



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



BLOCUL NATIONAL SINDICAL

FORME NOI DE CONTRACTARE A MUNCII

Prof. univ. dr. emerit Alexandru Athanasiu

Conf. univ. dr. Ana-Maria Vlăsceanu





I. Paradigma raporturilor juridice de muncă. Un model în evoluție?

1 Dreptul muncii și revoluția industrială. O necesară explicație. Introducere în problemă.

Munca în comunitatea umană a constituit și constituie un *must* în dezvoltarea acesteia, un azimut, dar și un aquis ce au pus în valoare specificul ființei umane și anume, capacitatea de a conștientiza pe căi raționale un scop, dorința și tenacitatea de ale îndeplini, capacitatea de a alege căile de atingere a unui obiectiv (liberul arbitru), dorința articulată pe un instrumentar metodologic și terminologic de a-și ameliora permanent condiția umană, de a face propria viață mai comodă în plan material și mai accesibilă în datele cunoașterii mediului înconjurător.

Dar munca nu a cunoscut întotdeauna statutul de valoare *princeps* în ordonarea ierarhiei sociale iar aprecierea rezultatelor ca urmare a prestării acesteia nu a constituit un relevant referențial în plan social.

Pe de altă parte, chiar au fost lungi perioade în care munca a fost considerată drept efectul unei pedepse divine și, în orice caz, o amprentă a claselor sociale de la baza societății și nicidecum da la vârful acesteia¹.

Cum însă toate aceste considerații sunt mai departe, într-o corelație necesară cu dezvoltarea unei analize din perspectiva științei istoriei, demersul nostru teoretic, dar cu particulare trimiteri la practică va evolua în direcția sublinierii modului în care mutațiile economice, sociale și tehnologice au configurat în diverse momente ale evoluției omenirii relația de muncă. În special, pentru interesul studiului nostru, prezintă interes felul în care armătura juridică care ambalează drepturile și obligațiile prestatorului de activitate (lucrător) și beneficiarului acesteia (angajator) și-a metamorfozat în timp elementele constitutive tipul de funcții și valori pe care le-a promovat, încercând să dea o explicație acomodabilă unor interese, deseori, divergente ale subiectelor de drept prezente în raportul juridic de muncă.

¹ M. Pierre, *L'idée du travail en Cent ans de Droit social Belge*, Bruylant. Bruxelles, 1988, p. 64.



Dar, pe lângă jocul de putere economică și efectele presiunii sociale, raportul de muncă, în alcătuirea glazurată de normele dreptului, a căpătat o determinantă fizionomie în contact cu evoluția instrumentarului tehnologic la dispoziția prestatorului de muncă (lucrătorul).

Evoluția cunoașterii umane și-a găsit un teren fertil în procesul de încorporare a sa în forme idonee în instrumentarul tehnologic, de fiecare dată, cu rezultate semnificative, uneori dramatice, în special, când a modificat condițiile de viață ale lucrătorilor (în timpurile de acum utilizarea computerului, accesul la internet) momente denumite de istoriografie revoluții industriale. Diacronismul pe care îl ilustrează conceptul de revoluție prin efectul său de schimbare de parcurs, în sens de destin societal, are și un atribut care amintește de trecutul pe care tocmai l-a abandonat și anume, utilizarea acestuia ca permanent și util referențial pentru a convinge societatea de pozitivitatea noilor soluții, precum și a soluțiilor orientate toate de ideea de bine în plan ideatic și de confort material și spiritual în planul cotidianității individului.

Așadar, interesându-ne în cele ce urmează, funcțiunea cauzală a inovației tehnologice și, în general, a creației tehnice asupra raportului juridic de lucru a modului în care se „aliniază” izvoarele obligaționale pe canavaua exigențelor decurgând dintr-o nouă abordare a mediului înconjurător în care se prestează munca vom iniția prezentarea noastră cu unele considerații de natură a lămuri acest proces al “mutațiilor” pe care le cunoaște organizarea juridică a raportului între partenerii relației de muncă în contactul lor cotidian cu tehnicalitățile instrumentarului tehnologic (noile tehnologii) pus la dispoziția acestora.

În perimetrul ideatic al enunțului ce precede, sunt de amintit câteva afirmații ale unor autori de prestigiu care au interogat cu metodă rezultatele evoluției tehnologice asupra dreptului muncii, creuzet necesar și relevant al materiei juridice ce tutelează drepturile și obligațiile partenerilor relației de muncă.

Astfel, cantonând analiza sa la raportul între computer și lucrătorul care îl utilizează, Alain Supiot² exprimă tranșant faptul că fiecare instrument înscrie și amplifică într-un obiect material o aptitudine a omului biologic. Cu alte cuvinte, facilitarea accesului ființei umane la lucrurile din

² A. Supiot, Homo Juridicus, Eseu despre funcția antropologică a dreptului, Ed. Rosetti, Educațional, București, în original, A. Supiot, Homo Juridicus, Essai sur la fonction anthropologique du droit, Ed. Le Seuil, 2005.



mediul înconjurător sau transformarea acestuia au avut ca premise crearea unui instrumentar care i-a exteriorizat și chiar perfecționat performanțele înscrise în datul său biologic. Computerul a devenit, susține autorul³, un obiect mai personal decât orice alt instrument.

În fond, este corectă afirmația că dacă munca salariată în formula sa standard impunea subordonarea ca mod de asociere în plan juridic și dependență ca element constitutiv în ordine economică, în schimb, în prezent, aceste trăsături ale raportului juridic de muncă s-au estompat.

Lucrătorul dobândește progresiv o determinantă autonomie în privința modului de prestare a activității sale, constând în faptul că acesta decide cum lucrează, dar și cum organizează timpul de lucru.

Și aici observăm legătura organică între tipologia instrumentarului tehnologic – computer – și modificarea felului în care se poziționează lucrătorul față de modul concret în care își îndeplinește obligațiile de muncă, precum și raporturile cu angajatorul său.

Impactul noilor tehnologii a marcat în mod relevant regulile dreptului muncii care gravitează în jurul unui model antropologic în care anvelopa unei legislații protective constând în promovarea statutului lucrătorului angajat cu normă întreagă în baza unui contract de muncă pe durată nedeterminată, subordonat unui angajator. Aceste reguli au cunoscut o constantă și chiar consistentă eroziune.

Profesorul Veneziani afirma la mijlocul anilor 80 ai secolului trecut că modul de conturare a muncii într-un raport juridic de muncă poate fi ilustrat prin 3 categorii de elemente: a) durata relației de muncă – contracte de muncă pe durată determinată, contracte de muncă pentru anumite sarcini, misiune; b) perioade de angajare (ciclică sau temporară); c) locul în care se prestează muncă (muncă la domiciliu, telemunca).

În temeiul acestei clasificări, s-a apreciat *illo tempore* că aceste forme atipice de contractare a muncii pot fi grupate în 3 categorii: relații atipice de muncă în sens restrâns al termenului, formele independente (*self-employment*) și, în fine, munca nedeclarată.

³ B. Veneziani, *New Technologies and The Contract of Employment*, Raport general la Congresul al II-lea European de dreptul muncii, Jesolo, 1986, pp. 71-82.



Este deja câștigată teoriei dreptului muncii teza conform căreia de la jumătatea anilor 70, regulile dreptului muncii sunt pradă individualizării statutare. Munca salariată s-a diversificat odată cu eroziunea muncii iar diferențele între viața privată și viața profesională s-au estompat⁴.

Pe același fir argumentativ, Alain Supiot⁵, constată că substanța raportului de subordonare s-a diluat, iar consecințele concrete pe care un atare parcurs le ilustrează nu sunt străine de utilizarea noilor tehnologii.

Este de notorietate de aproximativ 50 de ani că flexibilizarea modului de prestare a activității facilitată, fără îndoială, de utilizarea tehnologiilor informației, aflate într-o continuă și accelerată evoluție, a generat o nouă abordare a conceptului de subordonare, odată cu prestarea muncii într-un alt loc decât cel organizat de angajator. Munca la domiciliu dezvoltată prin formula sa tehnologizată a telemuncii, a pus pe agenda legislației din mai multe state problema cardinală a codificării juridice pe care o asemenea activitate și, desigur, prestatorul său, o primesc.

În esență, a devenit dubitativ enunțul conform căruia un raport juridic de tipul celui realizat în cadrul telemuncii, cu o recunoscută doză de autonomie funcțională și decizională în formarea prestatorului muncii poate fi totdeauna și aprioric considerat a fi un raport juridic de muncă ce leagă pe lucrător de angajatorul său. Dimpotrivă, o atare situație de fapt a virat în formula juridică a unor contracte de prestări servicii, prin afirmarea cu o anumită persuasiune a libertății de acțiune pe care o întruchipează modul de desfășurare a activității de către prestatorul acesteia.

În efortul de clarificare a acestui tip de muncă intermediată de utilizarea tehnologiilor informației, precum și de calificare juridică a raportului de muncă încheiat între prestator și client au fost decelate *illo tempore* două elemente relevante, și anume, unde și când se prestează munca, mai degrabă decât cum se prestează precum și în modul în care activitatea prestată este funcțional conectată la conținutul și obiectivele firmei ce a contractat munca prestatorului⁶. Numai în raport cu rezultatele unei analize aprofundate și atent condusă în direcția studiului detaliilor situației de fapt se va putea stabili existența unui raport de subordonare între subiectele raportului juridic, de natură a justifica calificarea acestuia în rândul celor de muncă.

⁴ A. Supiot, op. cit., p. 198.

⁵ Ibidem.

⁶ B. Veneziani, op. cit.



De altfel, având a ne pronunța la rândul nostru asupra mutațiilor produse la nivelul relației de muncă am dezvoltat o serie de considerații vizând elementele care în prezent pot fi socotite a atesta existența unui raport juridic de muncă, mai ales din perspectiva conceptului de subordonare. Desigur, că o asemenea operațiune juridică impune, *ipso facto*, pfațarea sa cu o incursiune succintă, dar absolut necesară în conținutul noțiunii de lucrător.

Conceptul de lucrător a fost dezvoltat de către Curtea de Justiție a Uniunii Europene în cauza Lawrie-Blum⁷, ocazie cu care a statuat că „*trăsătura distinctivă a relației de muncă este aceea că o persoană prestează o activitate cu valoare economică în favoarea unei alte persoane, în a cărei subordonare se află, în schimbul căreia primește o remunerație.*”

În acest context, trebuie precizat că instanța Uniunii Europene a atribuit *illo tempore* noțiunii de „lucrător” un „înțeles unional” cu ocazia interpretării dispozițiilor legale ce reglementează la nivelul Uniunii Europene libera circulație a persoanelor, „întrucât dacă acest termen ar fi avut originea în dreptul intern, atunci fiecare stat ar fi avut posibilitatea de a modifica înțelesul noțiunii de lucrător migrant, lipsind astfel anumite categorii de persoane de beneficiul protecției acordate de tratat”⁸.

De asemenea, pentru prima oară la nivel unional, prin proiectul de Directivă privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană⁹, adoptată în vederea implementării principiilor enunțate în Pilonul european al drepturilor sociale¹⁰, s-a încercat definirea conceptul de lucrător în cuprinsul său, în scopul de a asigura o implementare uniformă a domeniului său de

⁷ Deborah Lawrie-Blum împotriva Land Baden-Württemberg, Hotărârea Curții din data de 3 iulie 1986, Cauza c-66/85, EU:C:1986:284. Pentru mai multe detalii, a se vedea Al. Athanasiu, A. M. Vlăsceanu, Interdicția de concedierea a lucrătoarelor gravide, în Revista Română de Drept Privat nr. 1/2015, pp. 58-85.

⁸M.K.H. Unger, căsătorită R. Hoekstra împotriva Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten à Utrecht, Hotărârea Curții din data de 19 martie 1964, Cauza 75/63, EU:C:1964:19.

Pentru mai multe detalii cu privire la conceptul de „lucrător”, a se vedea și *Opinii ale specialiștilor cu privire la „alte raporturi de muncă” decât cele care izvorăsc din contractul individual de muncă*, la <https://www.juridice.ro/647687/opinia-specialistilor-sursele-izvoarele-nationale-ale-altor-raporturi-de-munca.html> (consultat la data de 07.10.2019)

⁹Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, publicată în JO L 186, 11.7.2019, p. 105-12.

¹⁰ Proclamația interinstituțională privind Pilonul european al drepturilor sociale, publicată în J. Of. al Uniunii Europene C 428, 13.12.2017, pp. 10-15.

Directiva contribuie la implementarea principiului 5 („Locuri de muncă sigure și adaptabile”) și a principiului 7 („Informații despre condițiile de angajare și protecția în caz de concediere”).



aplicare personal al directivei. Totuși, în versiunea finală a Directivei legiuitorul a optat pentru definirea conceptului de lucrător prin trimiterea la legislațiile statelor membre¹¹.

Preocuparea pentru asigurarea implementării uniforme a domeniului de aplicare al Directivei în discuție a fost generată de faptul că digitalizarea a condus la crearea de noi forme de muncă, care însă nu sunt reglementate de o manieră similară cu raporturile de muncă tradiționale, ceea ce conduce scăderea previzibilității pentru lucrătorii în cauză, creând incertitudine în ceea ce privește drepturile aplicabile și protecția socială. Astfel, deși în cele din urmă legiuitorul unional nu a reglementat conceptul de lucrător, a apreciat că se impune ca toate persoanele care îndeplinesc condițiile pentru a fi calificați drept lucrători să fie pe deplin informați cu privire la condițiile lor de muncă esențiale¹².

Revenind la criteriile de identificare a statutului de lucrător, se poate observa că acestea sunt complementare și se referă la:

- (i) *Prestarea unei munci autentice și efective*, i.e. prestarea unei activități cu valoare economică, ce nu se realizează pe o scară atât de redusă încât să fie considerată ca marginală sau pur și simplu ca un accesoriu fără utilitate. Totuși, activitățile de durată mai scurtă, pe un număr limitat de ore sau cu o productivitate mai redusă nu pot fi invocate pentru a exclude persoana care le întreprinde de la statutul de lucrător¹³.
- (ii) *Remunerarea* în schimbul muncii prestate este al doilea criteriu obligatoriu de identificare a statutului de lucrător. Nivelul retribuirii financiare sau în natură, oricât ar fi de scăzut, nu elimină efectele identificatorii ale acestui criteriu.

¹¹ Potrivit art. 1 alin. (2) din Directivă, „prezenta directivă stabilește drepturile minime care se aplică tuturor lucrătorilor din Uniune care au un contract de muncă sau un raport de muncă astfel cum este definit în legislație, în contractele colective de muncă sau de practicle în vigoare în fiecare stat membru, luând în considerare jurisprudența Curții de Justiție.”

¹² A se vedea considerentul (8) din Directiva (UE) 2019/1152:

„În jurisprudența sa, Curtea de Justiție a Uniunii Europene (Curtea de Justiție) a stabilit criterii pentru determinarea statutului de lucrător ^[5]. La punerea în aplicare a prezentei directive ar trebui să se țină seama de interpretarea acestor criterii de către Curtea de Justiție. Cu condiția îndeplinirii acestor criterii, lucrătorii casnici, lucrătorii la cerere, lucrătorii intermitenți, lucrătorii pe bază de tichete, lucrătorii prin platforme online, stagiarilor și ucenicilor ar putea intra sub incidența prezentei directive (...)”.

¹³ A se vedea cauza Lawrie-Blum, sus-citată.



- (iii) *Subordonarea* persoanei care desfășoară o activitate productivă există atunci când alegerea activității, nivelul retribuirii și condițiile de muncă sunt stabilite de către o altă persoană decât prestatorul de servicii¹⁴.

Aceste trei criterii sunt aplicate nu doar pentru a defini statutul unui lucrător, ci și pentru a-l delimita față de o persoană care desfășoară activități independente și, deci, nu se află într-o relație de angajare cu beneficiarul prestării de servicii.

Este evident că noile tehnologii au pus în mod dramatic în dezbaterea teoretică, precum și în practica socială, chestiunea apartenenței juridice a unor forme de prestare a muncii, respectiv în ce măsură și cu îndeplinirea căror condiții pot fi calificate juridic drept raport de muncă tutelate de normativul dreptului muncii sau, dimpotrivă, astfel de prestații își găsesc adăpost normativ în alte reglementări, de regulă ale dreptului privat (civil).

Apreciem că își găsește rost explicativ în această parte introductivă a studiului nostru să reamintim paradigma unui contract de muncă standard ca izvor obligațional specific al unui raport juridic de muncă.

În acest context ideatic nu este lipsit de interes, servind comprehensibilității depline a demersului nostru să precizăm că actualul tip de contract de muncă standard este rezultatul direct și concret al unor factori economici, sociali și politici împerecheați organic cu efectele revoluției industriale, aflată în a patra sa fomă.

În rândul acestor cauze ce au determinat configurarea unei anumite tipologii raporturilor juridice de muncă, precum și consolidarea juridică a contractului individual și colectiv de muncă, avem în vedere:

- Dezvoltarea industrială;
- Organizarea dialogului social pe problemele politicilor sociale;
- Modalitățile noi de organizare a producției industriale – taylorist și fordist – care au promovat munca la bandă.

¹⁴ Dita Danosa împotriva LKB Līzings SIA. Hotărârea Curții (camera a doua) din 11 noiembrie 2010, Cauza c-232/2009, EU:C:2010:674. A se vedea prin analogie și Debra Allonby împotriva Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional și Secretary of State for Education and Employmen. Hotărârea Curții din data de 13 ianuarie 2004. Cauza c-256/01. EU:C:2004:18.



De altfel, toate aceste caracteristici ale raportului de muncă standard care gravitează în jurul conceptului de subordonare și-au găsit, așa cum arătam în cele ce precedă, atât o recunoaștere la nivelul dreptului unional, devenind un concept european, cel puțin în considerarea aplicării principiului tratamentului egal muncitorilor migranți din spațiul UE, SEE și Elveția, dar și la nivelul legislației statelor membre sau ale jurisprudenței consolidate.

Cu titlu de exemplu, cităm din Decizia Casației franceze (Chambre social), care în cauza nr. 94/13187 din 13 noiembrie 1996 a decis că „raportul de subordonare se caracterizează prin executarea muncii sub autoritatea unui angajator care are puerea de a da ordine și directive, de a controla executarea acesteia și de a pedepsi abaterile subordonatului său.”

Accentuăm faptul că și la nivelul OIM – Recomandarea nr. 198/2006- sunt enumerate *exempli gratia* o serie de elemente ce ar putea constitui un ghidaj util în privința identificării existenței unui raport de subordonare între prestatorul muncii și beneficiarul acesteia.

Astfel, sunt luate în considerare anumite situații de fapt care în accepțiune juridică ilustrează subordonarea prestatorului muncii față de beneficiar și configurează un raport juridic de muncă după cum urmează:

- Munca se prestează în conformitate cu instrucțiunile și sub controlul celeilalte părți, această prestație impune integrarea lucrătorului în structura funcțională (organigrama, statele de funcții). Munca este prestată prin acte și fapte personale ale lucrătorului; activitatea lucrătorului are loc în limitele unui orar de lucru și într-un loc de muncă specificat sau agreat cu beneficiarul prestației; presupune o continuitate a prestațiilor ce fac obiectul muncii lucrătorului; reclamă capacitatea lucrătorului de a desfășura respectiva activitate; munca se desfășoară cu un instrumentar specific pus la dispoziție de angajator;
- Prestatorul muncii este remunerat, suma obținută cu acest titlu este de regulă singurul venit; alte drepturi ale lucrătorului având caracter pecuniar privesc plata în natură, plăți referitoare la transportul și cazarea lucrătorului, perioade de odihnă remunerate, zile libere, concedii de odihnă anuale, plăți pentru deplasări în interesul serviciului.

Enumerarea tuturor acestor elemente în cuprinsul Recomandării sintetizează, chiar dacă poate nu în totalitate, elementele cu valoare de caracteristici juridice ale unui raport juridic de muncă, cele mai multe din acestea substanțializând convingător structura raportului de subordonare, a cărui primordialitate în demersul de calibrare juridică a unui raport ca fiind de muncă se verifică în



ordine ontologică și prioritar, în ordine metodologică ca acțiune necesară de activare a procesului de cunoaștere a realității juridice în chestiune.

În fond, identificarea raportului de subordonare și activarea efectelor sale determină producerea celorlalte elemente caracterizante ale raportului juridic de muncă și chiar dacă ele nu joacă rolul unor contingente, ci, dimpotrivă, a unor condiții esențiale, nu trebuie omis faptul că pentru a-și juca rolul constitutiv în alcătuirea unui raport juridic de muncă ele trebuie să aibă ca punct de aplicație relația de subordonare între subiectele acestui raport.

Acest tablou, am zice clasic al relației de muncă, este în prezent disputat, chiar contestat, ca urmare a apariției pe piața muncii a unor noi forme de muncă, ale căror caracteristici le vom analiza într-o altă secțiune.

Analiza noastră își propune să identifice, pe de o parte, cauzele care determină o atare mutație, uneori fundamentală, în alcătuirea obligațională a acestor contracte de muncă, iar, pe de altă parte, raportarea trăsăturilor lor caracteristice la conceptul de precaritate.

În esență, demersurile declanșate de la o vreme încoace, atât la nivelul legislației, cât și al opiniei doctrinare sau al soluțiilor jurisprudențiale converg în direcția aflării unui punct de conexiune între munca subordonată cu atributul său clasic – contractul de muncă pe durată nedeterminată și aferent unei norme întregi și noi forme de contractare a muncii al căror conținut obligațional balansează între matricea dreptului muncii și cel al muncii independente, tutelată de regulile dreptului privat.

Pe marginea acestui subiect vom prezenta, în sinteză, considerațiile unor autori (Paul Davis¹⁵, Mark Freedland¹⁶) ce au ca punct de aplicație și, totodată, ca pivot motivațional, noțiunea de *personal scope* a dreptului muncii.

Interesul unei asemenea analize este incontestabil din punct de vedere teoretic și practic, cu deosebire când sunt luate în calcul contracte ce includ obiective de performanță, la origine specifice muncii independente sau acele contracte în care partea care se obligă la executarea unei

¹⁵ H. Collins, P. Davies, R. W. Rideout, Legal Regulation of the Employment Relation *Volume 3 of W.G. Hart legal workshop series*, Kluwer Law International, 2000.

¹⁶ P. Davies and M. Freedland, The Complexities of the Employing Enterprise. In: G. Davidov and B. Langille (eds.), *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, Toronto, Hart Publications, 2006.



prestații nu o realizează nemijlocit prin acte și fapte personale, încredințând unui terț prestarea ei.

Contracte de tipul celor mai înainte menționate sunt considerate mai degrabă ca aparținând dreptului privat, întrucât beneficiarul serviciului nu intervine nici în selectarea pe criterii profesionale a prestatorului activităților și nici nu este dator să îi recunoască anumite drepturi, cu excepția dreptului la plata serviciului efectuat.

Într-o măsură relevantă, beneficiarul nu este interesat nici dacă prestatorul realizează personal obligațiile la care s-a angajat, ori recurge la o altă persoană.

Este evident că între dreptul muncii relativ sever cu acțiunea necondiționată a regulilor pieței pe de o parte și dreptul civil sau comercial exponenți tradiționali ai tezei libertății contractuale, pe de altă parte, există diferențe de optică în privința regulilor fondatoare ale fiecăruia din acestea sunt numeroase și uneori ilustrează un antagonism ireductibil.

Totuși, realitatea, aflată ca factualitate într-o dinamică continuă propune pe agenda analizei juridice o abordare mai balansată care să dea posibilitatea afirmării unor soluții nuanțate care să premieze anumite contracte prin trecerea lor sub tutela normativă a dreptului muncii.

Astfel, pe lângă grupul de contracte de muncă standard, mai pot fi incluse în opinia autorilor la care ne-am referit în cele ce precedă și alte grupuri de contracte, respectiv contractele lucrătorilor care prestează exclusiv activitatea la care s-au angajat și care sunt numiți *employee like*. Această categorie de lucrători a primit o reglementare legală în zona contractului de muncă în Italia și Marea Britanie.

Lucrătorii care prestează activitatea în mod nemijlocit și exclusiv personal dar pentru mai mulți clienți.

Este vorba în acest caz de o dependență economică, în esență, chiar dacă aparent activitatea este realizată în favoarea mai multor clienți.

În fine, ultimul tip de contracte sunt cele care presupun realizarea unui anumit obiect ori prestarea unui serviciu în baza unui act personal.

Calificarea juridică a acestor din urmă contracte și atribuirea lor din punct de vedere al normelor incidente dreptului muncii sau dreptului privat rămâne o chestiune netranșată.



Cum aceste problematici nu fac strict obiectul acestui studiu, ne vom limita doar să subliniem că unele din formulele de contractare a muncii în acest mod pot fi calificate ca aparținând zonei contractelor de muncă precare.

2 Contractele de muncă precare

A. Relații de muncă precare (o punere în temă)

Problematica precarității în relația de muncă, mai ales în cadrul noilor forme de contractare a forței de muncă și-a găsit loc de dezbatere și analiză atât în forumuri publice-politice, cât și în lumea științei dreptului muncii. Nici jurisprudența, când a avut ocazia nu s-a sustras de la un examen Critic în cadrul aplicării matricei raportului de muncă standard la factualități diverse și, prin ipoteză, greu definibile în termeni univoci ca ilustrând un contract de muncă clasic.

Într-adevăr, multitudinea formelor de contracte de muncă a fost determinată de procesele flexibilizării reglementărilor în domeniul muncii, de importul noilor tehnologii în domeniul informației asupra condițiilor de muncă și a raportului angajat angajator, și, nu în ultimul rând, de aspirațiile lucrătorilor în dobândirea unei autonomii în creșterea atât în plan funcțional, cât și decizional cât privește prestarea muncii și îndeplinirea obligațiilor contractuale. La confluența acestor procese în continuă dezvoltare se adaugă progresul legislativ realizat în privința. Realizării unui echilibru între viața profesională și cea privată, exigență de acum validată normativ și garantată în practica legislativă și în jurisprudență¹⁷.

De pe acest promontoriu ideatic, apreciem ca utilă trecerea în revistă a conținutului rezoluției Parlamentului European din 4 iulie 2017 privind condițiile de muncă și locurile de muncă ce pot fi subsumate tipologiei unui contract de muncă precar. Așa cum subliniam într-o lucrare a noastră, prin acest document, Parlamentul European și-a propus să definească munca precară și totodată, să îndrume în statele membre ale Uniunii Europene să adopte măsuri legislative și implementative prin care să combată și să elimine munca precară, caracterizată de prestarea activității în anumite condiții.

Arondat acestui scop, documentul Parlamentului European se constituie într-un ghid util pentru statele membre, pentru elaborarea unor politici publice omogene în conținut și apte în acțiunea

¹⁷ P. Davies and M. Freedland, op. cit. p. 12.



implementativă să epureze într-o măsură relevantă, piața muncii de forme precare de angajare a forței de muncă.

În acest sens sunt de reținut, pe de o parte, enunțurile prin care se caracterizează din punctul de vedere al legislativului unional, trăsăturile caracteristice ale unui raport de muncă standard, după cum urmează:

- Subordonarea ca element constitutiv al raportului de muncă, constituind constând în faptul că munca se prestează de către lucrători, conform instrucțiunilor și controlului altei părți a acestui raport;
- Munca reprezintă un factor integrator ce este concretizat prin integrarea lucrătorului în întreprindere;
- Munca se desfășoară în cadrul unui program de lucru stabilit de altă persoană, are o durată determinată și presupune continuitate.
- Munca este remunerată periodic, iar remunerația ca sursă unică de venit poate fi plătită și în natură (Raportul Parlamentului European din 4 iulie 2017, Către locuri de muncă decente, punctul 1).

În cuprinsul rezoluției, punctul 3 este, pe de altă parte, accentuată concluzia conform căreia tendința utilizării de forme atipice de muncă este în continuă creștere, mai cu seamă în cazul contractelor încheiate pe durată determinată și a celor cu timp parțial. Parlamentul European nu promovează prin această rezoluție teza echivalării contractelor de muncă atipice cu cele precare, utilizând un arsenal motivațional și rațional, convergent principiilor de drept. În esență, această concluzie tranșantă în formula unui necesar și binevenit *distinguo* are în vedere faptul că distincția între contractele atipice de muncă și cele precare este ilustrată de poziția legislației și practicii sociale vis a vis de anumite drepturi salariale, considerate ca alcătuind nucleul dur al statutului juridic al lucrătorului, drepturi ce pot fi sintetic înfățișate ca fiind cele vizând dreptul de asociere în sindicate, dreptul la negociere colectivă, dreptul la o remunerație egală și echitabilă, dreptul la un mediu de muncă, sigur și sănătos, dreptul de odihnă și concediu anual plătit, dreptul de acces la o jurisdicție legală, imparțială și obiectivă în cazul încălcării dreptului la muncă, garanții efective și eficace împotriva actelor arbitrare ale angajatorului și mai ales în cazul concedierilor nelegale.

Chiar dacă dreptul unional nu se opune și uneori încurajează promovarea unor modalități de flexibilizare a condițiilor de muncă, aderând la conceptul de flexisecuritate, acest demers nu



poate fi luat ca aliat ideatic și cu atât mai puțin ca sugestie sau recomandare în direcția utilizării noțiunii de flexicuritate ca alibi normativ.

Așadar, putem afirma că prin flexibilizarea relației de muncă nu se urmărește înrăutățirea regimului juridic al lucrătorilor prin diminuarea drepturilor sau chiar lipsirea de acestea. Dimpotrivă, flexicuritatea este concepută ca sursă de politici îndreptate în direcția ameliorării continue a statutului salarial. (Rezoluția Parlamentului European, punctul 5).

Cât privește descrierea de conținut a precarității la nivelul relației de muncă, Rezoluția înfățișează o serie de situații factuale, fără ca enumerarea acestora să fie una limitativă, după cum urmează:

- Securitate juridică insuficientă, cum este cazul anumitor contracte cu timp parțial involuntar sau a contractelor de muncă la cerere;
- Lipsa unei protecții juridice în caz de concediere, având ca motiv prioritar luat în considerare faptul că nu sunt reglementate anumite venituri sub stupid substitutive salariului și/sau lipsesc măsurile eficace de reinsertie pe piața muncii;
- Nivelul remunerației nu asigură un trai decent;
- Drepturile de protecție socială, fie sunt insuficiente, fie lipsesc;
- Protecția juridică împotriva discriminării este insuficientă sau absentă;
- Inexistența unor mecanisme juridice care să asigure promovarea în carieră;
- Un nivel scăzut al drepturilor colective, inclusiv în ce privește reprezentarea colectivă a salariaților;
- Un mediu de lucru care nu respectă standardele minime de sănătate a lucrătorilor și siguranță în muncă a acestora.

Conceptul de trai decent este definit de către Organizația Internațională a Muncii și constituie un referențial stabil și relevant pentru Parlamentul European în definirea precarității pe planul relației de muncă.

Pe de altă parte, ținând cont de aspectele învederate în cadrul examenului critic al precarității unor contracte de muncă la care a recurs Parlamentul European în documentul citat, sunt promovate o serie de recomandări adresate statelor membre, din care menționăm următoarele:

- Definirea și inventarierea categoriilor de munci precare, precum și dezvoltarea activităților fals declarate ca independente în scopul combaterii muncii nefiscalizate;



- Ameliorarea reglementărilor unionale în scopul eliminării aspectelor cu potențial discriminator;
- Edificarea unei politici publice îndreptate în direcția finanțării consistente a locurilor de muncă cu potențial de multiplicare;
- Recunoașterea societăților cu un singur asociat ca parte la negocierea colectivă;
- Accesul necondiționat și integral al lucrătorilor cu contracte atipice de muncă la formarea profesională continuă;
- Încurajarea încheierii de contracte de muncă pe durată nedeterminată.

Parlamentului European transferă toate aceste obiective la nivelul unor recomandări de politici legislative, pe care statele membre să le pună în lucru, după cum urmează:

- Diminuarea formelor de muncă precare, prin garantarea dreptului salariatului la un trai decent;
- Extinderea noțiunii de salariat și la activitățile independente, prin includerea în rândul lucrătorilor și a regimurilor juridice aplicabile persoanelor independente;
- Combaterea și eliminarea muncii nedecarate prin identificarea contractelor frauduloase de utilizare a forței de muncă, ce determină lipsirea salariaților de drepturile decurgând din legislația muncii.
- Promovarea încheierii de contracte de muncă standard, adică pe durată nedeterminată.

B. Contracte de muncă atipice

a) Apariția formelor de muncă atipice. Cauze. Caracteristici.

Constatăm că cel puțin prioritar acapararea unei părți a pieței muncii de aceste noi forme de contractare a forței de muncă este rezultatul importului noilor tehnologii informatice asupra modului de poziționare a lucrătorului față de beneficiul unei munci prestate de acesta într-o formă de organizare a activității dominată de cele mai multe ori de specificul utilizării instrumentului informatic.

Astfel cum s-a remarcat de un autor, Orly Lobel¹⁸ p 24, contextul tehnologic în care prestarea muncii de către lucrător a devenit un spațiu în continuă expansiune, este cel responsabil de

¹⁸ O. Lobel, The Gig Economy & The Future of Employment and Labor Law (2016). University of San Francisco Law Review, Vol. 51, No. 1, 2017, San Diego Legal Studies Paper No. 16-223, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2848456>, pp. 1-14.



aparitia lucrătorilor din *gig economy*, adică din economia colaborativă. Numărul acestui tip de lucrători a căror activitate este înfăptuită, realizată sau mijlocită, după caz, prin utilizarea aparaturii informatice, este în continuă creștere numerică și accentuată diversificare de ordin profesional, incluzând persoane cu calificări minimale, care lucrează ca babysitter, curieri, asistenți sociali, dar și persoane ce exercită profesii specializate complexe, precum medici, profesori, programatori, juriști în concret. Întregul parcurs la care asistăm cu privire la dezvoltarea acestor noi forme de muncă are la bază, în viziunea autorului sus-menționat, evoluția World Wide Web, aflat astăzi într-o a 3-a formă evolutivă, după ce în prima a avut ca obiect apropierea informației în mod complet și în timp real, cea de a 2-a vânzarea de bunuri prin rețelele online, cea de a 3-a, web 3.0, urmărește generalizarea vânzării, mercantilizarea muncii și, în principiu, transpunerea tuturor activităților într-o formă mercantorială de tipul *everything store*.

Acest obiectiv în curs de concretizare este și a fost eșafodat pe o serie de idei fondatoare, cum ar fi:

- Transparența pieței;
- Eliminarea intermediarilor;
- Creșterea autonomiei funcționale și decizionale a lucrătorilor;
- Adaptarea muncii la dorința de libertate a ființei umane ca și identificarea unui echilibru just între viața profesională și viața privată.

Desigur că acest model de structurare a pieței muncii nu este unul nici pe departe idilic, iar fazele pe care le articulează ideatic și funcțional, cum sunt cele de mai sus, nu sunt la adăpost de critică.

Astfel, la avantajele, unele doar aparente, pe care le promovează acest nou mod de relaționare a prestatorului de muncă cu beneficiarul activității sale, i se pot opune o serie de dezavantaje reale, consistente și cu fundamentare motivațională, validată și în ordine principială, dar și în ordine practică.

[J. Kennedy](#), Three Paths to Update Labor Law for the Gig Economy, in Information, Technology and Innovation Foundation, April 2016, pp. 1-10.



În consecință, acest model de organizare a muncii, prin operaționalizarea noilor tehnologii și motivat de avantajele autonomiei lucrătorilor ca expresie a nevoii de libertatea ființei umane, poate fi criticat pentru următoarele considerente.

- Munca prestată în aceste condiții este afectată de incertitudine în timp;
- Munca în aceste condiții este afectată de precaritate, respectiv lipsite de garanții legale și de suportul material în caz de pierdere a locului de muncă;
- Mercantilizarea raporturilor de muncă constând în favorizarea aplicării regulilor dreptului comercial în detrimentul apelului la regulile legislației muncii, părăsind astfel terenul garanțiilor specifice acestora în privința structurării statutului juridic al lucrătorului;
- Demersul în direcția dereglementării condițiilor în care se prestează munca, respectiv cea mai periculoasă latură a acestui proces de insecurizare din punct de vedere juridic a muncii și care continuă de 4 decenii.

Într-o formulă oarecum patetică este descrisă această stare de lucruri atunci când un autor exprimă această îngrijorare: „imaginați-vă o economie în care fiecare prestează părți din muncă și la orice oră nu știe când va dobândi o nouă slujbă. Ce viață va fi aceasta, ce relație de familie? ¹⁹”

b) Aspecte specifice noilor forme de contractare a muncii

Așa cum s-a subliniat în literatura juridică a muncii²⁰, conturându-se practic un punct de vedere unanim împărtășit, aceste forme noi de contractare a forței de muncă sunt rezultatul impactului noilor tehnologii informatice în organizarea procesului de muncă, dar și a unei serii de mutații relevante în plan social și economic.

Analiza juridică, în consecuție a enunțului de mai sus are ca punct de aplicație cele 2 rapoarte Eurofund 2015, 2020, care au promovat validarea a nouă forme de asemenea modele de contractare.

Motivul acestui examen critic și totodată sistematizarea de tipul *suma divisio*, rezidă în principal atât din nevoia cunoașterii unor situații reale de pe piața muncii, cât și desigur evaluărilor din perspectiva modelului standard de raport juridic de muncă, dar și al acomodării la nivelul legislației

¹⁹ Ibidem, p. 3

²⁰ E. [Rimbau-Gilabert](#), S. [Pasamar, S.](#), New Forms of Work", [Santana, M.](#) and [Valle-Cabrera, R.](#) (Ed.) *New Directions in the Future of Work*, Emerald Publishing Limited, Leeds, 2021, pp. 55-57;



a unor valori cum ar fi libertatea versus incertitudine, autonomia lucrătorilor, versus precaritatea raportului de muncă, liberă inițiativă versus subordonare.

De asemenea, demersul analitic realizat prin rapoartele Eurofund își află și afirmă interesul cognitiv din perspectiva unor chestiuni principale, dar și cu rezonanță practică semnificativă, cum ar fi cele legate de managementul resurselor umane.

Din examinarea acestor rapoarte în literatura de specialitate au fost avansate o serie de concluzii cu privire la fizionomia juridică a noilor forme de prestare a muncii. Astfel, se pot distinge câteva caracteristici comune cu relevanță în circumstanțierea elementelor de noutate pe care le ilustrează, și anume:

- Eliminarea caracterului personal al contractului individual de muncă;
- Degradarea condițiilor de muncă prin promovarea muncii nedeclarate sau prin ocultarea. Politicilor de resurse umane și a funcțiilor de management de personal sub diferite aspecte, inclusiv în legătură cu politicile de recrutare;
- Creșterea libertății pe piața muncii, prin promovarea politicilor de flexisecuritate.

Este de accentuat faptul că poziționarea lumii academice²¹ și mai ales a partenerilor de dialog social este divergentă. Câteodată, este ilustrată în termeni radical de netă respingere, iar la nivelul politicilor publice se poate constata, observa o determinantă eterogenitate de abordări, de la încercări de reglementare a unora dintre acestea prin extinderea incidenței legislației muncii sau printr-o totală indiferență.

Desigur, nu putem omite din analiza noastră faptul incontestabil furnizat de realitatea ca practică socială aplicată că, în conformitate cu datele conținute de Raportul Eurofund 2015, 2020, munca pe platforme a cunoscut o creștere exponențială. Practic, s-a dublat în privința numărului statelor membre în care se prestează munca pe platforme, de la 40 % dintre statele Uniunii Europene în 2015-95 % din statele membre în 2020.

Cu tot avansul impetuos cunoscut de aceste forme noi de contractare a muncii, datele statistice permit observatorilor pieței muncii și, desigur, opiniei doctrinare, să conchidă că, pentru moment, relația de muncă ca raport juridic rămâne dominantă în forma sa standard independent de influența mutațiilor tehnologice, digitalizare, robotizare, inteligență artificială, oferind în

²¹ Ibidem, pp. 56-57.



continuare garanții juridice de efectivitate în exercițiul dreptului la muncă, precum și garanții satisfăcătoare de acoperire a unor nevoi sociale pe care de regulă le identificăm sub noțiunea de *welfare*.

Nu putem însă ignora acest proces care fără îndoială pune în dezbaterea publică noi concepte sau revizuirea unora clasice, cum ar fi responsabilitate, creativitate, libertate, asumarea de riscuri economice și financiare a căror utilizare în prezent va genera o certă și determinantă reconfigurare a conținutului raportului juridic de muncă. În lumina raportului european, trăsăturile caracteristice ale noilor forme de prestare a muncii sunt:

- Munca este prestată sporadic sau intermitent în opoziție cu formele de continuitate și regularitate pe care o ilustrează raportul de muncă standard.
- Posibilitatea lucrătorilor de a lucra prin colaborări stabile între ei;
- Autonomie funcțională constând în organizarea conținutului muncii și modul de prestare a activităților, de regulă în alte locuri decât. Cele organizate sau controlate de acesta.

Din lectura acestor aspecte de natură factuală pot fi desprinse caracteristicile pe care le avansează aceste forme de muncă și anume.

- Relația de muncă nu are obligatoriu un caracter juridic personal;
- Privilegiază încheierea unor contracte de muncă pe durată determinată;
- Promovează. Structuri colaborative între lucrători independenți.

Punerea în lucru a acestor noi forme de contractare a muncii evidențiază o serie de obiective de atins și care interesează fie pe angajați ori pe angajatori, fie pe ambii deopotrivă. Între aceste obiective menționăm eficiența economică în utilizarea forței de muncă, creșterea productivității muncii, politici de angajare adaptate la provocările pieței, creșterea nivelului de competitivitate a produselor și a serviciilor.

Privită din perspectiva impactului asupra relației de muncă și a forței de muncă, aceste noi forme de. Contractare pot fi grupate în 3 categorii:

- Cele care interferează asupra relației angajator angajat - plata cu vouchere, munca pe platforme, partajarea salariaților.
- *ICT mobile workers, collaborative work, casual work;*
- *Platform work, work on demand, interim management, portfolio work.*



II. Noi forme specifice de contractare a muncii

1 Considerații introductive. Trăsături generale. Efecte.

Cum arătam în capitolul precedente, noile forme de angajare A forței de muncă ce a apărut în ultimele 4 decenii, inițial la marginea pieței muncii, iar apoi cu avansarea utilizării noilor tehnologii și Impetuozității intrării în scenă a conceptului de flexibilizare a relației de muncă tind să ocupe nu doar Piața muncii, într-o manieră relevantă, dar deschid percepții, noi și luări de poziție la nivel principal în dezbaterile academice.

Așa cum s-a subliniat în literatura de specialitate²² aceste noi forme de angajare în muncă au generat mutații fundamentale la nivelul abordării normative a politicilor legislative, cât și în privința restructurării pieței muncii. Nu mai puțin semnificative sunt aspectele legate de statutul juridic al lucrătorilor angajați în asemenea raporturi de muncă, precum și cele vizând condițiile concrete de muncă sub aspectul organizării timpului de lucru, al garanțiilor privind un mediu de muncă sigur și sănătos, al respectării dreptului la egalitate de tratament, al garantării salariului adecvat și echității, al participării la negocierea colectivă, al accesului la justiție imparțială, obiectivă etc.

²² I. Mandl, Examining emerging new employment forms and potential positive and negative effects on working and employment conditions, Administration, vol. 65, no. 4/2017, pp. 11–20.



Acestei tematici complexe cu rezonante nu doar în planul ordinii juridice naționale, dar și unionale, ca și la nivelul cotidianității activității concrete desfășurate de lucrători s-a oferit un răspuns articulat teoretic și comprehensibil descris de către Eurofund (2015, 2017, 2020).

Demersul Eurofund și-a propus în mod explicit și afirmat să identifice aceste noi forme de angajare a forței de muncă și să le descrie sintetic, dar esențial conținutul, și, în final, să orienteze actorii de pe piața muncii cu privire la avantajele sau dezavantajele pentru subiectele raportului de muncă, decurgând din utilizarea lor. Putem decela în documentele Eurofund privitoare la acest subiect, atât o acțiune de sistematizare cu utilitate în planul analizei de conținut, dar și a uneia de tipul judecăților axiologice, respectiv de identificare a unor preferințe sau doar utilități pentru unele din aceste forme de angajare sau, dimpotrivă, o atitudine mai degrabă de respingere. Toate aceste poziționări ale Eurofund își trag „seva” ideatică din punerea față în față a modelului standard de raport juridic de muncă cu cel promovat de noile forme de angajare, abordări condimentate cu o serie de elemente cu valoare de condiționalități ce țin de următorii factori:

- Un nou mod de organizare a muncii, determinat de efectul utilizării noilor tehnologii informatice;
- Dezideratul lucrătorilor de a presta munca în formule cât mai flexibile de orar de lucru, inclusiv din locurile neafiate sub organizarea sau măcar controlul permanent al angajatorului ca formă de exprimare a autonomiei funcționale, uneori chiar decizională a lucrătorului într-o continuă expansiune;
- Segmentarea pieței muncii, urmare a diversificării regimurilor juridice, precum și a statutelor profesionale ale lucrătorilor;
- Modalități noi de concepere a timpului de lucru și a modului de remunerare a activității prestate;
- Tendința eliminării progresive din conținutul obligațional al contractului de muncă al normelor legale, de regulă imperative, prin apelul chiar excesiv la tehnicalitățile contractualismului, considerate mijloacele juridice idonee în prezent pentru a concilia exigențele unei piețe globalizate cu regula exprimată de norme juridice.

Așadar, putem conchide sub acest prim aspect că noile forme de angajare a forței de muncă au de a face în sens juridic în planul analizei teoretice, dar și practice cu două chestiuni, și



anume statutul lucrătorilor și organizarea pieței muncii, într-un sens mai larg ca organizare a economiei²³.

Cu titlu subsidiar, problematica antamată de aceste forme de angajare a forței de muncă, își expandează obiectul lor specific și în privința lucrătorilor independenți, mai ales în legătură cu reglementările ce vizează colaborarea între aceste persoane.

Eurofund a identificat nouă forme de angajare a forței de muncă, pe care le vom analiza în conținutul lor specific într-o altă secțiune a studiului nostru.

În acest capitol, ne rezumăm să identificăm câteva elemente de ordin general, caracteristici care intră în compoziția organică a fiecăruia dintre aceste noi forme de angajare.

Conform autoarei²⁴ citate mai sus, unele din aceste forme se află în proximitatea paradigmei unui raport de muncă standard, caracterizat prin existența unui raport de subordonare, pe când altele amintesc de regimul juridic al lucrătorilor independenți. Totodată, este avansată constatarea de subtilitate juridică conform căreia anumite forme sunt în conexiune cu problematica conținutului obligațional al raportului juridic de muncă, în timp ce altele influențează modelul de prestare a muncii, specific modelul de organizare a muncii, inclusiv asupra formulei de normare a muncii.

Pe de altă parte, crowd workers vor face subiectul unei analize detaliate într-un alt studiu. În documentul de față vom sublinia doar faptul că munca pe platforme electronice se află la intersecția între un raport juridic de muncă, o anumită formulă de subordonare pe care o vom dezvolta în capitolul următor, și condiția juridică a lucrătorului independent, cât privesc condițiile de muncă asupra cărora decide în principiu și în concret lucrătorul.

De asemenea, chestiuni referitoare la tematica juridică a drepturilor lucrătorilor pe platformele electronice, cum ar fi nivelul de remunerare, realizarea unui echilibru just între viața profesională și viața privată de familie își vor găsi o amplă prezentare în formula avantaje-dezavantaje într-un alt studiu.

²³ Ibidem p. 11.

²⁴ Ibidem p.12.



Pe firul metodologic al analizei noilor forme de angajare, statutul juridic al lucrătorului, structura pieței muncii, modul de organizare a muncii să impun anumite observații după cum urmează:

- Munca mobilă - consecința utilizării tehnicilor informatice - nu impactează, de regulă, asupra conținutului obligațional al raportului de muncă, dar influențează considerabil condițiile de muncă, întrucât acestea nu sunt sub controlul permanent și concret al angajatorului. Este totodată de adăugat faptul că programul de lucru și orarul de lucru se află în administrarea lucrătorului;
- Împrumutul de lucrători constând în utilizarea în comun de către un grup de angajatori a muncii aceluiasi lucrători nu afectează statutul său profesional, cu unele amendamente pe care le vom dezvolta într-un alt raport dedicat exclusiv acestui subiect. Literatura juridică²⁵ apreciază că acest mod de prestare a muncii apropie cel puțin în plan factual împrumutul de lucrători de munca prin agent de muncă temporară,. Totuși, față de aceasta prezintă o serie de avantaje incontestabile, fiind de regulă realizate prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată și într-un plan mai general, oferă un grad de certitudine și stabilitate comensurabile viitorului profesional al lucrătorilor. Calitatea de angajator al celor care utilizează activitatea lucrătorului împrumutat creează în sarcina acestora obligațiile ce decurg din respectiva condiție juridică, adică cea de angajator – neavând poziția unui client în raport cu activitatea prestată de lucrători în beneficiul lor.

Cum subliniam în cele ce preced, o serie din formele noi de angajare în muncă induc o anumită fizionomie pieței muncii și, desigur, condițiilor de muncă.

În literatura de specialitate²⁶ au fost remarcate o serie de efecte juridice diferite pe care aceste forme de angajare în muncă le produc atât în planul garanțiilor legale, vizând statutul juridic al lucrătorilor, cât și referitor la mutațiile relevante pe planul condițiilor de muncă.

De altfel, cât privește protecția socială, unele din aceste noi modalități de angajare în muncă pot fi considerate a dispune de un potențial relevant în direcția asigurării unui regim juridic adecvat al drepturilor lucrătorilor în această materie. În schimb, formele de muncă pe durată foarte scurte sau contractele la cerere cu zero ore au un impact manifest negativ asupra drepturilor lucrătorilor,

²⁵ Ibidem p. 13

²⁶ Ibidem p. 15-16.



lipsindu-i pe lucrători de garanțiile standard în exercitarea drepturilor lor la muncă. Ne referim cu deosebire la existența unor garanții privind stabilitatea în muncă, inclusiv în privința dreptului de a contesta în instanță actele angajatorului apreciate ca ilegale de lucrători sau impredictibilitatea timpului de lucru cauzată de necunoașterea în prealabil a duratei programului și a orarului de lucru. În plus, la aceste efecte negative vizând exercițiul dreptului la muncă și regimul obligațional al contractului de muncă se adaugă nivelul scăzut și neadecvat al remunerației, precum și un acces restricționat, dacă nu chiar refuzat, la prestațiile sociale furnizate de asigurarea împotriva șomajului.

O altă dimensiune a muncii în noile forme este aceea evidențiată de rolul acordat conceptului de flexibilizare care anvelopează practic toate aceste modalități de angajare și prestare a activității, mai puțin, dar notabil, munca casuală. Dacă în principiu și mai degrabă în ordine principală, în privința flexibilității relației de muncă suntem de acord că poate conferi o serie de avantaje pentru lucrători - autonomie funcțională, decizională, echilibrul între viața profesională și cea privată - totuși, o analiză concretă, pe teren, pare a ilustra contrariul, și anume o serie de dezavantaje pentru lucrători și că oricum flexibilitatea ca *modus operandi* în structurarea relației de muncă avantajează cert întotdeauna pe angajator. În lista efectelor negative pe care le include flexibilizarea raportului juridic de muncă, cele mai dese reproșuri vizează stresul lucrătorilor și intensitatea muncii.

În alt registru, în egală măsură important, este de observat că, în majoritatea lor, aceste forme noi de contractare a muncii vulnerabilizează mecanismele legale de reprezentare a lucrătorilor, slăbind posibilitățile reprezentanților salariaților (de regulă, sindicatele) de a încheia o formulă solidă de revendicări cu o susținere substanțială și neechivocă. Este evident că indicele de sindicalizare scade dramatic într-o piață a muncii fragmentată statutar, divizată funcțional și care ilustrează deseori politici publice neprietenoase, dacă nu vădit ostile la adresa modului de susținere a revendicărilor lucrătorilor printr-o entitate sindicală vigilentă.

Analizând problematica de pe „versantul” impactului acestor forme de contractare a muncii asupra structurilor pieței muncii., putem socoti că avem de ales între 2 variante.

Într-o primă abordare, într-un evident registru axiologic minimalist, am fi tentați să judecăm aceste noi modalități de contractare și organizare a muncii ca susținând cu prioritate teza creării de locuri de muncă.



Potrivit acestei tendințe, ocuparea forței de muncă într-o proporție satisfăcătoare este obiectivul primordial al politicilor publice din domeniul pieței muncii, cu toate neajunsurile reale pe care criticii le acestei soluții i le impută.

Este de notorietate, fiind în multe cazuri documentat faptul că multe dintre aceste forme nu oferă garanții nici măcar minimale privind respectarea regulilor conform cărora se exercită dreptul la muncă (nediscriminare salarîu adecvat și echitabil, dreptul la negociere colectivă, încurajarea lucrătorilor în realizarea dreptului la asociere în sindicate).

Cea de-a doua abordare preconizează ideea că noile forme de contractare a muncii au slăbit plasa de protecție socială a lucrătorilor, impactând asupra structurii pieței muncii și înlocuind nucleul de valori și principii care omogenizează raportul juridic al relației de muncă cu o sumedenie de reguli proprii fiecărei forme de prestare a muncii.

În cadrul concluziilor avansate de autoarea mai sus amintită²⁷ este subliniată, pe de o parte, sorgintea acestor forme care își găsesc motivare și plauzibilitate, cel puțin în tehnologiile informatice și în flexibilizarea relației de muncă, iar pe de altă parte, este în egală măsură susținută ideea de a identifica noi forme și mecanisme de funcționare a noilor modalități de contractare a muncii și de organizare a pieței muncii, având ca obiectiv unic și concret o ameliorare a conținutului dreptului la muncă al tuturor lucrătorilor care prestează activități în aceste condiții.

2 Noi forme de contractare a muncii.

A. Enumerare. Descriere. Conținut

c) Aspecte introductive

Este deja achiziționat în doctrină²⁸ faptul că aceste forme de angajare în muncă sunt într-o legătură organică, în continuă dezvoltare cu interesul manifestat pe piața muncii în privința flexibilizării raportului de muncă ca modalitate aptă de a susține exigențele lumii afacerilor. O multitudine de factori economici și sociali intră într-o combinație dorită și realizată, ilustrând într-o ordine nu neapărat aleatorie, dorința lucrătorilor de a avea o muncă, pe care să o organizeze într-o marjă de autonomie relevantă, cu asumarea unei responsabilități profesionale bine și ca

²⁷ Ibidem, p. 19-20.

²⁸ E. [Rimbau-Gilabert](#), S. [Pasamar, S.](#), op. cit. pp. 55-76.



atare recunoscută în organizarea propriei activități cu voința angajatorilor de a slăbi corsetul obligațional cât privește suma obligațiilor ce le revin în mod tradițional pentru garantarea dreptului la muncă al angajaților. În concret, este vorba despre împerecherea unor interese, și anume dezideratul autonomiei funcționale – care aparține lucrătorului, și căruia îi corespunde cel al angajatorului în direcția creșterii productivității muncii și a competitivității produselor și serviciilor.

În alți termeni prerogativa conducerii (de direcție) a angajatorului este substanțializată mai puțin vizibil, dar la fel de categoric în flexibilitatea relației de muncă recunoscută lucrătorului. Acesta, deși aparent mai liber în exercițiul modalităților de lucru și chiar organizatoric al locului de muncă, suportă constrângeri mai multe și mai severe prin faptul că munca este evaluată din perspectiva rezultatului obținut (obiectivul de performanță atins) și nu doar sub aspectul prestației în sine - obligație de diligență.

Cum subliniam în capitoul precedent, aceste forme noi de angajare în muncă impactează în grade diferite, fie conținutul obligațional al raportului juridic de muncă, fie condițiile de muncă și mai general structura pieței muncii, fie ambele deopotrivă.

B. Analiza formelor noi de angajare

În cele ce urmează vom analiza cele 9 forme noi de contractare a muncii la care ne-am referit într-o altă secțiune a studiului nostru. Facem în acest context, precizarea că în ce privește împrumutul de personal, această formă de contractare a muncii va fi examinată în cuprinsul altui studiu, întrucât face obiectul unui raport distinct de cercetare.

a) Împărțirea postului.

Această formă de angajare constă în angajarea pe același post a mai multor lucrători prin divizarea între aceștia a atribuțiilor de serviciu. Prin intermediul acestei modalități de contractare a muncii se ajunge la încheierea de contracte cu timp parțial.

Reiterăm aici faptul că acest tip de contract de muncă a primit în timp o reglementare proprie și în partea specială, atât la nivelul normativului unional, și anume, Directiva 97/81²⁹, cât și în ordinea juridică românească și ne referim aici la articolul 103-107 din Codul muncii. Totodată, acceptăm și împrăjurarea că asemenea contracte individuale de muncă, deși considerate atipice în ordinea de

²⁹ Directiva 1997/81 CE privind acordul cadru cu privire la munca cu fracțiune de normă, publicată în JO L 14, 20 ianuarie 1998



drept unional și național, alături de cele pe durată determinată și sau prin agent de muncă temporară, nu sunt incluse în categoria celor precare, la care ne-am referit într-un capitol precedent³⁰.

Dincolo de aspectele strict juridice vizând conținutul obligațional al acestui contract, în general similar cu cel identificabil la nivelul unui contract de muncă standard, mai puțin nealocarea activității lucrătorului unei norme întregi, privită încheierea acestui contract dintr-o perspectivă deschisă de structura pieței muncii, se pot avansa câteva observații, pe care le vom detalia mai jos..

Conform analizei Eurofund, această modalitate de contractare a muncii este cu deosebire prezentă în instituțiile și companiile publice, precum și în sectorul educației, sănătății și asistenței sociale. Din punctul de vedere al susținerii interesului legitim al lucrătorilor, putem nota că angajarea cu timp parțial reprezintă o formă de normare a muncii ce vine în sprijinul mamelor cu copii ce revin la serviciu după concediul de maternitate sau al celui pentru creșterea și îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani, conform dreptului românesc sau favorizează lucrătorii care nu pot corespunde unei cantități crescute a muncii necesare desfășurării activității în cadrul unui program normal de lucru de 8 ore pe zi.

Este evident că un model juridic de tipul contractului cu timp parțial dă prioritate, acțiunii de flexibilizare a raportului juridic de muncă, răspunde unor nevoi sociale, desigur, dacă este utilizat în limitele bunei credințe și nu în mod abuziv în scopul reducerii costurilor cu forța de muncă. Poate constitui o practică abuzivă și deci ilegală, aceea prin care nivelul conținutului obligațiilor de serviciu, astfel cum sunt materializate prin atribuțiile posturilor să conducă la o supraîncărcare a activității lucrătorului, generând pentru îndeplinirea lor o intensificare a muncii peste nivelul obișnuit. Ca atare, munca cu timp parțial reprezintă o formă de contractare a muncii ale cărei avantaje pentru părțile contractului de muncă nu trebuie să fie complet debalansate de dezavantajele pe care acest mod de prestare a activității le poate prezenta, motiv pentru care o judecată de valoare în favoarea aplicării sale pe piața muncii trebuie să aibă la bază o cercetare atentă și, desigur, un control permanent și eficace din partea instituțiilor publice competente, conform legii în această materie (Inspekția muncii).

³⁰ A se vedea supra, p. 10.



b) Munca bazată pe vouchere

În concret, munca de acest tip prezintă o singură particularitate, care constă în împrejurarea că plata remunerației datorată de angajator lucrătorului nu este în bani lichizi, ci într-un document - voucher-eliberat de un terț, pe care îl primește angajatorul.

În concepția Eurofund 2015, statutul juridic al lucrătorului poate fi, după caz, cel aplicabil salariatului sau lucrătorului independent, indiferent de modul de organizare al angajatorului. Apariția acestei forme de angajare a muncii și de remunerare într-un mod specific, a avut ca punct de aplicație demersuri de scoatere la suprafață a muncii nedecarate sau nefiscalizate. Practic, introducerea unei noi forme de remunerații prin achiziționarea de vouchere a urmărit validarea unui raport de muncă pentru activități domestice, personal, casnic, munca în agricultură etc. Este evident că modul de plată a remunerației nu este, în opinia noastră, determinant pentru stabilirea naturii juridice a raportului de muncă, fiind unul ce se desfășoară integral și necondiționat sub tutela normativă a dreptului muncii.

Această formă de angajare a serviciilor casnice face obiectul Legii nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic³¹, intrată în vigoare la 1 ianuarie 2024. Din examinarea dispozițiilor generale, precum și a celor speciale, putem afirma că legiuitorul român a operat calificarea legală a muncii prestatorului casnic în perimetrul unui raport juridic de muncă.

În esență, chiar dacă o formulare explicită și complet lămuritoare lipsește din textul legii, ansamblul prevederilor actului normativ conduce în direcția asimilării activității personalul ce desfășoară ori prestează munci casnice ca fiind subiectul unui raport juridic de muncă.

La modul concret angajatorii, beneficiarii casnici achiziționează un număr de vouchere pe care le distribuie la rândul lor personalului casnic, care le prezintă la plată agențiilor de ocupare a forței de muncă.

Este evident că, deși nu se menționează că între beneficiarul casnic și prestatorul de servicii casnice se încheie un contract de muncă, referire la dispozițiile Codului muncii sau promovarea unor derogări de la dispozițiile aceluiași Cod, nu vor face decât să întărească teza aplicabilității legislației muncii acestei categorii de personal. Raportarea la Codul muncii prin textele Legii nr. 111/2022 acreditează, fără putință de tăgadă, că între cele două acte normative există o relație tipică de lege

³¹ Publicată în M. Of. nr. 402 din 27.04. 2022.



generală, lege specială, dar care aparțin deopotrivă aceluiași nucleu de principii și valori ilustrate de normele dreptului muncii. De altfel, într-o proporție covârșitoare, regimul juridic al drepturilor și obligațiilor personalului casnic este cârmuit de Codul muncii.

Din punctul nostru de vedere pot exista și situații în care este mai dificil de a diagnostica drept raport de muncă și mai ales de identificat un raport de subordonare dacă prestatorul casnic este o persoană fizică autorizată pentru a desfășura o asemenea activitate și cu atât mai mult dacă avem de a face cu o societate comercială având ca obiect de activitate asemenea categorii de prestații.

În alți termeni, suntem de părere că scopul personal al Legii nr. 111/2022 vizează exclusiv acele persoane fizice care pune la dispoziția beneficiarilor serviciilor casnice munca lor și se află într-o relație de subordonare. Într-adevăr, legea din capul locului și-a limitat acțiunea reglementativă la această categorie de persoane fizice, întrucât în celelalte cazuri posibile (persoane fizice autorizate, societăți comerciale), plata cu vouchere era din start imposibilă. Nu putem omite că demersul legiuitorului a urmărit fără nicio umbră de îndoială, promovarea unei forme de plată a muncii prin care să se combată anumite forme de muncă nedeclarată și efectul lor negativ.

Utilizarea plății muncii cu vouchere în formula promovată în diverse legislații naționale, prezintă anumite avantaje mai ales de ordin fiscal, cât și al coagulării unui comportament ilicit pe piața muncii.

c) Munca ocazională

Într-o definiție standard, propusă în raportul Eurofund 2019, munca ocazională se caracterizează prin următoarele:

- Munca nu are caracter continuu, iar relația juridică de muncă nu este stabilă, flexibilitate în organizarea programului de lucru, determinată de posibilitatea recunoscută angajatorului de a decide când, unde și cum se va solicita lucrătorului să presteze munca;
- Munca ocazională se concretizează pe piața muncii în două ipostaze, respectiv ca muncă intermitentă, constând în contracte de muncă încheiate pe perioade scurte de timp sau în muncă la cererea angajatorului, cunoscută de regulă în formula contractelor de muncă cu zero ore.



Aceasta a doua formă de concretizare juridică a muncii ocazionale este utilizată mai puțin frecvent, întrucât o serie de legislații naționale impun exigențe ținând de caracterul continuu al prestației efectuată de lucrător.

Detaliind conținutul acestor forme de contractare a muncii, denumite sub sintagma muncă ocazională, putem observa că:

- Munca intermitentă impune prestarea activității în perioade scurte de timp ca atare stabilite prin contractul individual de muncă și având ca scop declarat și explicit asumat îndeplinirea unor sarcini specifice ori fixarea numărului de zile de muncă alocate activității;
- Munca la cerere constă în cererea angajatorului adresată lucrătorului, când, dacă și unde urmează ca acesta să presteze muncă.

În unele cazuri, este precizat și numărul de ore necesar pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu ce incumbă lucrătorilor.

O analiză de tip sociologic utilizată de raportul Eurofund indică faptul că aproximativ 10 % din forța de muncă de la nivelul Uniunii Europene este angajată în această modalitate de contractare a activității. Totodată, trebuie recunoscut că această metodă privind utilizarea muncii ocazionale cunoaște realități juridice și profesionale extrem de diferite de la țară la țară, precum și în legătură cu grupurile profesionale vizate. Pe de o parte, sunt țări precum Slovenia - 40 % și Croația - 60 %, în care munca la cerere este răspândită în rândul studenților din procentele de mai sus. Gradul de răspândire a acestei forme de contractare a muncii este mult mai ridicată în anumite ramuri ale industriei, de pildă, HORECA, turism, industria de divertisment sau în agricultură. De pildă, în Belgia, 57 % din lucrătorii din serviciile alimentare sunt angajați în baza acestor tipuri de contracte.

Sorgința socio-economică a muncii ocazionale se găsește pe de o parte, în mutațiile structurale de pe piața muncii, flexibilitatea timpului de lucru, digitalizarea ca metodă de lucru, organizarea autonomă a timpului de lucru, iar pe de altă parte incertitudinea proceselor economice generate de globalizarea piețelor și mondializarea economiei.

O analiză de tipul avantaje-dezavantaje din perspectiva juridică a muncii ocazionale aduce pe agenda demersului critic următoarele aspecte:

- Utilizarea acestei forme de angajare în muncă pentru anumite categorii de persoane, îndeosebi studenți, prezintă două avantaje, în sensul că acomodează tinerii cu provocările



și problematicii muncii într-un context economic și social exigent. Pe de altă parte, reprezintă o sursă de venit de multe ori extrem de necesar.

- În schimb, o generalizare în aplicarea muncii ocazionale poate fi considerată drept o cauză principală, ce, în privința drepturilor lucrătorilor, mai ales cât privește stabilitatea în muncă, conduce la reducerea venitului și diminuarea garanțiilor referitoare la protecția muncii. Desigur că impactul acestor efecte, în general apreciate de observatorii pieței³² ca fiind negative, pot fi evaluate uneori ca fiind pozitive, în măsura în care lucrătorii optează liber ca asumând o asemenea formă de prestare a muncii. În alți termeni, preferința lucrătorilor pentru o muncă intermitentă, ca autonomie în exercitarea acesteia și în general structurată în paradigma flexibilității, nu este de reprimat sau de acuzat *de plano*.
- În privința angajatorilor, flexibilizarea la maximum a relației de muncă pe care o propune și materializează munca ocazională se pliază în mod optimal pe asigurarea unui management caracterizat de adaptabilitate și promptitudine. În reacția la schimbările bruște și radicale de pe piață, urmând ținta de profit și mari șanse de reușită, în orice caz, rețea scăderii costurilor de operare își găsește în această formă de contractare a muncii o „terapie” cel puțin aparent adecvată.

Într-un alt registru ideatic, supunem examenului critic chestiunea de ordin principal, și anume dacă în paradigmă juridică contractul la cerere este sau nu încadrabil în categoria contractelor de muncă.

În literatura de specialitate³³, cu specială privire asupra dreptului britanic (jurisprudenței), s-a remarcat tendința unor instanțe judecătorești de a scurtcircuita matricea principală caracteristică unui contract individual de muncă - și anume că un contract în care angajatorul nu oferă de lucru, iar angajatul nu prestează munca oferită, nu este un contract de muncă - optând pentru soluția de validare a unui asemenea operațiuni. Doctrina³⁴ a decorticat cu metodă și în baza unui demers realizat cu minuțiozitate argumentația fondatoare a raționamentului jurisprudențial ce și și-a găsit pivotul argumentativ în teza flexibilității și a practicii cutumiare, conform cărora o relație îndelungată între angajator și angajat, documentată în timp prin încheierea unor asemenea contracte, justifică calificarea relației de muncă drept una ce își are izvorul obligațional într-un

³² E. Rimbau-Gilabert, S. Pasamar, S., op. cit., p. 63-66.

³³ P. Davies, M. Freedland, op. cit., p. 12.

³⁴ Ibidem.



contract individual de muncă. Practic, o atare practică judiciară pune statutul lucrătorului sub zodia „aleatorului” chiar și expresia uzitată de doctrina britanică sugerând acest lucru - *jeopardy*.

În ce ne privește, socotim un asemenea contract, așa zis de muncă, ca fiind lovit de nulitate, întrucât acesta conține o condiție suspensivă potestativă, în sensul că oferirea unui loc de muncă în viitor depinde exclusiv de dorința sau voința angajatorului. De altfel, lipsirea de efecte juridice, în condițiile intrării într-un angajament contractual al acestui tip de condiție conduce la nulitatea absolută a oricărui contract (art. 1403 Cod civil). Facem această precizare pentru a sublinia că în nicio materie contractuală o condiție potestativă din partea debitorului nu asigură eficacitate juridică contractului. În plus, apreciem, aderând la opinia antereferită, că nici măcar nu este necesară o rafinată incursiune în problematica condiției potestative, așa cum o reglementează legislația civilă, întrucât un contract de muncă în care nu se precizează și pretinde prestarea unei activități, iar prestatorul acesteia prin ipoteză nu se angajează în contract să o realizeze, nu poate fi legalmente validat. În final, amintim că și în Parlamentul României a fost formulată o propunere legislativă care, în dezvoltarea articolului 103 din Codul muncii, a promovat teza reglementării contractului de muncă cu zero ore. Practic, contractul astfel identificat terminologic prevedea că la cererea angajatorului se putea stabili pe baza contractului de muncă încheiat numărul de ore de lucru la care este angajat salariatul, stabilirea orarului de lucru și a numărului efectiv de ore de lucru având loc doar după încheierea contractului de muncă, la un interval de timp absolut incert și dacă angajatorul dorea acest lucru. Defectuoșitatea evidentă a construcției juridice care dădea eficacitate unei condiții suspensive potestative din partea debitorului a condus la retragerea proiectului.

d) Management interimar.

În esență, această formă de angajare și prestare a muncii constă în punerea la dispoziția unor firme a unor specialiști cu un grad înalt de calificare profesională înaltă, pentru o perioadă limitată de timp.

Misiunea funcțională pentru care sunt angajate aceste persoane în calitate de manageri, constă în evaluarea unor probleme specifice și, desigur, concrete, care generează dificultăți de funcționare a companiilor în cauză. Practic, avem de a face, din punct de vedere al naturii juridice referitoare la această operație de punere la dispoziție de personal pentru misiuni concentrate pe obiective, ținând de managementul unei companii, cu instituția muncii prin agentul de muncă temporară, adăugând faptul că personalul trimis în misiune are un înalt grad de calificare profesională, atât la nivelul muncii propriu-zise, cât și al specialității ce face obiectul activității pretinse.



Din punctul nostru de vedere, apreciem că în acest caz, cel puțin în lumina legislației românești, chestiunea unei atare misiuni de management interimar poate fi subsumată sub aspect normativ fie muncii prin agent de muncă temporară, fie unei detașări.

În ambele situații, este obligatorie existența unui contract individual de muncă, ceea ce lămurește pe interpretul legii cu privire la statutul juridic al lucrătorului care prestează o asemenea activitate.

Nu putem exclude din câmpul de reglementare a unei asemenea operații juridice nici ipoteza îndeplinirii unui contract de muncă pe durată determinată, în măsura în care părțile definesc în mod clar, concret, și desigur, explicit, natura atribuțiilor funcționale pe care lucrătorul în management interim urmează a le îndeplini.

Situația *de facto* și *de jure* mai sus descrisă își găsește temeiul legal în dispozițiile art. 83 lit. k) din Codul muncii, putând fi așadar inclusă în ipoteza normativă ce vizează încheierea unui asemenea contract de muncă pentru desfășurarea unor lucrări proiecte sau programe.

Asimilarea angajării temporare - manager ad interim - a unei persoane în funcția de manager este normativ pe deplin justificată dacă o interpretare ca făcând parte dintr-un proiect ori program și anume cel de asigurare a unui management de criză sau oricum de rezolvare a unor chestiuni concrete punctate și specifice.

Așa fiind în măsura în care angajarea managementul *ad interim* urmează condiționalitățile pe care le reclamă legislația muncii, nu există niciun motiv de îndoială cât privește calificarea juridică a raportului, și nici referitor la contractul de muncă ce generează din punctul de vedere obligațional. O asemenea concluzie nu înlătură din interpretarea acestei figuri juridice - management interim - orice dubiu privind accesul necondiționat și integral al persoanei astfel angajată la beneficiul drepturilor recunoscute oricărui lucrător.

În legislația altor state, poziția managementului ad interim este câteodată la frontiera între un contract de muncă și activitatea independentă, ceea ce poate conduce la „amputarea” unor drepturi de care se bucură lucrătorii, mai ales în privința protecției sociale, ajutor de șomaj, afiliere la sistemul public de pensii.

e) Telemunca și mobilitatea în muncă prin utilizarea informației tehnologiei

Telemunca este consecința cea mai directă a efectului utilizării tehnologiei informației și a instrumentului său specific, cum ar fi calculatorul sau telefonul în prestarea muncii de către



lucrători. Fără a constitui o noutate a ultimilor ani, prestarea activității prin sistemul de telemuncă fiind inaugurată de la începutul anilor 70, totuși, a căpătat o relevanță extinsă în timpul pandemiei de Covid-19.

Conform literaturii de specialitate³⁵, telemunca poate fi generic definită ca fiind o muncă prestată cu ajutorul tehnologiei informatice și în afara locurilor de muncă organizate de angajator și include munca la domiciliu munca prestată oriunde și munca mobilă telemunca presupune în baza tutelei normative ce o reglementează și a angajamentului contractual ce implementează că activitatea prestată în acest mod să aibă o anumită regularitate chiar dacă uneori ea se prestează întâmplător.

Din punctul de vedere al răspândirii telemuncii în structura salarială, pe profesii, ocupații, activități, putem nota că ponderea cea mai mare, având și o continuitate consolidată se regăsește în zona realizării activităților IT în mod pasager, apelul la telemuncă fiind însă frecvent și pentru alte profesii în timpul pandemiei de covid.

O observație de ordin sociologic a fost avansată în literatura de specialitate³⁶, în sensul că nivelul de accesare a acestei modalități de prestare a muncii nu se mai înscrie în parametrii din perioada premergătoare pandemiei de COVID-19, menținându-se însă la un grad de răspândire relevant, întrucât lucrătorii au constatat că pot îndeplini fără probleme sarcinile de serviciu în acest mod, iar, pe de altă parte, din punct de vedere al organizării și al eficacității acesteia, atât angajatorul, cât și angajații săi, au motive de satisfacție. În plus, practicarea pe o scară largă a telemuncii are un efect pozitiv și sub aspectul consolidării unui comportament ecologic conform agendei publice în materia schimbărilor climatice.

Este de subliniat faptul că subvarianta telemuncii este munca mobilă, care maximizează gradul de autonomie funcțională a lucrătorului, întrucât acesta desfășoară activitatea din punct de vedere teritorial oriunde utilizând, desigur, instrumentarul IT - nefiind așadar ținut un loc de muncă concret și în principiu fix, iar, pe de altă parte, din punct de vedere al muncii depuse, impune un permanent contact și colaborare cu clienți sau alte persoane, și nu doar cu angajatorul. Aceste caracteristici ale muncii mobile, expresie a utilizării permanente a tehnologiei informației, conturează o serie de aspecte proprii și, totodată, generează anumite provocări în planul perimetrării cadrului adecvat asigurării unei funcționalități dezirabile la nivelul exercitării

³⁵ J. Messenger, Introduction: Telework in the 21st century – an evolutionary perspective, Downloaded from Elgar Online. E. [Rimbau-Gilbert](#), S. [Pasamar](#), S., op. cit., p. 66.

³⁶ Nergaard, K., Andersen, R.K., Alsos, K. and Oldervoll, J. (2018). Fleksibel arbeidstid. En analyse av ordninger i norsk arbeidsliv, Fafo report 2018:15, Oslo apud E. [Rimbau-Gilbert](#), S. [Pasamar](#), S., op. cit., p. 70.



drepturilor specifice inalienabile ale lucrătorilor, aspect ce va fi abordat într-o altă secțiune a studiului.

f) Munca pe platforme

Problematica juridică decurgând din încadrarea în tiparele normative a muncii prestate prin intermediul acestor platforme vor face obiectul unui alt studiu, motiv pentru care înțelegem să nu le abordăm nici măcar din perspectivă principală, pentru a nu prejudicia în niciun fel analiza ce va fi consacrată în mod specific și exclusiv.

g) Portofoliul activității

Această modalitate de desfășurare a activității este specifică în general lucrătorilor independenți sau micro întreprinderilor și constă în oferirea de servicii și executarea de lucrări în favoarea unor clienți, în baza unor contracte de colaborare încheiate pe perioade scurte de timp și având ca obiect realizarea unui proiect constând în prestarea unui anumit serviciu sau realizarea unui obiect.

În literatura problemei³⁷ p. 56, s-a conturat un punct de vedere relativ favorabil în privința acestei forme de muncă, în accepțiunea sa de garantare a dreptului la muncă ca drept efectiv. Totuși, faptul că această formă de prestare a muncii nu este dotată cu garanțiile de protecție socială minimale ce însoțesc statutul juridic de lucrători, pe de o parte, iar, pe de altă parte, la nivelul legislației aplicabile nu avem de a face cu o „anvelopare” de ordin juridic explicită și obligatorie, ne determină să ne alăturăm autorilor³⁸ care consideră munca pe bază de portofoliu de activități ca generând dezavantaje, cum sunt cele vizând insecuritatea prestării în timp a acestei ocupații, precum și în privința venitului posibil de realizat.

h) Munca în colaborare

Prin această sintagmă se înțelege îndeobște faptul că activitatea în cauză se realizează prin colaborare sau că există o rețea constituită din informații utile puse în comun, practici comune aplicate în timp între lucrători independenți. Această rețea excede unei simple colaborări ocazionale ori al unei susțineri circumstanțiale specifice relații partenariale.

³⁷ E. [Rimbau-Gilabert](#), S. [Pasamar, S.](#), op. cit., p. 70.

³⁸ Ibidem., p. 75



Concretizarea acestui tip de activitate se realizează conform Eurofund 2015 în 3 forme distincte, după cum urmează

- Funcționarea unei organizații de tip umbrelă care oferă o gamă de servicii administrative lucrătorilor independenți lipsiți de anumite cunoștințe ori de resurse materiale pe care pentru a le accesa pe cont propriu;
- Munca în colaborare realizată de persoane independente, micro întreprinderi, prin utilizarea în comun de spații de lucru departamente ce desfășoară activități administrative de gestionare și suport de tip *back office*. Tendința de creștere a acestei forme de prestare a muncii a cunoscut un hiatus notabil în timpul pandemiei de Covid- 19, dar ulterior și-a reluat cursul;
- Forma cea mai încheată și cu tradiție consolidată o reprezintă asocierile de tip cooperativ, localizate cu precădere în domeniul agriculturii și comerțului. Persoanele ce compun aceste cooperative asigură un mod de producție sustenabil cu efecte pozitive privind starea materială a lucrătorilor.

Funcționarea acestor trei forme prin care se materializează munca în colaborare este reglementată în mai multe state membre prin acte normative cu specifică adresabilitate legislație specială.

C. Managementul procesului de diversificare a ecosistemului forței de muncă

Trecerea în revistă a tuturor acestor forme de contractare a muncii evidențiază într-un mod incontestabil diversitatea de conținut în care se realizează activitatea, precum și segmentarea pieței muncii, iar aceste procese au ca rezultat final eterogenitatea statutului juridic al lucrătorilor.

Nu întâmplător, reglementarea statutară în privința modului de abordare a drepturilor lucrătorilor, precum și a condițiilor specifice în care se prestează activitatea, au determinat la nivelul doctrinei³⁹ utilizarea apelului la denumirea de ecosistemul forței de muncă.

Diversificarea formelor de contractare a muncii ca rezultat cu precădere a importului continuu și în permanență creștere a noilor tehnologii, mai ales telemunca, a devenit relevantă și o iminentă

³⁹Ibidem, p. 75



provocare în ce privește managementul resurselor umane. În acest câmp problematic se disting trei categorii de direcții de acțiune.

Politici diferite pentru diferite segmente din cadrul forței de muncă

De altfel, politicile managerilor de resurse umane trebuie orientate în primul rând în direcția identificării categoriilor diferite de lucrători sub aspectul conținutului obligațional al activității și a specificului condițiilor în care prestează munca la care s-au obligat. În al doilea rând, le incumbă responsabililor de resurse umane sarcina de a verifica o anumită compatibilitate funcțională și conformare de conținut și scop al activității acelor lucrători cu interesele strategice ale întreprinderii.

În literatura de specialitate, au fost decelate patru categorii de lucrători, grupați în raport cu abilitățile lor profesionale și experiența dobândită, vizavi de care se practică modele specifice de administrare de resurse umane, după cum urmează: angajații ce dețin cunoștințele ce alcătuiesc nucleul de cunoaștere, având totodată valoare strategică ce servește în mod direct activității pe piața întreprinderii.

Pentru acești lucrători compania va propune contracte de muncă pe durată nedeterminată, va organiza programe de perfecționare profesională, va acorda o serie de bonusuri salariale, va fixa condiții de garantare a loialității salariatului față de angajator.

O a doua categorie de lucrători sunt cei care au calități și aptitudini profesionale comune oricărei activități din orice companie, pentru care acesta va încheia de asemenea contracte de muncă pe durată nedeterminată pentru sarcini predeterminate, dar fără a investi cu prioritate în perfecționarea lor profesională.

În cazul lucrătorilor cu capabilități profesionale nerelevante pentru a fi evaluate din perspectiva clientelei pe care o are compania, se va proceda la încheierea contractelor pe durată determinată, în general pe perioade scurte de timp, ori se va face apel la exteriorizarea acelei activități, utilizând totodată metode de flexibilizare a relației de muncă, în scopul reducerii consistente a costurilor cu forța de muncă.

În fine, în formula alianțelor specifice muncii în colaborare se utilizează cu deosebire servicii de consultanță de la terți și nu prin personal propriu.



Pe de altă parte, segmentarea pieței muncii influențează în mod direct și relevant formele concrete de angajare a lucrătorilor, întrucât, de pildă, angajarea ca manager interimar corespunde formelor de activitate tipice de muncă colaborativă, în timp ce munca pe platformele electronice munca remunerată cu vouchere, munca ocazională și împrumutul de lucrători presupune o determinată contractare a muncii persoanelor respectiv.

De la cunoașterea cu o anumită exactitate a calităților profesionale ale lucrătorilor, precum și de la identificarea unor modele de organizare a muncii specifice fiecăreia din formele de contractare a activității, departamentele de resurse umane pot stabili care din aceste modalități de utilizare a forței de muncă vine în întâmpinarea obiectivelor de performanță economică ale companiilor și servesc direct și necondiționat scopurile strategice ale fiecărei întreprinderi.

În alți termeni, diversitatea formelor de angajare în muncă trebuie legate de o serie de condiționalități și obiective concrete al căror numitor comun urmează a conduce la obținerea de performanță economică în toate aspectele pe care aceasta le presupune, concomitent cu asigurarea reală și permanentă a unor condiții de muncă care să servească unor obiective proprii lucrătorilor vizând perfecționarea profesională remunerarea echitabilă la un nivel adecvat, precum și însoțirea dreptului la muncă de garanții eficace de combatere a practicilor abuzive, arbitrare ale angajatorului.

În procesul de reglementare pronunțată a statutului juridic al salariatului ca urmare a apariției unei multitudini de formule de contractare a muncii, un rol enzimatic de accelerator câteodată chiar generator de o anumită entropie factuală și confuzie conceptuală l-a jucat și telemunca.

Pentru acest motiv, o sintetică incursiune în abordarea acestor noi modalități de angajare și prestare a muncii nu poate ocoli provocările generate de telemuncă.

În concret, telemunca poate pune probleme în desfășurarea activității lucrătorilor, sub diverse aspecte precum:

- Necuprinderea tuturor lucrătorilor pe același site poate crea managerilor dificultăți în stabilirea intensității activităților și uneori a programului și orarului de lucru, în raport cu specificul fiecărui grup de lucrători, preferințele lucrătorilor considerați în mod individual-ut singuli - stau cu o anumită cultură organizațională;



- Dezvoltarea în termeni exponențiali a telemuncii poate pune în dificultate exercitarea în condiții acceptabile de către manageri a unui necesar control privind îndeplinirea în mod adecvat a atribuțiilor de serviciu de către lucrători;
- Crearea unui sistem de evaluare bazat pe obiective comensurabile sub aspectul îndeplinirii lor de către lucrători și, totodată, adoptarea unei conduite de către manageri bazate pe încurajarea valorificării de către lucrători a autonomiei lor funcționale și decizionale;
- Punerea în operă a unor mecanisme de relaționare a managementului cu lucrătorii, care să inducă încredere și respect reciproc în realizarea obiectivelor asumate;
- Păstrarea și utilizarea spațiilor de lucru comune aflate sub controlul angajatorului ca punct de intersecție a rezultatelor obținute de fiecare lucrător și, totodată, de evaluare a gradului de îndeplinire a obligațiilor de muncă de către fiecare lucrător.

Pentru considerente de ordin metodologic, precum și din perspectiva unei abordări ce ține de un efort în direcția creșterii comprehensibilității demersului nostru, socotim utilă afirmarea unor enunțuri cu valoare concludivă în legătură cu aspectele mai sus expuse.

Indubitabil, relația de muncă înglobând prin ipoteză și statutul juridic al salariatului cunoaște, în anii din urmă, o profundă transformare ce aduce în planul dezvoltării teoretice dar și al cotidianității proceselor de muncă o serie de aspecte ce caracterizează cu impact cauzal sau un rol de efect pe piața muncii.

Sintetizând datele ontologice ale acestui proces, putem decela elementele care amprentează în mod irevocabil și cu o specificitate relevantă și de netăgăduit. Ne referim la următoarele elemente constructive privind statutul lucrătorului și condițiile structurale ale pieței muncii, după cum urmează:

- Flexibilizarea relației de muncă prin autonomia funcțională și decizională a lucrătorului, materializată de acordarea unei anumite libertăți în amenajarea timpului de muncă;
- Segmentarea regimului juridic al drepturilor lucrătorilor în raport cu modul în care aceștia lucrează și condițiile în care își desfășoară activitatea. Diversitatea condițiilor de muncă s-a materializat și printr-o anvelopare juridică diferită, creând o relevantă eterogenitate în planul drepturilor și obligațiilor lucrătorilor;
- Impactul utilizării tehnologiei informației a generat forme de muncă noi și, chiar mai mult, a determinat modificarea radicală a modului de stabilire și evaluare a conținutului activității prestate de lucrători, transformând relația de muncă dintr-un raport juridic



compus din obligații de diligență, în majoritatea cazurilor, într-unul alcătuit din obligații de rezultat ce incumbă lucrătorului, prin sistemul stabilirii obiectivelor de performanță:

- Fluidizarea frontierelor de ordin principal juridic vizavi de munca dependentă și subordonată și cea independentă, constând în concret prin aluvionarea unor modele de reglementare care au migrat biunivoc -au fost împrumutate în ambele sensuri-dinspre legislația muncii și a raportului de muncă standard către lucrătorii independenți și viceversa. Ne referim punctual la faptul o serie de drepturi recunoscute și acordate în trecut doar salariaților au fost extinse în aplicare și în privința lucrătorilor independenți, precum drepturile de asigurări sociale drepturile de asociere profesionale în organizații de tip sindical, după cum elasticizarea modului de prestare a activității lucrătorului subordonat a fost amprentat de caracteristicile de funcționare ale lucrătorilor independenți

Dinamica acestor procese, prin noutățile pe care le aduce, pun în dificultate adoptarea unor concluzii tranșante și cu atât mai puțin irevocabile. Misiunea observatorilor, și cu atât mai mult a decidenților în domeniul pieței muncii, este de a „taluza” fluxul schimbărilor, dându-le o direcție, respectiv un sens, într-o notă de necesară predictibilitate, de natură a oferi oamenilor un dezirabil echilibru social și personal, prin crearea sentimentului că oportunitățile de pe piața muncii susțin aspirațiile de dezvoltare profesională și garantare a unui confort material și spiritual substanțial.

3 Examen critic a două forme de contractare a muncii în sistemul. Sistemul legislației românești

A. Contractul de activitate sportivă versus contractul de muncă

În economia studiului nostru, înțelegem să ne auto-limităm câmpul analizei noastre doar la aspectul enunțat mai sus, într-o abordare care din perspectiva logicii juridice, dar și al tehnicii legislative, pune dintr-un început următoarea întrebare, și anume: este logic și juridic ca o situație ce capătă reglementare prin normă de drept să fie abordată în registru normativ diferit? În alți termeni și trecând direct la subiectul analizei noastre, este consonant principalității dreptului și legitimat de regulile logicii formale, ca statutul sportivului profesionist să poată face obiectul la alegere a unui contract de muncă sau al unei convenții de activitate sportivă?



Această formulă, desigur eronată de legiferare, și-a găsit adăpostul normativ prin Legea nr. 69/2000 a educației fizice și a sportului⁴⁰, art. 14 ,așa cum a fost modificată prin OUG nr. 205/2005⁴¹. Conform textului de lege în dezbatere, era calificat drept sportiv profesionist persoana care:

- a) Obține licența de sportiv profesionist în conformitate cu procedurile prevăzute în statutele și în regulamentele federațiilor sportive naționale;
- b) Încheie cu o structură sportivă în formă scrisă un contract individual de muncă sau o convenție în condițiile Codului civil⁴². În acest din urmă caz, la cererea sportivului, acesta se putea afilia la sistemul de pensii publice și sau private. Și acest text de lege a cunoscut o modificare, cel puțin la nivel terminologic, în privința art. 14 lit. p), în sensul că sportivul profesionist încheie cu o structură sportivă un contract individual de muncă sau un contract de activitate sportivă. Acest tip de convenție a fost definit în anexa la Legea sportului, respectiv de lit. f), ca fiind „convenția încheiată pentru o durată determinată între structurile sportive și participanții la activitatea sportivă prevăzuți la art. 67¹ alin. (1), care are ca obiect desfășurarea unei activități cu caracter sportiv”. Precizăm că veniturile realizate din acest contract se încadrează în categoria veniturilor obținute din activități independente conform Codului fiscal⁴³. Mai exact, aici este de amintit că prin Legea 472/2004⁴⁴ s-a modificat art. 14 din Legea sportului, în sensul că respectivul profesionist încheia doar contract individual de muncă cu structurile sportive, abordare corectă și conformă cu dreptul unional astfel cum rezultă din Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene și din jurisprudența consolidată a Curții de Justiție a Uniunii Europene, aspect subliniat și de literatura de specialitate⁴⁵.

Referitor la actuala reglementare, au fost aduse întemeiate critici, întrucât și din perspectiva reglementării statutului juridic al sportivului profesionist în conformitate cu Legea sportului, dar și

⁴⁰ Publicată în M. Of. nr. 200 din 9.05.2000, cu modificările și completările ulterioare.

⁴¹ Publicată în M. Of. nr. 1.191 din 29.12.2005

⁴² Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, publicat în M. Of. nr. 511 din 24.07.2009 cu modificările și completările ulterioare.

⁴³ Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicat în M. Of. nr. 688 din 10.09.2015, cu modificările și completările ulterioare.

⁴⁴ Legea nr. 472/2004 pentru modificarea și completarea Legii educației fizice și sportului nr. 69/2000, publicat în M. Of. nr. 1062 din 16.11.2004.

⁴⁵ A se vedea pe larg, F. Medei, Sportivul în ordinea juridică națională, Ed. C. H. Beck, 2023, pp. 201-246. Autoarea, invocă, pe deplin întemeiat, așa numita decizie Bosman, respectiv Hotărârea din 15 decembrie 1995, Union royale belge des sociétés de football association ASBL împotriva Jean-Marc Bosman, Royal club Liégeois SA împotriva Jean-Marc Bosman și alții și Union des associations européennes de football (UEFA) împotriva Jean-Marc Bosman, Cauza C-415/93.



a legislației fiscale -articolul 7 din Codul fiscal, l'avem de a face cu o relație de muncă a cărei dimensiune de subordonare ca element esențial pentru o atare calificare juridică este manifestă.

Sunt menționate toate elementele constitutive ale unui raport juridic de muncă, cum ar fi continuitatea prestațiilor, caracterul personal al angajamentului contractual în privința executării obligațiilor asumate etc.

De altfel, așa cum s-a observat cu temei în doctrină⁴⁶, chiar legiuitorul, fiind „bun cunoscător al în dreptului” a conștientizat vulnerabilitatea Legii sportului și a adus modificări pe acest subiect când prin Legea nr. 90/2018 a stabilit că, prin derogare de la prevederile articolul 7 punctul 3 din Codul fiscal, se încadrează în categoria veniturilor din activități independente veniturile din activitatea sportivă și, tot astfel, pentru a împiedica trendul judiciar favorabil calificării acestor activități sportive în activități dependente, a precizat că această activitate nu poate fi reconsiderată ca activitate dependentă. De altfel, în practica judiciară s-a constatat cu valoare de principiu că obiectul contractului încheiat de un sportiv profesionist, deși nenumit de părți prin conținutul său obligațional, ipostazia fără dubiu un raport juridic de muncă având ca izvor contractul individual de muncă⁴⁷.

Așa fiind, apreciem la rândul nostru că existența posibilității legale de a opta pentru două tipuri de contracte cu regim juridic diferit, dar având același conținut obligațional, constituie o erezie juridică, întrucât așa cum paralelismul normativ este sancționat de Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative⁴⁸, tot astfel este incontestabil în plan juridic și, mai general, al logicii formale, ca un angajament obligațional unic în articulațiile sale de drepturi și obligații să primească două calificări juridice diferite. În al doilea rând, este definitiv câștigată teoria juridică și obligatorie din perspectiva interpretării conforme, că raportul juridic al sportivului de performanță cu un club sportiv este unul de muncă, iar acesta are calitatea de lucrător. Această interpretare a fost promovată și în jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene⁴⁹ și este în totalitate și necondiționat obligatorie pentru legiuitorul român. Pentru acest motiv, apreciem că dispozițiile Legii nr. 90/2018 intră în coliziune cu normativul unional, astfel cum a fost interpretat de jurisprudența CJUE.

⁴⁶ Ibidem p. 219.

⁴⁷ Curtea de Apel Cluj, comentată de F. Medei, op. cit., pp. 220-221.

⁴⁸ Publicată în M. Of. nr. 260 din 21.04.2000, cu modificările și completările ulterioare.

⁴⁹ A se vedea cauza Bosman, precitată.



În plus, denumirea de contract de activitate sportivă nu reflectă prin conținutul său nicio diferență în raport cu contractul individual de muncă, de natură a justifica măcar prin una sau două clauze o poziție de sine stătătoare în peisajul contractelor posibil legal de încheiat în sistemul dreptului românesc.

Demersul nostru critic reafirmă faptul că este inadmisibil ca o motivație falsă, ce ține de un eventual regim fiscal mai favorabil, real sau aparent, să distorsioneze calificarea juridică a unei situații de fapt unică în conținut și aptă de a prin singura încadrare.

B. Statutul juridic al lucrătorului cultural

În conformitate cu dispozițiile de ansamblu ale OUG nr. 21/2023 privind Statutul lucrătorului cultural profesionist⁵⁰, putem observa că în realitate legiuitorul român din considerentele expuse în nota de fundamentare a dorit să amelioreze regimul juridic al drepturilor sociale ale lucrătorilor culturali

Practic, a fost creat un statut profesional pentru această categorie de persoane care aluvionează o serie de drepturi specifice unui lucrător standard, păstrând însă paradigma de persoane cu activitate independentă pentru lucrătorii culturali.

În fond, legiuitorul a extins cu îndeplinirea anumitor condiții de eligibilitate regimul lucrătorilor și pentru titularii drepturilor de autor. Este interesant de observat că, deși nu sunt întrunite nici măcar parțial cerințele pentru calificarea juridică a raportului juridic ca fiind unul de muncă, totuși acestor persoane li se recunosc drepturi sociale din cele prevăzute de legislația muncii. Această situație, deși pare a fi clară, iar adresabilitatea sa dirijată către titularii, în anumite condiții, ai drepturilor de autor și a celor conexe acestora, totuși se constată o anumită inadvertență între conținutul articolului 3 alineatul (1) lit. c) și art. 7 alin. (1) din OUG nr. 21/2023. Din interpretarea literală și aliniată principiului tras din adagiul *actus interpretandus est potius ut valeat quam pereat*, vom putea socoti că doar pentru prima înscriere de lucrător cultural profesionist sunt luate în calcul și veniturile salariale obținute din prestarea unei activități culturale în baza unui contract individual de muncă.

⁵⁰ Publicată în M. Of. nr. 297 din 7.04.2023.



Așadar, legiuitorul exclude în termeni expliți posibilitatea încheierii unui contract de muncă de către lucrătorul cultural, din moment ce încheierea unui asemenea contract determină încetarea de drept a calității de lucrător cultural.

Pe de altă parte, cât privește regimul juridic al drepturilor sociale pentru lucrătorii culturali, acestea se aliniază în totalitate la cele ale lucrătorilor standard, inclusiv în privința drepturilor colective drept de asociere drept la negociere colectivă.

Interesant, în privința jurisdicției, nu este urmată matricea jurisdicției muncii, ceea ce din punctul nostru de vedere este neînțeles, cu atât mai mult cu cât protejarea drepturilor acestei categorii de persoane trebuie realizată după aceleași reguli procesuale, de vreme ce drepturile materiale sunt incluse ori similare cu cele ale lucrătorilor.

Chiar dacă rațiunile de ordin fiscal sunt cele care au determinat în final separarea regimului juridic al lucrătorilor culturali de cel al lucrătorilor standard, apreciem că acesta nu poate fi un criteriu valid în planul raționalității juridice pentru a distinge juridic cele două calități, adică lucrător standard și lucrător cultural. Cu atât mai mult cu cât prestarea activității culturale poate face obiectul unui contract individual de muncă.

În concluzie, susținem teza conform căreia indiferent de tipul de convenție pe care o încheie un lucrător cultural ținând seama de fondul de drepturi sociale recunoscute în conformitate doar cu legislația muncii putem accepta că lucrătorii culturali au calitatea de lucrători în sensul legislației muncii unionale și românești și că stabilirea prin reglementarea aplicabilă contractelor încheiate de lucrători culturali cu legislația muncii reprezintă dreptul comun în privința drepturilor sociale.



III. Raportul juridic de muncă în era flexibilizării și a digitalizării. Un nou model. Soluții de reglementare.

1 Raportul juridic de muncă. Lucrători dependenți versus lucrători independenți. Parametrii unei analize de conținut

A. Elemente definitorii ale raportului de muncă standard

Literatura juridică a descris și definit trăsăturile caracteristice ale raportului juridic de muncă ce leagă pe lucrător de angajatorul stăm fixând ca repere obligatorii identificabile în concret următoarele: subordonarea juridică, complement în planul formalizării juridice ale dependenței economice, caracterul continuu și personal al prestațiilor lucrătorului, amenajarea timpului de lucru și de odihnă de către angajator, organizarea locului de muncă sub controlul și responsabilitatea angajatorului cu asigurarea unui mediu de muncă sigur și sănătos, plata unei remunerații adecvate și satisfăcătoare.

Acestui tablou intrat în pinacoteca juridică clar zic că i-au fost aduse progresiv în ultimii 40 și 50 de ani, cu deosebire în ultimele două decenii retușuri substanțiale, de natură a determinat dispute teoretice și practice atât la nivelul politicilor legislației, dar și al jurisprudenței și doctrinei.

În esență, s-a pus întrebarea dacă o anumită rigiditate a regulilor ce cârmuiesc modelului normativ al relației de muncă în privința conținutului său definitoriu este Faptele au necesare flexibilizare pentru a face aplicabile, în parte sau în totalitate regulile dreptului muncii la noile forme de prestare a muncii, cum ar fi cele subordonate denumirii de gig economy⁵¹.

Autorul⁵² la care ne-am referit subliniază în mod tranșant faptul că insolubilitatea criteriilor definitorii ale raportului de muncă standard nu reprezintă instrumentul adecvat și necesar pentru a decortica în multitudinea formelor de prestare a muncii pe acelea cărora dreptul muncii le-ar fi, cel puțin, într-o anumită măsură, aplicabile.

⁵¹ Ibidem.

⁵² Ibidem.



Într-adevăr, cheștiunea frontierei între dreptul muncii și dreptul privat este fluidă, de cele mai multe ori, și necesită o analiză caz cu caz. Această problemă are repercusiuni directe și semnificative cât privește clasificarea lucrătorului ca fiind dependent sau independent⁵³.

Pe de altă parte, în jurisprudența curții supreme federale a Statelor Unite ale Americii⁵⁴ s-a impus teza că legile federale disting terminologic cele 2 categorii de lucrători în angajați (lucrători subordonați) și contractor (lucrător independent), ceea ce prezumă că doar persoanelor denumite angajați li se aplică legile federale ale muncii și, pe cale de consecință, au calitatea de subiecte ale unui raport juridic de muncă.

Doctrina⁵⁵, în comentariul ce însoțește prezentarea deciziei Curții Supreme Federale, afirmă că mare parte din criteriile pe care le-a operaționalizat instanța supremă păcătuiesc prin subiectivismul evident al fundamentelor pe care se întemeiază raționamentul juridic, precum și din cauza utilizării acestui. De vedere în privința unor situații de fapt fundamental diferite. Autorul⁵⁶ acestei relevante observații amintește, de pildă, faptul că în California raportul de muncă ai șoferilor Uber a fost ca atare calificat, numai din perspectiva împrejurării conform căreia platforma digitală utilizată ca intermediar condiționa înscrierea pe platformă de o vechime de minimum 10 ani în activitatea respectivă. O asemenea soluție ilustrează o determinată flexibilitate în aprecierea și, totodată, identificarea în factualitatea analizată, a unor elemente ce pot fi incluse în categoria celor ce această subordonare a lucrătorului.

În acest context problematic, în dezbateră teoretică a fost adus în analiză așa numitul text de dependență considerat a fi într-o măsură un fel de „turnesol” în stabilirea naturii juridice a raportului juridic ce prezintă în conținutul său obligațional prestarea unei activități,

Cheștiunea cea mai delicată în cazul utilizării testului dependență, și desigur, al formulării concluziilor derivând din semnalarea existenței sau nu a dependenței economice privește modul de calificare juridică a lucrătorilor aparent independenți, cunoscut sub denumirea de *employee-like*.

⁵³ P. Davies, M. Freedland, op. cit. pp. 3-7.

⁵⁴ Curtea Supremă a SUA, National Insurance Company vs. Darden, 503 US, 31.01.1992

⁵⁵ J. Kennedy, op. cit., p. 9.

⁵⁶ Ibidem.



În cazul acestor lucrători, normele dreptului muncii devin într-o măsură incidente conținutului activității prestate de aceste persoane.

B. Transferul de normativitate către noi forme de contractare a muncii

Transferul parțial de normativitate specifică raporturilor de muncă, în concret aplicarea dreptului muncii poate antama drepturi cum ar fi dreptul la libera asociere, dreptul la un mediu de muncă sigur și sănătos.

În esență ceea ce autorii sus menționați⁵⁷ vor să sublinieze constă în faptul că pătrunderea dreptului muncii ca normă incidentă tuturor persoanelor umane ce prestează activități în mod personal și continuu are loc prin înaintări strategice și retrageri tactice, a căror rezultantă finală o reprezintă extinderea ireversibilă a dreptului muncii în teritoriul muncii independente și a tutelei normative a dreptului privat.

Exemplu notabil de legislația care validează aplicarea normativității legislației muncii în situațiile identificabile ca ilustrând dependență economică.

O asemenea procedură constă în extinderea activității reglementative al dreptului muncii și în alte sectoare tradiționale arondate muncii independente se regăsește și în Marea Britanie și Italia (lucrători parasubordonați).

Acest demers a căpătat un contur reglementar și mai pronunțat în unele țări, precum Germania, prin deciziile cu un evident substrat motivațional ce țin într-o măsură de o atitudine cvasipretoriană, și care a flexibilizat criteriile de încadrare a persoanelor independente în categoria lucrătorilor. Totuși, în calea expansiunii dreptului muncii pe teritoriul anterior administrat prin normele dreptului privat se mai întâlnesc anumite obstacole. Între acestea, prezintă o rezistență constantă la incidența normelor dreptului muncii chestiunea recunoașterii acestei categorii de lucrători a dreptului de a contesta concedierile nelegale, considerat un subiect tabu fără drept de apel, cel puțin în orizontul de timp al prezentului. O poziție oarecum adversă în această problematică a lucrătorilor asimilați celor standard ilustrează legislația franceză (legea Madeleine) care nu extinde nici fragmentar și nici circumstanțial textele legislației muncii în cazul micro întreprinderilor pentru care rezervă ca adăpost normativ dreptul privat comercial.

⁵⁷ Ibidem.



În arealul acestui demers al extinderii dreptului muncii la așa zisul lucrători independenți, mai joacă un rol semnificativ pe lângă dependența economică, și rolul dreptului muncii de a fi gardianul drepturilor omului la locul de muncă⁵⁸, aspect recunoscut în toate țările care au dat acest statut și această funcțiune dreptului muncii.

Subordonând enunțul de mai sus unei cercetări de ordin istoric, vom observa că după cel de al 2-lea război mondial a fost întărit rolul dreptului muncii în domeniul reglementării și garantării drepturilor omului la locul de muncă lucrătorul devenind un cetățean în raport cu întreprinderea și, cu deosebire, în privința dreptului la egalitate în forma combaterii nediscriminării⁵⁹.

Marea Britanie, reticentă la nivelul acțiuni legislative care să creeze drepturi statutare pentru categorii speciale de lucrători, precum și puțin favorabilă acceptării opozabilității drepturilor ce izvorăsc din contractele colective de muncă, a abandonat orice rezistență în plan normativ.

Desigur că translatarea unor instituții juridice, în ansamblul lor, ale dreptului muncii în privința activității lucrătorilor independenți reprezintă un demers dificil, ce asumă dificultăți explicative și chiar obstacole juridice.

Analiza autorilor citați prime trează o posibilă zonă de impact a normelor dreptului muncii în cazul lucrătorilor independenți și anume: drepturile omului și regulile vizând protecția muncii. Pentru aceasta din urmă, putem adăuga comentariul nostru în sensul că regulile vizând protecția muncii sunt într-o strânsă legătură cu alt drept al omului, dreptul la viață, și că deci este vorba indirect, dar nu e echivoc, despre garantarea drepturilor omului prin intermediul dreptului muncii, desigur la locul de muncă.

În alți termeni, accesul la exercițiul drepturilor omului și la garantarea unui mediu de muncă sigur și sănătos nu era și nu este condiționat în chip absolut de stabilirea unei relații de dependență economică între lucrătorul independent și clientul său.

Pe de altă parte stăruie întrebarea dacă pe lângă dependența economică ca structură relevantă în identificarea unui raport juridic de muncă propriu-zis, la o atare calificare juridică concură caracterul personal al prestației la care se obligă lucrătorul?

⁵⁸ Ibidem.

⁵⁹ B. Bercusson, *European Labor Law*, second edition, Cambridge University Press, 2009, pp. 370=377.



Într-adevăr, tendința ultimilor ani este în sensul transferului unor instituții juridice ale dreptului muncii către statutul lucrătorilor independenți, dar problema cea mai delicată privește situația lucrătorilor independenți care nu prestează muncă personal, adică cei care recurg la alte persoane pentru a realiza activitățile la care s-au obligat față de partenerul contractual.

În concepția autorilor la care ne referim, pare că acest element constitutiv și deci definitoriu al raportului de muncă - caracterul personal al prestațiilor celui care se obligă - reprezintă o frontieră de netrecut în legătură cu marcarea ariei de incidență a dreptului muncii de zona de acțiune a normativității ilustrată de dreptul privat.

Desigur că aprecierea modului de îndeplinire a unei obligații contractuale din perspectiva implicării personale a debitorului acestuia reprezintă o chestiune de fapt ce trebuie analizate din perspectivă funcțională și nu doar formal din lectura clauzelor contractuale. Cu alte cuvinte, dovedirea în fapt a caracterului personal al prestației b lizează obligatoriu acțiunea de calificare juridică a raportului de muncă analizat și, pe cale de consecință, fixează în mod definitiv terenul juridic pe care se desfășoară activitatea respectivă, și care este statutul celui care o îndeplinește⁶⁰.

De pildă, în practică este sensibilă problematica calificării juridice a unui raport de muncă în cazul acelor micro întreprinderi care pot fi alocate din punct de vedere al definirii raportului juridic prestației la care se obligă atât dreptului privat cât și dreptului muncii. În orice caz, ceea ce prevalează că norma juridică aplicabilă trebuie să fie rezultatul neîndoielnic al unei analize bazată pe probe și concludente pe care doctrina britanică deja menționată o lasă pe seama competenței instanțelor judecătorești, nu fără exprimarea unei anumite rezerve față de modul de exercitare a unei asemenea puteri de către acestea⁶¹.

Oricum ar fi, caracterul personal al prestației poansonează existența unui raport juridic de muncă și doar legea, în principiu, poate prin dispoziție clară, concretă și redactată în termenii unei predictibilități incontestabile, să lărgască accepțiunea raportului de muncă.

O concepție care își fundamentează enunțurile pe aceste raționamente și își afirmă convingerile pe criteriile utilității practice și ale unor realități într-o dinamică accentuată este de luat în seamă,

⁶⁰ P. Davies, M. Freedland, op. cit. pp.19-22.

⁶¹ Ibidem, p. 21



cu atât mai mult cu cât noile forme de contractare a muncii au abandonat în bună măsură tiparele clasice după care avea loc încadrarea lucrătorilor și a raporturilor de muncă.

Migrația normelor dreptului muncii către noi forme de prestare a muncii își găsește o raționalitate juridică incontestabilă în fundamentarea drepturilor lucrătorilor ca drepturi ale omului la locul de muncă. Pentru toate aceste argumente, apreciem necesar ca în cele ce urmează să trecem în revistă posibilele modele de reglementare ale acestor emergente forme de angajare în muncă, precum și a noilor condiții de prestare a activității în cadrul unei piețe a muncii a cărei segmentare și accentuată tendință de creare a unei multitudini de tipologii ale raportului juridic de muncă reclamă o acțiune normativă a cărei necesitate are corespondent doar în utilitatea sa manifestă.

2 Dreptul muncii. O 9 abordare. Forme noi de contractare și prestarea muncii

A. Necesitatea unor noi reglementări

Aportul noilor tehnologii, cu deosebire, precum și tendința accentuată în direcția flexibilizării relației de muncă, sub toate aspectele, de la alegerea locului de muncă la fixarea programului și orarului de lucru, sunt factori cauzali în procesul de configurare a unor modalități noi, particulare de prestare a muncii.

În esență, noutăți de conținut a acestor formă de contractare a muncii constă în explicită, concretă și asumată voința partenerilor contractuali de a se despărți de figura canonică a raportului juridic de muncă standard, valorificând noutățile tehnologice, dar și dezideratul adaptabilității la criteriile prezentului (mondializarea economiei, globalizarea piețelor, eliminarea intermediarilor din relația dintre prestatorul muncii și beneficiarul prestației, creșterea autonomiei funcționale și și decizionale a lucrătorului, facilitarea realizării unui echilibru între viața profesională și viața privată).

Conținutul acestor mutații produse la nivelul conceperii și implementării noilor modele de prestare și organizare a muncii a fost adusă pe agenda politicilor publice, precum și a dezbaterii doctrinare, fiind analizată chestiunea modelării unui statut juridic pentru noi categorii de lucrători, pornindu-se firesc de la problematica dialogului între normativitatea specifică dreptului muncii și aceea caracteristică dreptului privat, aspect pe care tangențial l-am abordat în secțiunea precedentă.



Pe acest fir, în literatura de specialitate au fost propuse patru categorii de măsuri, și anume⁶²:

- Simplificarea criteriilor de identificare a naturii juridice a unui raport de muncă;
- De la greșita clasificare la noua clasificare;
- Statut juridic intermediar;
- Munca pe platforme. Contractul social.

În viziunea acestui autor, problematica simplificării criteriilor și concretizării lor prin limitarea numărului lor este un princeps în stabilirea naturii juridice a raportului de muncă. Practic, departamentul de muncă al Statelor Unite ale Americii a elaborat în 2015 un ghid referitor la lucrătorii independenți. Acest ghid a identificat 6 criterii a căror întrunire plasează persoana în cauză în categoria lucrătorilor beneficiari ai legii și a legilor federale privind încetarea contractului de muncă.

Așadar, elaborarea și implementarea unor criterii electiv pentru identificarea naturii juridice a muncii prestate, fie în calitate de lucrător dependent, fie de lucrător independent, Risipește un echivoc în alegerea legislației aplicabile respectivei prestații și a celui care o realizează, distorsionând astfel piața muncii și văduvind, eventual, o serie de lucrători de beneficiul drepturilor ce li se cuvin.

Filozofia acestei măsuri în rezidă în faptul că în privința anumitor drepturi, cu deosebire al egalității de tratament clasificarea lucrător-contractor, A fost depășit la nivelul legislației federale statale da, care au extins efectele principiului egalității de tratament la lucrătorii independenți. În concret, se poate afirma pe marginea acestui demers legislativ că în jurisprudența curții supreme a statului Washington pronunțată în cauza marchiz a fost extinsă într-o măsură și mai consistentă o atare abordare, într-o formulă incluzivă relevantă și binevenită.

O a 3-a modalitate de abordare a chestiunii în dezbatere constă în alcătuirea unui statut juridic care să se plieze pe situațiile juridice ale unor lucrători care se plasează între figura juridică a lucrătorului standard și cea a contractorului independent. Această opțiune legislativă este vădit necesară, întrucât când a avut de soluționat o cauză în care decizia de pronunțat ar fi condus la aplicarea în parte a statutului de lucrător, judecătorul Calabria s-a exprimat în audiența din cauza Lyft susținând că juriul trebuie să facă ceva ce nu intră în atribuțiile sale.

⁶² O. Lobel, op. cit., p.5.



În fine, acest ultim demers socotit a fi necesar de a fi ipostaziat într-o măsură legislativă, antamează chestiunea dincolo de paradigma unui model juridic propriu-zis, întrucât se propune de autorul citat⁶³, ca o serie de drepturi sociale să-și găsească fundamentul în condiția juridică de lucrător, nu și în aceea de prestatori de activitate independentă, indiferent de legislația de domeniu ce i se aplică - referința la contractul social este persuasivă pentru obținerea intelectuală pe care o conțin - în sensul că anumite drepturi trebuie recunoscute și acordate, indiferent de izvorul juridic al prestației, ca expresie normativă a unei contraprestații a comunității pentru aportul util la funcționarea acesteia, realizat de persoana în cauză.

Din punctul nostru de vedere, legiuitorul român ar avea de ales între o completare a codului muncii cu dispozițiile legale care focusează specificul activității depuse la această persoană, soluție pe care o privilegiază în ultimii ani, sau formula legii speciale.

Apreciem că se impune adoptarea unei legi speciale în considerarea următoarelor argumente:

- O lege specială se impune câtă vreme ipoteza întocmirii și adoptării sale vizează nu doar o împrejurare limitată cu un anumit caracter derogatoriu, ci un vast ansamblu problematic ce urmează a primi acoperire reglementară;
- O lege specială răspunde în modul optim pentru a adăposti într-un cadru normativ unic o multitudine de chestiuni ce urmează a fi reglementate în conținutul său. Ne referim la faptul că doar o lege specială va putea include în conținutul său toate chestiunile vizând asigurarea drepturilor și obligațiilor cu un pronunțat caracter specific;
- O lege specială va înlocui opera de interpretare autentică și profesională a textelor sale, inducând o comprehensibilitate și aplicare fără dificultate a tuturor metodelor de interpretare logică și juridică;
- O lege specială ar fi congruentă și în planul regulilor sistematizării legislației, întrucât ar putea utiliza codul muncii permanent ca drept comun;
- O lege specială, prin obiectul său a fost edictată ca atare, ne referim la legea privind telemunca. Or dacă pentru telemuncă legiuitorul a apreciat în mod legitim din punct de vedere juridic și corect în ordinea principiilor de logică formală că se impune adoptarea unei legi speciale în această materie, cu atât mai mult se vădește necesar pentru

⁶³ Ibidem



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



reglementarea unei problematici juridice mult mai consistente și cu o poliedrică înfățișare din perspectiva abordării normative.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



TITLUL PROIECTULUI
BNS - O CONFEDERAȚIE SINDICALĂ
PENTRU MII

EDITORUL MATERIALULUI
BLOCUL NATIONAL SINDICAL —

DATA PUBLICĂRII
NOIEMBRIE 2024

„Acest document a fost pregătit pentru BLOCUL NATIONAL SINDICAL și reflectă opinia autorilor. Acest material nu reprezintă poziția CE sau a Guvernului României, care nu poartă răspunderea modului în care informația conținută în acest raport ar putea fi utilizată.”

