

Webinarul RAPORT DE MUNCĂ fără CONTRACT DE MUNCĂ

**Noile subiecte
ale Codului muncii**

**Lector:
Prof. univ. dr. Raluca Dimitriu**

Organizator	RENTROP & STRATON
Titlu eveniment:	Webinarul Raport de muncă fără contract de muncă. Noile subiecte ale Codului muncii
Data:	mai 2025
Lector:	Prof. univ. dr. Raluca Dimitriu
Platforma:	www.videoseminarii.ro
Manager Seminare	Liliana GRIGORE e-mail: oferte@rs.ro
Serviciul Clienți	Tel.: 021.209.45.45 e-mail: rs@rs.ro

Aflați cele mai noi știri despre seminarele care vă interesează!

Accesați:

www.seminare.ro sau  pagina de Facebook oficială: Seminare

WLE037

Toate drepturile rezervate. Nicio parte din acest material nu poate fi reprodusă, arhivată sau transmisă sub nicio formă și prin niciun fel de mijloace, mecanice sau electronice, fotocopiere, înregistrare audio sau video, fără permisiunea în scris din partea editorului. Autorii sau editorii nu sunt responsabili pentru nicio pierdere ocazionată vreunei persoane fizice sau juridice care acționează sau se abține de la acțiuni ca urmare a citirii materialelor publicate în această lucrare.



Salariat sau lucrător?

Lucrătorii ne-salariați. Cui i se aplică legislația muncii?

Cine prestează o activitate remunerată?

- 1) salariați care au încheiat un contract de muncă. Ei au calitatea de salariați și li se aplică pe deplin dispozițiile Codului muncii;
- 2) lucrători care prestează muncă nedeclarată, în baza unui contract verbal sau neînregistrat și cărora inspecția muncii și instanța le pot recunoaște calitatea de salariați, pe baza probelor administrate;
- 3) cei ce prestează o falsă activitate independentă și care, odată ce adevărata natură juridică a raportului încheiat este devalată de instanță, sunt considerați în mod deplin salariați.
- 4) persoane care își desfășoară activitatea pe baza unui contract riveran celui de muncă, au calitatea de "lucrător" și prestează activitate în temeiul unui raport de muncă neîntemeiat pe un contract de muncă;
- 5) persoane care au încheiat contracte de drept civil, dar care sunt dependenți economic de beneficiarul muncii lor;
- 6) liber-profesioniști aflați într-o reală relație de independență economică în raport cu beneficiarul muncii lor.

Extinderea sferei de aplicare a Codului muncii



- Legea 283/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii
- Legea nr. 283/2024 privind modificarea și completarea unor acte normative, pentru stabilirea salariilor minime adecvate



Consecințe:



- Obligația de informare.** Angajatorul are obligația de a comunica în scris persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă informațiile enumerate la art. 278¹ alin. (1) + Modelele de organizare a muncii - art. 278² alin. (1).
- Remunerația minimă.** Angajatorul are obligația de a stabili și garanta în plată un salariu de bază/remunerație cel puțin la nivelul salariului de bază minim - art. 278 alin. (3)
- Competența instanțelor specializate în litigii de muncă.** Din sfera conflictelor de muncă fac parte și conflictele cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea relațiilor de muncă ce au la bază raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale - art. 266¹ + art. 267 lit. e)



La cine se referă legiuitorul, mai exact, atunci când vorbește despre participanții la raporturi juridice neîntemeiate pe un contract de muncă?

Legea 367/2022 privind dialogul social – o definiție perfect inutilă



angajatul/lucrătorul = ”persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori a unui raport de serviciu, precum și cea care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile”

Legea 367/2022 privind dialogul social – o definiție perfect inutilă



angajatul/lucrătorul = ”persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori a unui raport de serviciu, precum și cea care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile”

Cum identificăm raporturile de subordonare?



Tot ce avem este art. 7 pct. 3 din Codul fiscal. Acesta prevede că munca independentă este orice activitate desfășurată de către o persoană fizică în scopul obținerii de venituri, care îndeplinește cel puțin 4 dintre următoarele criterii:

- 1) persoana fizică dispune de libertatea de alegere a locului și a modului de desfășurare a activității precum și a programului de lucru. În cazul unui raport de muncă dependentă, locul muncii și programul de lucru sunt, de principiu, determinate;
- 2) persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea pentru mai mulți clienți;
- 3) riscurile inerente activității sunt asumate de către persoana fizică ce desfășoară activitatea. Acesta este un criteriu decisiv

Cum identificăm raporturile de subordonare?



- 4) activitatea se realizează prin utilizarea patrimoniului persoanei fizice care o desfășoară;
- 5) activitatea se realizează de persoană fizică prin utilizarea capacității intelectuale și/sau a prestației fizice a acesteia, în funcție de specificul activității;
- 6) persoana fizică face parte dintr-un corp/ordin profesional cu rol de reprezentare, reglementare și supraveghere a profesiei desfășurate, potrivit actelor normative speciale care reglementează organizarea și exercitarea profesiei respective.
- 7) persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea direct, cu personal angajat sau prin colaborare cu terțe persoane, în condițiile legii.

Raporturi de muncă neîntemeiate pe un contract de muncă



NU vom avea în vedere salariații guvernați prin legi speciale:

- stagiarilor – Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior
- ucenicii – Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă,
- telesalariații - Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă,
- lucrătorii temporari - Codul muncii – art. 88-102,
- navigatorii – Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 50/2022 pentru reglementarea muncii în domeniul maritim

Raporturi de muncă neîntemeiate pe un contract de muncă



a) Internii - Legea nr. 176/2018 privind internshipul

Consecința: art. 8 alin. (2) din legea nr. 176/2018 prevede că internul are dreptul la o indemnizație care nu poate fi mai mică de 50% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată. Dar în prezent, după intrarea în vigoare a Legii nr. 283/2024, va trebui să considerăm această prevedere modificată implicit.

b) Zilierii – Legea nr. 52/2011

Consecința: în ceea ce privește cazul zilierilor în domeniul creșterii animalelor în sistem extensiv prin pășunatul sezonier în mod tradițional al ovinelor, caprinelor sau bovinelor, în regim semiliber, art. 13¹⁰ prevede că remunerația brute orare stabilite de părți poate fi de 50% din valoarea/oră a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată. Această prevedere va trebui considerată modificată, prin intrarea în vigoare a art. 278 alin. (3) din Codul muncii.

c) Cooperatorii. Legea nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperației

d) Personalul clerical. Legea nr. 489/2006 privind libertatea religioasă și regimul general al cultelor

Raporturi de muncă neîntemeiate pe un contract de muncă



e) Avocații salariați, potrivit Hotărârii UNBR nr. 64/2011 privind adoptarea Statutului profesiei de avocat

f) **Bonele** - Legea nr. 167/2014 reglementează exercitarea profesiei de bonă. Toate bonele au calitatea de lucrători, indiferent dacă își desfășoară activitatea în baza unui contract individual de muncă sau a unei convenții civile.

g) **Lucrătorii culturali.** OUG nr. 21/2023 privind Statutul lucrătorului cultural profesionist + **Ordinul nr. 2.618 din 13 februarie 2025** pentru aprobarea Normelor metodologice privind Registrul lucrătorilor culturali profesioniști

h) Prestatorii casnici. Legea 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic și HG nr. 822/2022

i) Sportivii profesioniști. Legea nr. 69/2000 a educației fizice și sportului - contract de activitate sportivă

Deși veniturile realizate din contractul de activitate sportivă se încadrează în categoria veniturilor din activități independente prevăzute de Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, raportul în baza căruia își desfășoară activitatea sportivi profesioniști este unul de muncă.

Administratorii societăților

- Numai asociații unici ai societăților cu răspundere limitată pot fi lucrători (fie prin încheierea unui contract individual de muncă, fie în baza unui raport de muncă neîntemeiat pe un contract de muncă);
- În celelalte cazuri, administratorii societăților, ce își îndeplinesc activitatea în baza unui contract de mandat, guvernați de Legea nr. 31/1990, nu sunt lucrători în înțelesul Codului.

Consecință: administratorului i se aplică regulile Legii societăților în materie de remunerare, și, în completare, cele stabilite în art. 793 alin. (1) din Codul civil, iar nu regulile de drept al muncii, stabilite în art. 278 alin. (3) din Codul muncii.

CJUE

- Faptul că o persoană are calitatea de membru al unui organ de conducere al unei societăți de capital nu poate exclude, ca atare, posibilitatea ca această persoană să se afle într-un raport de subordonare față de respectiva societate. (Cauza Comisia/Italia, C-596/12)
- Un membru al unui comitet de conducere al unei societăți de capital, care efectuează, în schimbul unei remunerații, prestații în favoarea societății care l-a numit și din care este parte integrantă, care își exercită activitatea sub îndrumarea sau sub controlul unui alt organ al acestei societăți și care poate să fie revocat din funcție în orice moment, fără restricții, îndeplinește condițiile pentru a fi calificat drept lucrător în sensul dreptului Uniunii. (Cauza Danosa, C-232/09)
- În calculul numărului lucrătorilor afectați de o concediere colectivă trebuie avut în vedere și un membru al conducerii unei societăți de capital care își desfășoară activitatea sub conducerea și sub controlul unui alt organ al acestei societăți, care primește o remunerație în schimbul activității sale și care nu deține el însuși participatii în cadrul societății respective (Cauza Ender Balkaya C-229/14)



Așadar

- Administratorii tuturor tipurilor de societăți pot fi considerați lucrători în înțelesul european al noțiunii, și în aplicarea directivelor sociale, dacă sunt întrunite condițiile conturate în jurisprudența CJUE.

Managerii



- Legii nr. 66/1993 - contract de management (= acordul dintre o persoană juridică care desfășoară o activitate economică, în calitate de proprietar, și un manager căruia îi este încredințată organizarea, gestionarea și conducerea activității proprietarului, pe baza unor obiective și criterii de performanță cuantificabile, în schimbul unei plăți). Din această definiție decurge o anume subordonare a managerului față de consiliul de administrație, ca și prestarea propriu-zisă a unei activități. Legea concediului paternal nr. 210/1999 prevede că managerii care au încheiat un contract de management în temeiul art. 66/1993 "se asimilează lucrătorilor".
- Noțiunea de manager ≠ cea de administrator, cât și de cea de manager din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, după cum a statuat de altfel Înalta Curte de Casație și Justiție (Decizia nr. 14/2023): în analizarea termenului „manager” din Legea nr. 95/2006 nu trebuie făcută referire la prevederile Legii contractului de management nr. 66/1993, întrucât „acest act normativ se referă la funcția exercitată în cadrul societăților în care statul deține acțiuni aferente unei cote de cel puțin 50% din capitalul social, fără legătură cu sfera noțiunii de «manager» în sensul Legii nr. 95/2006 sau de «administrator» în sensul Legii societăților nr. 31/1990.
- Contractul de management, respectiv de administrare al managerilor de spitale cuprind stipulații specifice contractului individual de muncă. Prin urmare, managerii generali, managerii, membrii comitetului director ai spitalelor publice și ai serviciilor de ambulanță, șefii secțiilor, laboratoarelor și ai serviciilor spitalelor publice sunt salariați în accepțiunea clasică a acestei noțiuni, potrivit Codului muncii.
- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 189/2008 privind managementul instituțiilor publice de cultură. Managerul „nu este funcționar public, nu este angajat cu contract individual de muncă și nu are statut de funcție de autoritate publică”, prevede art. 2 lit. b), în buna tradiție a legiuitorului de a ne spune ce statut nu are o persoană, iar nu ce statut are.
- Legea nr. 566/2004 a cooperăției agricole, conducerea executivă a cooperativei agricole se poate încredința unui director executiv, „pe baza unui contract de management/muncă în care sunt prevăzute criteriile de performanță”.

**Vă așteptăm la următoarele
evenimente organizate de
RENTROP & STRATON.**

**Pentru înscrieri,
vă rugăm să accesați
www.seminare.ro
sau să ne contactați la numărul
de telefon: 021.209.45.45.**



**Urmăriți-ne și pe
Facebook!**

**Fiți la curent cu toate detaliile legate de
evenimentele
RENTROP & STRATON!**