8).

5. *Persoana fizică* poate avea calitatea de *angajator* din momentul dobândirii capacității depline de exercițiu (art. 14 C. muncii).