

## I. Munca dependentă

**P**eisajul celor ce prestează o activitate remunerată include 6 categorii:

- 1) salariați care au încheiat un contract de muncă. Ei au calitatea de salariați și li se aplică pe deplin dispozițiile Codului muncii. La aceștia ne vom referi în cele ce urmează;
- 2) lucrători care prestează muncă nedeclarată, în baza unui contract verbal sau neînregistrat și cărora inspecția muncii și instanța le pot recunoaște calitatea de salariați, pe baza probelor administrate. Din momentul identificării muncii nedeclareate, angajatorul va fi sancționat contravențional, iar lucrătorilor li se vor recunoaște toate drepturile consacrate în legislația muncii;
- 3) cei ce prestează o falsă activitate independentă și care, odată ce adevărata natură juridică a raportului încheiat este devoalată de instanță, sunt considerați în mod deplin salariați. Această categorie de lucrători sunt salariați, sub condiția suspensivă a obținerii unei hotărâri judecătorești care să îi califice ca atare. Până la momentul unei astfel de hotărâri, ei nu beneficiază de drepturile consacrate prin legislația muncii;
- 4) persoane care își desfășoară activitatea pe baza unui contract riveran celui de muncă, au calitatea de „lucrător” și prestează activitate în temeiul unui raport de muncă neîntemeiat pe un contract de muncă (*a se vedea secțiunea IV*);
- 5) persoane care au încheiat contracte de drept civil, dar care sunt dependente economic de beneficiarul muncii lor;
- 6) liber-profesioniști aflați într-o reală relație de independență economică în raport cu beneficiarul muncii lor. Ei nu au calitatea de lucrători și nu beneficiază de normele de protecție ale legislației muncii, având un contract integral guvernat de dreptul civil. Aceștia scapă oricăror norme de drept al muncii, cu excepția celor general aplicabile raporturilor contractuale, cum ar fi protecția împotriva discriminării (*a se vedea secțiunea II*).

lucrători

### 1. Contractul individual de muncă

Temeiul juridic al unei munci dependente îl constituie, în principal, contractul individual de muncă, contract a cărui caracteristică esențială constă în raportul de subordonare dintre salariat și angajatorul său.

Potrivit art. 10 din Codul muncii, contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

Cu toate acestea, Codul muncii, astfel cum a fost modificat în 2022 și 2024, a introdus și noțiunea de raport de muncă neîntemeiat pe un contract individual de muncă. La acest tip de raporturi de muncă ne vom referi în secțiunea a IV-a a prezentei teme.

Indiferent cum au calificat părțile contractul lor, el va fi considerat ca fiind de muncă dacă din conținutul său rezultă caracteristicile unui astfel de contract. Timpul de muncă de 8 ore în fiecare zi, cu program de lucru fix, cu activitatea desfășurată la sediul angajatorului – poate corespunde intereselor unor categorii de angajatori și de salariați, dar cu siguranță nu satisface nevoile tuturor participanților la raporturile de muncă. Necesitățile fluctuante ale producției, din punctul de vedere al angajatorului, dar și dorința de armonizare a obiectivelor profesionale cu cele familiale, din punctul de vedere al salariatului, conduc uneori părțile spre identificarea unor formule alternative, flexibile – de prestare a activității în timp.

contract-  
standard

În prezent, sunt reglementate următoarele tipuri de contracte de muncă:

– **contractul încheiat pe durată nedeterminată**

Acest tip de contract constituie regula, potrivit art. 12 din Codul muncii.

– **contractul încheiat pe durată determinată**

Acest tip de contract nu se poate încheia decât în anumite împrejurări, prevăzute expres de art. 83 din Codul muncii.

**Exemplu**

- – În perioada în care o salariată beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, angajatorul poate încadra pe durată determinată o altă persoană, care să îi preia temporar atribuțiile.
- – Pe durata verii, o societate al cărei obiect de activitate este distribuția de băuturi răcoritoare încheie un număr mare de contracte comerciale pe care nu le poate onora decât angajând personal suplimentar. Pe parcursul sezonului, societatea poate opta pentru încheierea unor contracte pe durată determinată.
- – Pe durata sezonului rece, o societate de profil închiriază echipamente destinate sporturilor de iarnă. Pentru desfășurarea acestor activități, societatea va putea încheia contracte de muncă pentru perioada decembrie – martie.
- – O unitate care are ca obiect de activitate construcțiile civile contractează cu primăria locală o lucrare care constă în construirea unui pasaj subteran. Pentru realizarea lucrării, societatea de construcții angajează persoane care se află în căutarea unui loc de muncă, beneficiind de facilitățile acordate potrivit Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor de șomaj și stimularea ocupării forței de muncă.

România figurează în statistici ca fiind țara europeană cu cele mai puține contracte de muncă pe durată determinată. Această situație este cauzată de caracterul foarte restrictiv al reglementărilor privind contractul pe durată determinată (a se vedea tema D 30).

– **munca la domiciliu**

Potrivit art. 108 din Codul muncii, sunt considerați salariați cu munca la domiciliu salariații care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției. În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru (a se vedea tema L 31).

– **munca prin agent de muncă temporară**

Munca prin agent de muncă temporară este, potrivit art. 88 din Codul muncii, munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă (a se vedea tema T 10).

– **contractul de muncă în timp parțial**

Un asemenea contract se încheie pentru munca prestată mai puțin de 8 ore pe zi.

În prezent se pot încheia contracte de muncă pentru perioade de lucru zilnic oricât de reduse. Ca urmare, dacă unul dintre criteriile prevăzute de lege de definire a muncii dependente se regăsește în raportul contractual respectiv, nu se poate invoca faptul că lucrătorul are de realizat un număr mic de operațiuni, acesta prezentându-se la muncă pentru numai o oră pe zi. Volumul de lucru zilnic, ca și durata prestării acestuia, nu constituie criterii de distincție a muncii dependente de munca independentă, iar contractul va putea fi considerat ca fiind de muncă (a se vedea tema T 35).

### – contractul de ucenicie

Acest contract este reglementat de Legea nr. 279/2005, republicată în Monitorul Oficial nr. 522 din 25 iulie 2011, cu modificările ulterioare (*a se vedea tema U 10*). El este considerat o varietate a contractului de muncă.

### – contractul de telemuncă

Acest contract este guvernat de Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 296 din 2 aprilie 2018 și constituie, la rândul său, o varietate de contract de muncă (*a se vedea tema T 20*).

### – contractul de stagiu

Absolvenții beneficiază de prevederile Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, publicată în Monitorul Oficial nr. 776 din 12 decembrie 2013, cu modificările ulterioare (*a se vedea tema P 31*).

Unele dintre aceste tipuri de contracte de muncă se pot combina.

### **Exemplu**

- Se poate încheia un contract în timp parțial pe durată determinată sau un contract cu timp parțial încheiat prin agent de muncă temporară; munca la domiciliu poate fi prestată atât în baza unui contract de muncă pe durată nedeterminată, cât și a unui contract de muncă încheiat pe durată determinată etc.

## 2. Părțile contractului de muncă

Dacă ați optat pentru angajarea de personal printr-un raport de muncă dependentă, aveți calitatea de angajator.

Potrivit Codului muncii (art. 14), **angajatorul este persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă.**

### a) Angajatorul persoană juridică

Persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalității juridice.

### **Exemplu**

- Pot avea calitatea de angajator: societățile; regiile autonome; societățile bancare; societățile agricole; societățile de asigurări; instituțiile publice; asociațiile și fundațiile; sindicatele; partidele politice etc.

Dimpotrivă, nu poate avea calitatea de angajator o grupare de persoane fără personalitate juridică.

### **Exemplu**

- Nu ar putea avea calitatea de angajator o societate civilă sau un punct de lucru deschise ca sediu secundar al unei societăți comerciale și care nu a primit mandat din partea persoanei juridice pentru încheierea de contracte de muncă.

Competența încheierii de contracte de muncă poate fi însă delegată de către societatea-mamă.

### ATENȚIE!

Ori de câte ori legea face referire la numărul de salariați, impunând anumite obligații pentru angajatorii care au încadrat peste un anumit număr de salariați, se va lua în calcul totalitatea persoanelor încadrate în unitatea – persoană juridică, nu numai cei care lucrează în punctul de lucru respectiv sau la sucursala respectivă.

#### Exemplu

- – *obligația de elaborare și aplicare a planurilor profesionale le revine numai angajatorilor care au peste 20 de salariați;*
- – *angajatorii au obligația de a asigura, pe cheltuiala lor, participarea salariaților la programe de formare profesională o dată la 2 ani sau la 3 ani, în funcție de numărul de salariați din unitate;*
- – *se constituie în mod obligatoriu comitete de securitate și sănătate în muncă la angajatorii persoane juridice la care sunt încadrați cel puțin 50 de salariați;*
- – *dacă unitatea are mai puțin de 20 de salariați, o concediere nu poate avea caracter colectiv, indiferent de numărul salariaților concediați;*
- – *caracterul colectiv al unei concedieri este determinat în funcție de numărul total de salariați din unitate;*
- – *negocierea colectivă, la nivel de unitate, este obligatorie numai dacă sunt angajați peste 10 salariați.*

#### b) Angajatorul persoană fizică autorizată

##### Persoanele fizice autorizate pot avea calitatea de angajatori?

Potrivit Legii nr. 182/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 828 din 19 octombrie 2016, persoana fizică autorizată poate desfășura activitățile pentru care este autorizată, singură sau împreună cu cel mult 3 persoane, angajate de aceasta, în calitate de angajator, cu contract individual de muncă, încheiat și înregistrat în condițiile legii (art. 17 alin. (1)).

### ATENȚIE!

În prezent, o persoană fizică autorizată poate avea salariați, dar nu mai mult de trei.

#### c) Angajatorul – întreprindere individuală

Întreprinderea individuală poate angaja cel mult 8 salariați, terțe persoane, cu contract individual de muncă încheiat și înregistrat în condițiile legii și poate stabili relații contractuale, în condițiile legii, cu orice persoane fizice și juridice, cu alte întreprinderi individuale, cu PFA sau întreprinderi familiale, pentru efectuarea unei activități economice, fără ca aceasta să îi schimbe statutul juridic dobândit potrivit prezentei secțiuni.

### ATENȚIE!

O întreprindere individuală poate avea salariați, dar nu mai mult de opt.



Semnalăm faptul că, deși o întreprindere individuală poate angaja salariați, ea nu are personalitate juridică. Drept urmare, ea nu va putea nici răspunde penal, ca persoană juridică. În sensul acesta s-a pronunțat Înalta Curte de Casație și Justiție, prin Hotărârea preliminară nr. 1/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 138 din 23 februarie 2016: întreprinderea individuală, formă de activitate economică organizată de întreprinzătorul