



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



BLOCUL NATIONAL SINDICAL

Dependența economică. Criterii de identificare a raportului juridic de muncă. Când lucrătorii dependenți devin subiecte ale legislației muncii.

*Prof. univ. dr. emerit Alexandru Athanasiu
Conf. univ. dr. Ana-Maria Vlăsceanu*





I. Subordonarea lucrătorului față de angajator. ADN-ul raportului juridic de muncă standard

1. Subordonarea. Element constitutiv al raportului juridic de muncă

1.1. O scurtă introducere

Prezentul studiu își propune să reviziteze două concepte iconice ale dreptului muncii, în general, și cele ale contractului de muncă în special: subordonare și dependență economică a lucrătorului față de angajator.

A devenit un postulat în literatura juridică¹ de dreptul muncii faptul că la temelia contractului individual de muncă stă subordonarea salariatului față de angajator. În fond, nu este deloc hazardată afirmația că disocierea reglementării în privința unui prestator de activitate de paradigma contractualistă civilă -contractul de închiriere de servicii- formulă ce reproducea anticul *locatio operarum* la nivelul secolului al XIX-lea, a avut ca punct de aplicație motivațională și ca piatră unghiulară sub aspectul eșafodării normative, emanciparea contractului individual de muncă de convențiile civile, prin promovarea în principal a trăsăturii de subordonare între părțile contractante.

Contractul individual de muncă și-a câștigat drept de cetate în panopticul formelor de contractare a activității umane, promovând noțiunea de subordonare ca modalitatea specifică de prestare a activității de către salariat, precum și ca o cerință esențială a cărei identificare în procesul de

¹ Al. Athanasiu, C. A. Moarcăș, Muncitorul și legea. Dreptul muncii. Ed. Oscar Print, București, 1999; Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005; M. Jamoulle, Le contract de travail, Tome I. Faculté de Droit, d'Economie et de Sciences Sociales de Liège, 1987, p. 147-192; Ed. Ghera, Diritto del Lavoro, Cacucci Editore, Bari, 2000, pp. 49-78; F. del Giudice, M. Mariani, F. Izzo, Diritto del Lavoro, Ed. Simone, Napoli, 2007, pp.37-69; J. Pélissier, G. Auzero, E. Dockés, Droit du travail, 26 édition, Dalloz, Paris, 2012, pp. 235-236; F. Roșioru, Dependența economică și juridică a salariatului, în Revista Română de Drept Privat nr. 4/2019 – Autonomia dreptului muncii, coordonator de volum Al. Athanasiu, L. Dima, pp. 153-199.



calificare juridică a oricărui contract având ca obiect prestarea unei activități de către ființa umană ca ipostaziind un raport juridic de muncă având izvorul obligațional în contractul individual de muncă. Această concluzie a fost exprimată în numeroase caracterizări date subordonării, sub aspectul mai sus arătat în lucrările doctrinare² căpătând în unele legislații, cum este cea românească, și o definiție legală (articolul 10 din Codul muncii³).

Amintim aici câteva din luările de poziție ale doctrinei⁴, prin care criteriul subordonării devine actul fundamental și obligatoriu funcțional în privința atribuirii de către interpretul legii a calității de lucrător dependent, subiect într-un raport juridic de muncă și parte în contractul individual de muncă, chiar dacă părțile doresc să îl deghizeze într-un alt tip de convenție, de regulă, de drept privat, civil sau comercial.

Astfel, într-o lucrare monografică⁵ dedicată contractului individual de muncă, autoarea Micheline Jamouille subliniază că „elementul de subordonare furnizează criteriul principal ce permite distingerea contractului de muncă de alte convenții și, în special, de cele ce pun problema unei activități umane”. Suplimentar, autoarea⁶ evocă și împrejurarea că subordonarea, criteriu de delimitare a unui contract de muncă și de identificare a substanței juridice specifice unui raport de muncă, participă într-o manieră relevantă la definirea dreptului muncii în raport cu alte ramuri de drept din punct de vedere al adresabilității normelor sale, recte al scopului său personal, în privința lucrătorului dependent (de regulă, salariat).

Într-un studiu⁷ amplu dedicat subordonării și dependenței economice, autoarea Felicia Roșioru evidențiază traseul legislativ pe care demersul autonomizării dreptului muncii în cadrul ordinii juridice românești l-a parcurs și care a fost „balizat” prin afirmarea treptată și convingătoare a faptului că aplicarea tezei contractualiste în formula civilistă nu corespunde nici juridic, nici din punct de vedere social economic, realității prestării muncii de către salariat și că subordonarea juridică și dependența economică sunt amprente ontologice, fără putință de tăgadă, ale unui raport juridic de muncă standard, ca sursă juridică într-un contract numit. Vorbele unui autor⁸ român interbelic fixează în materia sensibilă a unei comparații acest adevăr juridic și anume „când

² A se vedea Al. Athanasiu, L. Dima, op. cit., p. 24; I. T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2017; F. Roșioru, op. cit., pp. 156-157

³ Republicat în M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare

⁴ M. Jamouille, op. cit., pp. 147-149; Ed. Ghera, op. cit., pp. 61-63

⁵ M. Jamouille, op. cit., p.148

⁶ Ibidem

⁷ F. Roșioru, op. cit., pp. 153-155

⁸ E. Cristoforeanu, *Teoria generală a contractului individual de muncă*, Ed. Curierul Judiciar, București 1937, p. 6 apud F. Roșioru, loc. cit., p. 153



însă omul constrâns de oameni își oferă munca pentru o pâine, desigur că numai teoretic se mai vorbește despre autonomia voinței și libertatea de contractare”.

În acest context, s-a subliniat cu îndreptățire în doctrina românească⁹ că subordonarea lucrătorului față de angajator are drept complement o anumită formulă de protecție juridică a lucrătorului, prin care se urmărește reechilibrarea asimetriei grevată de subordonare și ilustrată prin recunoașterea puterilor patronale (prerogativele angajatorului) constând în (i) puterea de direcție, materializată prin dreptul acestuia de a stabili prin acte și fapte juridice modul de prestare a muncii (de exemplu, elaborarea regulamentului intern), (ii) dreptul de control al modului de îndeplinire a obligațiilor de către salariați, constând de pildă în evaluarea periodică a acestora din punct de vedere profesional și (iii) prin stabilirea obiectivelor de performanță în mod unilateral, precum și prerogativa sancționatorie, constând în dreptul de a aplica sancțiuni disciplinare.

De altfel, așa cum menționam mai sus, legislația românească a consacrat într-o formulă sintetică substanța juridică a subordonării în cuprinsul articolului 10 din Codul muncii. Termenul de autoritate utilizat de legiuitor ilustrează, chiar dacă într-o formulă rezumativă, teza subordonării activității salariatului cerințelor angajatorului, noțiunea de autoritate sintetizând fără restricții exercițiul celor trei prerogative mai sus arătate și care în ordinea de drept românească sunt explicit și în detaliu promovate prin dispozițiile Codului muncii.

În alți termeni, trebuie observat că subordonarea nu este doar o concluzie a unor opinii doctrinare convergente și nici, cum se va vedea pe parcursul studiului nostru, expresia unei jurisprudențe omogene și consolidate ce își afirmă prezența în termenii unei condiții *sine qua non* prin intermediul textelor legislative care o consacră. Pe de altă parte, inegalitatea între părțile contractului de muncă cât privește exercițiul unor prerogative doar de către angajator ca expresie a subordonării și-a găsit în timp, printr-o acțiune consistentă și constantă de natură normativă, o anumită și specifică compensare, constând în recunoașterea și avansarea unor drepturi lucrătorilor, vizând cu prioritate stabilirea de salarii adecvate, crearea de garanții privind un mediu sigur și sănătos de muncă, dreptul de asociere în sindicate și la negocierea colectivă a drepturilor salariale, garanții reale efective și accesibile pentru garantarea stabilității în muncă, o jurisdicție specializată accesibilă și cu garanții de celeritate.

De altfel, într-un demers ce a ținut de departajarea muncii dependente de aceea independentă, legiuitorul român a utilizat normele dreptului fiscal, promovând o serie de criterii legale (art. 7 din

⁹ A se vedea, F. Roșioru, loc. cit., p.153



Codul fiscal¹⁰). Prin intermediul acestui demers, a cărui acuratețe logico-juridică nu este la adăpost de critici - de altfel subiect asupra căruia vom reveni într-o altă secțiune a studiului nostru - se concretizează suplimentar și oarecum mai detaliat conceptul de subordonare, chiar dacă, printr-o „nefericită” instabilitate terminologică, se utilizează termenul de muncă dependentă în loc de noțiunea de subordonare. Anticipând, într-o anumită măsură, abordarea noastră în privința acestui tip de binom, dar mai puțin newtonian, apreciam ca eronată formularea, întrucât, așa cum vom demonstra, subordonarea are caracter juridic, pe când dependența antamează latura economică a relației angajator-lucrător.

De altfel, întreaga problematică ce face subiectul demersului nostru „gravitează” chiar în detaliile cele mai concrete în jurul acestei distincții obligatorii de ordin funcțional în decelarea corectă a unor situații de fapt cu potențial de ambiguitate pronunțat și încadrarea juridică adecvată a acestora.

Precizăm în acest context dispozițiile art. 7 din Codul fiscal care stabilesc în ce condiții, explicit prevăzute de textul de lege, o activitate prestată de o persoană se încadrează în categoria muncii independente.

Aceste criterii legale sunt:

- a) persoana fizică dispune de libertatea de alegere a locului și a modului de desfășurare a activității, precum și a programului de lucru;
- b) persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea pentru mai mulți clienți;
- c) riscurile inerente activității sunt asumate de către persoana fizică ce desfășoară activitatea;
- d) activitatea se realizează prin utilizarea patrimoniului persoanei fizice care o desfășoară;
- e) activitatea se realizează de persoana fizică prin utilizarea capacității intelectuale și/sau a prestației fizice a acesteia, în funcție de specificul activității;
- f) 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;
- g) persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea direct, cu personal angajat sau prin colaborare cu terțe persoane în condițiile legii.

Conform dispozițiilor legale mai sus citate, primește calificarea de activitate independentă aceea care întrunește cel puțin patru din cele șapte condiții ca atare reglementate.

¹⁰ Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicat în M. Of. nr. M.Of. 688 din 9.10.2015, cu modificările și completările ulterioare



În schimb, activitatea numită independentă, în realitate subordonată, se stabilește pe cale din interpretare, utilizând principiul a contrario, ceea ce este, de natură, în ordine logică, să inverseze ordinea termenilor raportului de muncă, în sensul că subordonarea reprezintă „marca de fabrică” a formei standard specifică a acestui raport și nu caracterul independent al acestei activități. Or, este de principiu că reglementarea regulii premerge pe cea a excepției, așa cum subsidiarul se definește în raport cu conținutul principalului: *accesorium sequitur principale*.

Așadar, putem considera că legiuitorul s-a situat pe o poziție eronată în modul în care a reglementat chestiunea în dezbatere, întrucât ceea ce trebuia definit era subordonarea (dependența, în terminologia utilizată de Codul fiscal), și nu independența lucrătorului, pe de-o parte, iar, pe de altă parte, sediul materiei nu-l putea constitui cu prioritate și exclusiv Codul fiscal, cel puțin în considerarea următoarelor argumente.

În primul rând, chestiunea subordonării este de domeniul reglementărilor cuprinse în dreptul pozitiv al muncii (legislația muncii), în niciun caz în domeniul de acțiune al legislației fiscale, întrucât această subordonare reprezintă un element constitutiv raportului juridic de muncă, materie cărmuită de normele dreptului muncii.

Pe de altă parte, legislația fiscală nu este cea chemată să definească acele concepte care îi sunt străine din punct de vedere al obiectului ei de reglementare. Or, este evident că nu aparține normativității fiscale definirea unor noțiuni care sunt operaționalizate de alte ramuri de drept. Misiunea legislației fiscale în acest caz era de a stabili tipul de impozite ce sunt datorate conform unei anumite formule fiscale de lucrătorii subordonați (dependenți) sau, după caz, de cei independenți.

Dorim să accentuăm, o dată în plus, că subordonarea este în dreptul românesc, ca, de altfel, și în legislațiile altor state, acreditată prin dispoziții legale exprese și imperative, atât în privința ipotezelor în care poate fi identificată, precum și a efectelor juridice de ordin protectiv vizând pe lucrătorii subordonați.

1.2. Caracterul juridic al subordonării

În lucrarea la care ne-am referit¹¹, Micheline Jamouille enunță teza caracterului juridic al noțiunii de subordonare.

¹¹ M. Jamouille, op. cit., pp. 149-152



Caracterul juridic al subordonării prezintă două efecte importante în analizarea unui raport de muncă în cazul ivirii unui conflict de drept. Astfel, în repetate rânduri, Casația belgiană¹², invocând caracterul juridic al subordonării, a statuat posibilitatea reală și de activat fără rezerve a judecătorului de a utiliza în mod paradigmatic conceptul de subordonare pentru a caracteriza factualitatea ilustrată de speța dedusă judecătii sale.

Abordând problematica subordonării în această materie, instanța supremă belgiană a deslușit (limpezit) figura juridică a conceptului, emancipându-l de echivoc și de erori de evaluare, oferind totodată posibilitatea jurisprudenței de a aprofunda, prin interpretări congruente, sensul real al dispozițiilor legale aplicabile materiei.

Calificarea subordonării drept noțiune juridică are și menirea de a stabili cu o anumită certitudine diferența între dependența reală și cea promovată prin clauzele contractului de muncă, având drept obiect ordinele pe care le emite angajatorul. În alți termeni, doctrina¹³ a statuat cu deplin temei faptul că subordonarea, fiind o noțiune juridică în sensul stabilirii prin lege a conținutului său, cel puțin principial, nu necesită a fi identificată și ca atare calificată, chiar dacă prin contractul de muncă nu sunt explicit reglementate prerogativele angajatorului.

Peste timp, putem invoca în „siajul” acestui raționament fondator pentru operaționalizarea conceptului de subordonare, mai ales în caz de conflict juridic, și jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție, care, prin Decizia 37/2016¹⁴, indirect, dar neechivoc, valorifică teza caracterului juridic al subordonării.

Tabloul complex al soluțiilor jurisprudenței la care face referire Micheline Jamouille aduce în avanscena dezbaterei conceptului de subordonare distincția între prestarea muncii conform obligațiilor contractuale și legătura de subordonare prin probarea exercitării prerogativelor de autoritate ale beneficiarului prestației.

¹² Cass, 16 ianuarie 1978, Cass 8 octombrie 1975 apud M. Jamouille, op. cit., p. 149

¹³ M. Jamouille, op. cit., p. 150

¹⁴ Publicată în M. Of. nr. 114 din 10 februarie 2017. Prin decizie, ÎCCJ „Admite sesizarea formulată de Curtea de Apel Iași – Secția litigii de muncă și asigurări sociale în Dosarul nr. 7.726/99/2014, privind pronunțarea unei hotărâri prealabile și, în consecință, stabilește că:

„În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 16 alin. (1) și art. 57 alin. (5) și (6) din Codul muncii, combinat cu art. 211 lit. b) din Legea nr. 62/2011, art. 35 din Codul de procedură civilă și art. 6 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului, în ipoteza neîndeplinirii de către părți a obligației de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă, persoana fizică care a prestat muncă pentru și sub autoritatea celeilalte părți are deschisă calea acțiunii în constatarea raportului de muncă și a efectelor acestuia și în situația în care respectivul raport de muncă a încetat anterior sesizării instanței.”



În esență, Casația belgiană¹⁵ a favorizat punctul de vedere conform căruia există subordonare oriunde și oricând se poate proba pertinent și concludent că activitățile desfășurate de persoana în cauză au avut și au loc sub autoritatea angajatorului, înțelegându-se prin autoritatea acestuia posibilitatea de a exercita în mod alternativ asupra lucrătorului prerogativele patronale.

În schimb, obligații accesorii asumate prin clauze contractuale ce produc efecte după încetarea contractului de muncă (clauza de neconcurență, interdicția de a divulga secrete de serviciu - obligație de confidențialitate), își păstrează o existență juridică autonomă și neutră, neputând fi subsumată exercițiului de către angajator a prerogativelor ce ilustrează autoritatea sa și conferă legătura de subordonare raportului juridic de muncă¹⁶.

În rezumat, prerogativa de direcție a angajatorului se înfățișează sub 2 aspecte, și anume puterea de a determina obiectul și conținutul prestației stabilită în sarcina lucrătorului, pe de o parte, și, pe de altă parte, puterea de a organiza executarea prestației din corpul obligație asumată de lucrător¹⁷.

Referitor la acest aspect, este utilă adâncirea analizei juridice în privința recunoașterii dreptului de direcție al angajatorului dincolo de dreptul său de a cere îndeplinirea întocmai, la timp și la nivelul așteptărilor sale a obligațiilor contractuale asumate explicit de către lucrător (salariat).

Practic, se pune întrebarea firească dacă lucrătorul este obligat să dea curs ordinelor angajatorului, chiar dacă acestea nu substanțializează cerințe legate de obligațiile sale de muncă *stricto sensu*. Într-adevăr, pot fi situații când dispozițiile angajatorului nu țin exclusiv de angajamentul contractual, cum ar fi cele privind îndeplinirea orarului și programului de lucru, modul de evaluare profesională și, în general, o serie de aspecte a căror reglementare nu își are sursa juridică în contractul încheiat, ci în alte izvoare juridice, cum ar fi legea, obiceiul etc. Pentru astfel de situații, se apreciază în doctrină¹⁸ că ordinul unilateral al angajatorului este opozabil lucrătorului, în măsura în care se poate proba acordul tacit al acestuia din urmă în legătură cu o asemenea conduită a angajatorului. În alți termeni, o asemenea chestiune constituind, după caz, una de drept, ori de fapt, va necesita apelul la un regim legal de probațiune, inclusiv de prezumții.

Așadar, dreptul angajatorului înfățișat sub forma dreptului de direcție nu este absolut, fiind „temperat” de regulile ordinii publice, de bunele moravuri, precum și de reglementările legale, ce „arondează” prestarea muncii. În „siajul” acestui enunț, devine utilă precizarea conform căreia

¹⁵ Cass, 6 iunie 1968 apud M. Jamouille, op. cit., p. 153

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ Ibidem, p. 154

¹⁸ Ibidem



limitarea caracterului obligatoriu al ordinelor angajatorului își găsește remediul idoneu în invocarea lui *jus variandi*, constând în detalierea până la ultimul amănunt al condițiilor și circumstanțelor în care se consideră necesar a fi îndeplinite obligațiile asumate de lucrător.

1.3. Caracterul personal al subordonării

Este de domeniul simțului comun¹⁹, dar și al fundamentului regulilor juridice că punerea la dispoziție a propriei activități în favoarea unei alte persoane, recunoscându-i acesteia dreptul de a stabili pe cale unilaterală și în mod imperativ modul de prestare a muncii, nu poate privi decât propria persoană. De aici se desprinde cu ușurință faptul că subordonarea, astfel cum funcționează la nivelul unui raport juridic de muncă, ilustrează fără putință de tăgadă, caracterul personal al prestației și, în principiu, această trăsătură vizând munca realizată definește necondiționat și irevocabil atât existența unui raport juridic de muncă standard, cât și condiția de salariat²⁰.

Subordonarea presupune ca prestația lucrătorului să fie doar rezultatul punerii la dispoziția angajatorului a propriei forțe de muncă, neputându-se în principiu concepe ca obiectul prestațiilor angajate de lucrători să fie transmise altor persoane, în parte sau în totalitate. Subînchirierea prestațiilor prin angajarea de lucrători este incompatibilă cu natura juridică a raportului de muncă standard.

Pe acest considerent cu valoare cvasi axiomatică, s-a eșafodat teza promovată de Curtea Supremă a Belgiei²¹ când a decis că este vorba despre un raport antinomic între un contract de muncă și exploatarea unei întreprinderi personale. Acest aspect nu a fost pe de-a întregul asimilat ca regulă de calificare juridică în legislația românească, care permite în cazul societăților comerciale cu un singur asociat angajarea acestuia în calitate de salariat, eludând practic paradigma raportului de subordonare și, totodată, desubstanțializând caracterul personal al prestației, întrucât în persoana asociatului unic, ca persoană fizică, este juridic vorbind și salariatul.

În altă ordine de idei, trebuie subliniat faptul că dimensiunea personală a subordonării prezintă o anumită asimetrie, întrucât este câștigată în jurisprudență²² teza conform căreia puterea patronală poate fi delegată unor persoane care îi reprezintă pe angajator, fiind împuternicit de acesta să

¹⁹ R. Descartes, Le bon sens est la chose du monde la mieux partagée

²⁰ M. Jamouille, op. cit., p.185

²¹ Cass., 16 ianuarie 1978 apud M. Jamouille, op. cit., p.156

²² Cass, 6 iunie 1968, apud M. Jamouille, op. cit., pp.156-157 – soluție preluată ulterior prin Lgea din 26 iunie 1976 privind contractele de muncă interimare



încheie contractul de muncă și, totodată, să exercite prerogativele ce îi revin, de direcție control și de sancționare disciplinară.

Un alt un caz special în care un terț exercită prerogativele patronale pe care le impune raportul de subordonare, vizează ipostaza când lucrătorul este temporar sub autoritatea altui angajator, cum este cazul detașării sau muncii prestate la utilizator în cadrul figurii juridice a muncii prin agent de muncă temporară.

Este de notat că prerogativele clasice ale angajatorului la care ne-am referit și care „ambientează” conținutul subordonării sunt prin excelență evidențiate odată cu integrarea salariatului în întreprindere, entitate organizată de regulă pe principiul ierarhiei funcționale și decizionale, ce conferă substanță juridică subordonării.

Formula de organizare a întreprinderii a cunoscut mutații de ordin organizatoric, decizional și de utilizare a personalului, odată cu introducerea noilor tehnologii de comunicare, și, în general, cu procesul de digitalizare a activității lucrătorilor, care au dat un contur distinct și un conținut relativ nou conceptului de subordonare.

Tehnologiile electronice au derigidizat²³ paradigma de funcționare a subordonării printr-o relevantă flexibilizare a prerogativelor patronale, combinată cu o constantă emancipare a lucrătorilor în direcția autonomiei lor decizionale, ca și a „decorsetării” obligației sale de a presta munca numai într-un program de lucru prestabilit de angajatori, în mod unilateral și exclusiv în locurile de muncă organizate de către acesta. Subliniem în acest context, aspect ce îl vom relua pe larg în altă secțiune a studiului nostru, că subordonarea lucrătorului continuă a fi coloana vertebrală a unui raport juridic de muncă, deși a suferit anumite operații de „lifting”, cu scopul concret și manifest de a acomoda piața muncii unor deziderate ale prestatorilor - întreprinderi și lucrători - facilitate de uzul noilor tehnologii informatice. În fond, dezideratul revizitării conceptului de subordonare și-a găsit fundament ideatic în cuplarea necesară a progresului tehnic la valorile muncii și al exigențelor capitalului, profit și competitivitate.

²³ M. Jamoulle, op. cit., pp. 159-160.



1.4. Subordonare și riscul economic

În mod tradițional, doctrina²⁴ a îndepărtat, *de plano*, din schema de funcționare a subordonării lucrătorului răspunderea pentru riscurile economice ale activității patronului.

Această teză a extraneității lucrătorului față de suportarea riscului economic al activității angajatorului își găsește deplină întemeiere logico-juridică în faptul că întreaga activitate este condusă de către angajator, titular al celor 3 provocative care împreună ilustrează împrejurarea că unicul deținător al deciziei este acesta. În plus, plasând raționamentul pe terenul dreptului de proprietate și al profitului, este firesc, dând curs tezei traduse prin adagiul *ubi emolumentum, ibi onus*, ca cel care exploatează bunurile sale în vederea obținerii unui profit să poarte și răspunderea pentru pierderile cauzate de rezultatul economic.

În această privință, sunt totuși de subliniat anumite situații care pot conduce prin dezvoltarea unor considerații mai profunde și la alte soluții.

Altfel, chiar dacă lucrătorul salariat este „imun” la suportarea *pro parte* a consecințelor negative de ordin patrimonial ca urmare a survenirii unui fapt calificat drept risc economic, sunt totuși situații când lucrătorul poate fi afectat de consecințele negative ale acestui lucru. Este cazul în care pierderile suferite de către angajator, cel care a suportat efectele negative din punct de vedere material, cauzate de un risc economic, determină o reducere a salariilor stabilite și plătite anterior producerii acestui eveniment. Totuși, chiar și în acest caz, reducerea proporțională a salariilor nu poate avea loc decât în limitele permise de angajamentul contractual ori eventual de o dispoziție legală care ar cârmui situația lucrătorilor din sectorul public și, mult mai restrictiv, pentru cei din sectorul privat.

Considerăm edificatoare pentru legislația românească dispozițiile art. 52 alin. (3) din Codul muncii, care prevede că în cazul reducerii activității pe motive economice, tehnologice, structurale sau similare, există posibilitatea angajatorului de a reduce programul de lucru, cu reducerea corespunzătoare a salariului.

Din punctul nostru de vedere, în această ipoteză putem asimila motivul economic generator al reducerii de activitate cu efectele unui eveniment de natura riscului economic și care afectează funcționarea întreprinderii. Spre o atare concluzie ne îndreaptă, pe de o parte, o anumită formulă extrem de generală, motive economice, iar, pe de altă parte, împrejurarea că, în realitate, salariul

²⁴ibidem



lucrătorului, astfel cum a fost convenit prin contractul de muncă, nu a fost redus, întrucât este rezultatul reducerii programului de lucru.

Așadar, apreciem că prin modul în care a circumstanțiat norma înscrisă în art. 52 alin. (3) din Codul muncii, legiuitorul român a promovat o teză intermediară între fundamentul economic al răspunderii civile-proprietarul răspunde de efectele riscului economic, ca un complement al calității sale de titular al prerogativelor ce formează conținutul subordonării și soluția partajării răspunderii între angajator și salariații săi.

Dorim să subliniem că fără a contrapune o soluție care să contrazică fundamental regula suportării de către angajator a riscului economic, legiuitorul a oferit pe cale normativă un *spatiu de fugă*²⁵ angajatorului, în scopul diminuării prejudiciului ocazionat ca urmare a producerii riscului economic.

Tot așa, poate fi pusă problema și în cazul participării salariaților la împărțirea beneficiilor, ipoteză în care efectele negative de ordin patrimonial suferite de angajator, ca urmare a riscului economic, se transferă în parte și asupra sumelor acordate cu titlu de participare la beneficii lucrătorilor.

Desigur că în această ipoteză rezultatul negativ de ordin patrimonial asupra venitului salarial ca urmare a reducerii sau chiar a eliminării beneficiilor ca efect al riscurilor economice poate fi asimilat cu o formă de participare solidară la riscul economic, dar în limitele acordului părților. Acest acord este explicit și constă în faptul că participarea la beneficii a salariaților are ca premisă ipostaziată în formula unei prezumții absolute, obținerea unui profit, lucru care este evident exclus când riscul economic se traduce prin reversul acestuia, și anume pierderea.

Totodată, putem adăuga și împrejurarea, esențială în economia raționamentului nostru, că și în cazul suportării riscului economic într-o anumită măsură de către salariat, în formula reducerii participării la profit, această diminuare a venitului salarial nu afectează sub nicio formă salariul de bază convenit prin contractul de muncă.

²⁵ Spațiul de fugă, în sens metaforic, simbolizează dublarea înțelesului unei realități a cărei percepere un este doar unul fizic, ci și emoțional.



1.5. Evoluția extensivă a subordonării

Chestiunea în dezbatere a cunoscut abordări nuanțate și în parte diferite, mai cu seamă în doctrina belgiană²⁶, pe larg înfățișate de autoarea Michelle Jamouille.

Inițial, ne referim desigur, la prima parte a secolului al XX-lea, când legislația belgiană, urmată și de poziția doctrinei, subscriu la punctul de vedere conform căruia conceptul de subordonare are grade diferite de intensitate, după cum este vorba despre lucrători ori salariați.

În esență, se considera că pentru a califica un contract de muncă din punct de vedere al existenței subordonării, atât în cazul muncitorilor, dar și în cel al angajaților, era necesară observarea existenței tuturor prerogativelor patronale. Pe acest considerent, s-a apreciat în epoca – *illo tempore* – că munca la domiciliu ipostazia, mai degrabă, un contract de prestări servicii și nu un contract de muncă²⁷.

Pe de altă parte, în „sajul” acestui raționament care „cantona” subordonarea în terenul unui raport juridic generat de un contract de muncă doar în raport cu probarea celor trei prerogative patronale, Casația belgiană²⁸ a calificat drept raport juridic de muncă pe cel al reprezentanților de comerț, invocând faptul că prin lege se afirmă faptul că regimul juridic al acestora deroga de la dreptul comun. În alți termeni, utilizând raționamentul de tipul *a contrario*, instanța supremă belgiană sublinia că „în regulă generală, chiar dacă subordonarea ilustrează toate cele trei prerogative patronale, se poate evalua raportul juridic drept unul de muncă și că acest lucru poate fi recunoscut și unui raport juridic ce nu întrunește în totalitate aceste trăsături ale subordonării, sub condiția explicită și imperativă a unei reglementări care să încadreze caracterul derogatoriu de la dreptul comun al conținutului subordonării”.

Teza gradelor diferite ale subordonării a fost cu timpul abandonată în favoarea tezei unicității subordonării.

²⁶ M. Jamouille, op. cit., pp. 160-167. Problema în dezbatere care a împărțit doctrina belgiană privea validarea tezei unei subordonări cu grade diferite de intensitate între categoriile de lucrători, funcționari-muncitori și teza unicității conținutului subordonării, această din urmă variantă având în final câștig de cauză.

²⁷ A se vedea P. Horion, nota la decizia Cass 25 septembrie 1943, apud. M. Jamouille, op. cit., p. 163

²⁸ Cass 29 februarie 1968 apud M. Jamouille, op. cit., p. 163



În sinteză, această teorie a fost promovată în doctrina belgiană, câștigând cu timpul o susținere din ce în ce mai largă și a constat în afirmarea ideii că pentru a identifica subordonarea ca element al unui raport juridic de muncă standard este suficient a proba existența autorității angajatorului.

Această concepție a fost ulterior însușită și de jurisprudența belgiană²⁹ care, abandonând teoria contractelor de prestări servicii din domeniul activităților intelectuale bazată pe criteriul subordonării mai puțin intense, a promovat teza contractului de muncă, chiar și în cazul subordonării mai puțin manifest ilustrată.

De altfel, punerea în practică a noii interpretări a conceptului de subordonare de către Curtea Supremă³⁰ a fost ocazionată chiar de poziția luată în privința muncii la domiciliu, conform căreia este fără îndoială că în ce privește contractul de muncă cu munca la domiciliu, autoritatea angajatorului și de aici direcția și controlul sunt limitate, dar ele nu sunt prin aceasta excluse, din cauza faptului că lucrătorul cu munca la domiciliu prestează activitatea într-un loc care nu este organizat de angajator.

Pe linia acestui raționament, Curtea Supremă a Belgiei a statuat în privința administratorului unei societăți existența subordonării întrucât aceasta „se concepe prin raportare la autoritatea patronală, un element esențial al tuturor contractelor de muncă, și care cuprinde inclusiv pentru angajatori puterea să îl dirijeze pe lucrător și să exercite o supraveghere asupra acestuia din urmă”.

Totodată, în jurisprudența Curții Supreme a Belgiei, a fost reiterată tot teza potrivit căreia reprezentanții comerciali sunt subordonați angajatorului acestora și fără a avea un regim juridic special din perspectiva intensității subordonării, fiindu-le aplicabile regulile contractului de muncă fără rezerve ori derogări, ceea ce întărește concepția unicității de conținut a noțiunii de subordonare.

²⁹ Cass 21 decembrie 1962 apud M. Jamoulle, op. cit., p. 165

³⁰Cass 26 septembrie 1973



II. Subordonarea în cadrul profesiilor liberale. Probleme de independență tehnică.

1. Subordonarea în cadrul profesiilor liberale

Introducerea în disputa teoretică a acestui subiect pornește de la o interogație vizând gradul de subordonare a unei persoane în cazul desfășurării unei activități cu o evidentă dimensiune tehnico-juridică.

Mai concret spus, răspunsul așteptat la o asemenea întrebare se circumscrie opțiunii între a accepta că prerogativele patronale se extind și asupra conținutului intrinsec al activității respective, recte al conținutului acesteia sau celei care își limitează câmpul de incidență doar asupra modalităților organizatorice de realizare a obiectului obligațiilor asumate de salariat, fără a injoncționa asupra regulilor ce definesc autonomia sa profesională.

Această chestiune, în bună măsură vidată de interes științific și de abordare normativă cu trecerea timpului, s-a pus, cu deosebire, în legătură cu anumite profesii considerate, prin natura lor, ca neputând face obiectul unui contract de muncă, din cauza legăturii de subordonare pe care acest tip de contracte o prezintă.

La baza acestei concepții stătea tradiția dreptului roman, care nu includea activitățile cele mai onorante în paradigma juridică a locațiunii de servicii, ci în formula contractului de mandat³¹.

Autoarea Micheline Jamouille subliniază faptul că o atare poziție în raport cu profesiile liberale și în adecvarea acestora la modelul contractului individual de muncă a fost împărtășită într-o anumită măsură apreciabilă și de jurisprudența acelei vremi, ca expresie a unei manifeste idiosincrazii față de ideea extinderii scopului personal al legislației muncii la categorii profesionale, cum ar fi medicii, profesorii, artiștii. În aceeași situație de incompatibilitate din punct de vedere profesional cu „încorsetarea” activității profesionale în formula juridică a contractului de muncă, erau avuți în vedere farmaciștii, personalul didactic din învățământul privat, arhitecții, jurnaliștii, experții contabili, kinetoterapeuții.

³¹ A se vedea H. de Page, *Traite élémentaire de droit civil belge*, Bruxelles, Bruylant, 1972, p. 963 apud M. Jamouille, op. cit., p. 167.



Trebuie remarcat faptul că pentru unele din aceste categorii profesionale-avocații, medicii, psihologii, controversa generată de posibilitatea „comensurării” obligațiilor profesionale în „rețeta” dreptului social (muncii) atrage conflictul cvasi permanent între ordinea juridică statală și ordinea profesională, prima exprimând incidența legislației muncii și în privința acestor persoane, pe când cea de-a doua insistând asupra autonomiei profesionale a persoanelor în cauză.

Argumentul fundamental pentru susținătorii acestei teze rezidă în faptul că subordonarea promovată de contractul individual de muncă este incompatibilă cu autonomia tehnică pe care o ilustrează profesiile liberale.

Pe de altă parte, este întrucâtva adevărat că o anumită specializare profesională nu rezonează pe planul subordonării în înțelesul cel mai strict al acesteia, fiind, de principiu că prerogativele de direcție și supraveghere au o intensitate mai slabă în privința activităților intelectuale, dar nu lipsesc cu desăvârșire.

De altfel, un autor italian, Mengoni³², remarcă, pe bună dreptate, că „odată urcând în ierarhia calificărilor într-o întreprindere, se constată că lucrătorul se bucură de o autonomie tehnică mai mare și care la vârf sfârșește prin a se confunda cu aceea a șefului de întreprindere”.

Tot altfel, legislația belgiană a tranșat chestiunea în dezbateri fără rezerve sau echivoc, în sensul că, de pildă, farmaciștii sunt prezumați până la proba contrară că se află în executarea unui contract de muncă. În plan general, acest enunț promovează teza că subordonarea din raportul juridic de muncă este compatibilă și se acomodează, în regulă generală, cu independența tehnică. Într-adevăr, în privința autonomiei de ordin profesional, dependența tehnică decurgând din ordinele angajatorului nu există, fie că nu este ca atare recunoscută prin clauze explicite, fie este rezultatul imposibilității reale a angajatorului de a direcționa și supraveghea din acest punct de vedere pe angajatul său.

La regula legală, jurisprudența s-a manifestat într-o consonanță manifestă, adăugând anumite detalii de ordin interpretativ utile în deslușirea condițiilor care impun identificarea și recunoașterea la nivelul relației de muncă a subordonării persoanelor ce se bucură de o autonomie tehnică, atât în plan funcțional, cât și decizional.

³² L. Mengoni, *Le contract du travail en droit italien în Le contract du travail dans le droit des pays membres C.E.C.A., Luxembourg, 1965, p. 446, M. Jamoulle, op. cit., p. 171.*



Pe canavaua acestui tip de metodă regăsită în filozofia lui Francis Bacon ca metodă inductivă³³-caz cu caz-Curtea Supremă a Belgiei a admis că în respectivele activități aria de incidență a subordonării are un caracter limitat. Mai mult, chiar a fost validat de aceeași Curte³⁴ conținutul unui contract de muncă prin ale cărui clauze salariatul păstrează întreaga independență în prestarea muncii și este responsabil pentru aceasta.

Practic, prin mai multe decizii³⁵ ale Curții Supreme s-a format un *distinguo*³⁶ util între răspunderea față de angajator datorată în baza subordonării și conformarea la cadrul deontologic care reglează responsabilitatea științifică. În alți termeni, salariatul va răspunde față de angajator doar dacă a refuzat să execute ordinele angajatorului fără un motiv legitim decurgând din cadrul său deontologic sau s-a opus invocând greșit cadrul deontologic. Așadar, executarea obligațiilor contractuale și răspunderea pentru neexecutarea ori executarea necorespunzătoare nu se consumă juridic doar prin apelul la regulile subordonării față de angajator, ci și prin observarea, în detaliu, a prevederilor codului deontologic și surprinderea corectă a spiritului acestora. Cu atât mai mult, un asemenea parcurs evaluativ este obligatoriu de urmat când obligațiile salariatului sunt din rândul celor de diligență.

În fine, constituie obiect de permanentă interogare judiciară împrejurările care pot fi identificate ca indicii de subordonare.

Jurisprudența belgiană³⁷ a formulat anumite rezerve în recunoașterea unui raport de subordonare în anumite situații, precum acelea în care prestatorul muncii are posibilitatea de a refuza îndeplinirea obligației fără ca opoziția să fie motivată de nelegalitatea ordinului angajatorului, ci de recunoașterea dreptului salariatului de a aprecia dacă este oportun sau nu să desfășoare activitatea solicitată.

Într-un cuvânt, dovedirea unor împrejurări de natură a circumscrie o doză substanțială de independență decizională a lucrătorului, mergând până la posibilitatea recunoscută acestuia de a opta liber pentru executarea sau nu a prestației solicitate de beneficiar, a fost evaluată de jurisprudența belgiană ca fiind un caz de neaplicarea legislației muncii și de nerecunoaștere, pe cale de consecință, a existenței unui contract de muncă în acest caz.

³³ Metoda inductivă a fost promovată ca teză a cercetării filosofice de Francis Bacon în lucrarea *Novum Organum*, fiind considerat părintele empirismului.

³⁴ Cass, 27 martie 1968 apud M. Jamouille, op. cit., p. 173

³⁵ Cass 23 septembrie 1965 apud M. Jamouille, op. cit., p. 173. Cass 23 februarie 1968 apud M. Jamouille, op. cit., p. 174

³⁶ Expresie utilizată în filosofia scolastică pentru a formula o opinie prin case se lansează o anumită obiecție

³⁷ Cass 2 aprilie 1979 apud M. Jamouille, op. cit., p. 177



2. Subordonarea și impactul noilor tehnologii

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 a-l 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 acesteia³⁸.

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.

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

³⁸ P. Cuche, Du rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail, M. Jamouille, op. cit., p. 181



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 Supiot³⁹ 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 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 autorul⁴⁰, 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.

³⁹ 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.

⁴⁰ 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.



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.

Este deja câștigată teoria 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 estompat⁴¹.

Pe același fir argumentativ, Alain Supiot⁴², 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-

⁴¹ A. Supiot, op. cit., p. 198.

⁴² Ibidem.



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 favoarea 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 întruchiează 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 prestatorului⁴³. 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.

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*, prefațarea 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-Blum⁴⁴, 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

⁴³ B. Veneziani, op. cit.

⁴⁴ 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



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”⁴⁵.

De asemenea, pentru prima oară la nivel unional, prin proiectul de Directivă privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană⁴⁶, adoptată în vederea implementării principiilor enunțate în Pilonul european al drepturilor sociale⁴⁷, s-a încercat definirea conceptului de lucrător în cuprinsul său, în scopul de a asigura o implementare uniformă a domeniului său de aplicare personal al directivei. Totuși, în versiunea finală a Directivei legiuitorul a optat pentru definirea conceptului de lucrător prin trimiterea la legislațiile statelor membre⁴⁸.

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 esențiale⁴⁹.

⁴⁵M.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)

⁴⁶Directiva (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

⁴⁷ 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”).

⁴⁸ 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 practicile în vigoare în fiecare stat membru, luând în considerare jurisprudența Curții de Justiție.”

⁴⁹ 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, stagiarii și ucenicii ar putea intra sub incidența prezentei directive (...)”.



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 lucrător⁵⁰.
- (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 identificării ale acestui criteriu.
- (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 servicii⁵¹.

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

⁵⁰ A se vedea cauza Lawrie-Blum, sus-citată

⁵¹ 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 Employment. Hotărârea Curții din data de 13 ianuarie 2004. Cauza c-256/01. EU:C:2004:18



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.

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 Davis⁵², Mark Freedland⁵³) 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 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.

⁵² 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.

⁵³ 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



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.

III. Subordonarea juridică versus dependența economică

Întrucât conținutul acestui capitol reprezintă antecamera principalului subiect juridic asupra căruia poartă demersul nostru teoretic și practic, dacă apreciem ca necesară, și, desigur, utilă înțelegerii abordării exprimată de poziția noastră raportat la această chestiune, deslușirea conceptuală și promovarea unei terminologii de acuratețe.

În esență, demersul nostru vizează, pe de o parte, sublinierea specificității de conținut a celor două noțiuni, subordonare și dependență economică, în raport cu dimensiunile în care operează.

Considerăm că doar astfel vom epura, pe de o parte, o anumită confuzie constând în acreditarea unei sinonimii juridice între cele două concepte, iar, pe de altă parte, o astfel de abordare poate îndrepta concluziile oricărui proces de cunoaștere într-o direcție falsă.

Așadar, orientând analiza noastră în lumina recomandării carteziene a ideilor clare, și distincte, ne vom referi în sinteză la câteva aspecte pe care doctrina le-a marcat ca elemente definitorii ale subordonării și dependenței economice în contextul obligațional al unui contract de muncă și, mai general, ca fundamente ale unui raport juridic de muncă aflat sub incidența reglementarea a dreptului muncii.

Abordând la nivel principial chestiunea raportului de subordonare juridică versus dependență economică, autoarea Micheline Jamouille trece în revistă o serie de poziții pe care doctrina le-a asumat în privința acestui subiect.

De la început trebuie observat că pe lângă subordonarea juridică, element constitutiv al unui raport juridic de muncă standard și caracteristică inconfundabilă a unui contract de muncă, găsește în



rândul multor autori susținere și dependența economică, căreia i se recunoaște un statut ontologic similar cu cel al subordonării în articularea juridică a contractului de muncă.

De altfel, în textele mai vechi doctrinare, dependența economică se ilustra drept un criteriu specific al contractului de muncă, potrivit căruia contractul de muncă prin natura sa juridică intrinsecă evocă situația economică a contractanților și a nevoii pe care unul din aceștia o poate avea în legătură cu prestația pe care celălalt contractant trebuie să i-o furnizeze⁵⁴.

Practic, această teză amalgama în conținutul aceleiași noțiuni subordonarea juridică cu dependența economică, recte „liantul” juridic reprezentat de subordonarea lucrătorului față de angajator, ilustra cvasi mecanic o nevoie economică a prestatorului de servicii.

În timpuri mai recente, doctrina⁵⁵ a părăsit această concepție nuanțând poziția, în sensul circumstanțierii raportului dintre subordonarea juridică privită ca o tehnică de implementare a conținutului obligațional al contractului de muncă și dependența economică asimilată unei cauze originare a dreptului social.

Mai concret spus, dependența economică este fundament obligatoriu și ca atare dovedit în asamblarea regulii juridice reprezentată de subordonarea lucrătorului față de angajator.

Alți autori au asociat identificarea dependenței economice, precum și rolul său de calificare a raportului de muncă teoriei întreprinderii, după care substanța dependenței constă tocmai în participarea la scopurile și activitățile întreprinderii, pe care le subliniază în fond conținutul obligațiilor ce incumbă lucrătorului.

Pe această bază ideatică se observă cu justete că, în practica judiciară, când factualitatea cauzei nu oferă posibilitatea judecătorului de a identifica, cu o marjă de precizie acceptabilă elementele formale ale subordonării juridice, dovedirea unei anumite dependențe economice devine element fundamental în calificarea raportului juridic ce a generat conflictul de drept.

În literatura juridică⁵⁶, s-a accentuat faptul că promovarea dependenței economice drept criteriu legal, alături de subordonare, este o formulă care nu are de-a face cu tehnicalitatea juridică ce cârmuiește modul de alcătuire al conținutului obligațional al contractului de muncă. Paradigma

⁵⁴ A. de Theux, *Le droit de la représentation commerciale, étude comparative et critique du statut des représentants salariés et des agents commerciaux (Allemagne, Belgique, France, Italie, Pays-Bas, Luxembourg)*, p. 336 și urm apud M. Jamoulle, op. cit., pp. 182-192

⁵⁵ M. Jamoulle, op. cit., pp. 156-170

⁵⁶ Ibidem, pp. 163-170



unui contract de muncă se înfățișează în forma unor instituții juridice - drepturi, obligații, răspundere - a căror eșafodare își are sorgintea în principialitatea dreptului, și nu în exterioritatea acestuia. Apelul la substratul economic ce activează nevoia salariatului nu este acceptat ca element explicit și constitutiv, totodată, al schemei de funcționare a contractului de muncă.

În alți termeni, întemeierea nevoii pe o motivație de ordin economic, ca o expresie directă a unei nevoi sociale a salariatului, eluda din temelii schema contractualistă a relației de muncă, dând curs unei abordări strict economice, și, desigur, reductivă, dacă nu chiar simplistă, a procesului de normativizare a conduitei sociale.

Desigur că relațiile umane exprimă în esența lor nevoi și interesul economic, aspect ce ipostaziază un veritabil truism, iar a reduce natura dreptului și a teoriei contractualiste la nivelul unui instrumentar oarecare pentru implementarea acestor nevoi și interese economice, ține de o abordare vulgară a suprastructurii unei societăți moderne.

În plus și aplicat la situații concrete, inserarea în cadrul contractului individual de muncă a criteriului dependenței economice în funcție de care se activează voința contractualistă a salariatului conduce la afirmarea unui drept al claselor sociale implementat prin clauze contractuale.

De altfel, astfel cum s-a accentuat în doctrină⁵⁷ utilizarea termenului de autoritate patronală în descrierea modului în care se derulează raportul de muncă exclude, prin ipoteză, orice trimitere pe cale interpretativă, la ideea de dependență economică. Un astfel de raționament se articulează prin însumarea tuturor elementelor ce alcătuiesc conceptul de autoritate - noțiune sintetică ce desemnează raportul de subordonare între angajat și angajator, detaliat în formula triadică a prerogativelor acestuia din urmă (de direcție, de control, de sancțiune).

Ceea ce însă trebuie luat în considerație și nicidecum expedit în derizoriul insignifiantului, este de a stabili, totuși o anumită necesară, și, totodată, utilă corelare a subordonării, element al structurii juridice, și criteriu distinctiv al contractului de muncă și al raportului de muncă standard cu dependența economică. Separarea proprietății de forța de muncă conduce inevitabil la realizarea unei medieri sociale pentru al cărei succes se recurge la instrumentarul contractualist, de principiu considerat a fi cel mai potrivit.

⁵⁷ F. Roșioru, op. cit., pp. 156-170



Astfel, deși considerat ca fiind dotat cu o anumită rigiditate a normelor ce îl alcătuiesc, aspect derivat și din caracterul imperativ și, deseori, manifest protectiv al statutului juridic al salariatului, dreptul muncii și-a extins arealul de acțiune și asupra altor raporturi de muncă decât cele derivând direct din contractul de muncă. O asemenea metamorfoză în structura dreptului muncii este rezultatul acceptării, pe de o parte, a unei progresive flexibilizări a conținutului noțiunii de subordonare, prin adoptarea unei formule mai relaxate de identificare a elementelor definitorii acesteia, iar, pe de altă parte, în adiționarea la conceptul de subordonare juridică și pe cel de dependență economică.

O precizare în acest câmp de analiză se impune în sensul că dependența economică alăturată subordonării în procesul de identificare a unui raport juridic de muncă, conform exigențelor dreptului muncii, devine un element cu valoare fondatoare în operațiunea calificării juridice.

În acest punct al studiului nostru, am putea considera că subordonarea angajatului reprezintă în primă instanță o dimensiune juridică în alcătuirea căreia este găzduită natural și dependența economică, ca substrat fondator al voinței de a contracta forța de muncă.

Pe de altă parte, dependența economică prezintă și funcțiunea de a se substitui în circumstanțe precis determinate subordonării juridice, constituind criteriul primar în baza căruia un raport juridic dificil de calificat din perspectiva subordonării în forma sa clasică, capătă prin utilizarea acestei noțiuni adiționale calificarea de raport juridic de muncă.

Reiterăm precizarea conform căreia vom utiliza iterația noastră pe marginea conceptului dependență economică în sensul de criteriu identitar complementar al subordonării, și nu pe cel de premisă economică ce activează în vederea satisfacerii unei nevoi sociale voința de a încheia un contract de muncă. În această din urmă situație, dependența economică, subsumată conceptului de subordonare, nu prezintă niciun interes juridic, singurul care face obiectul demersului nostru.

Desigur că în această din urmă concepțiune, dependența economică devine subiect de interes pentru alte discipline și științe, cum ar fi știința economiei și a istoriei.

Într-o lectură mai recentă asupra problematicii în discuție, autoarea Felicia Roșioru dezvoltă un studiu⁵⁸ cu valențe monografice asupra mutațiilor produse pentru conținutul potrivit de subordonare, precum și în privința raportării acestei noțiuni la aceea de dependență economică.

⁵⁸ Ibidem



Din debutul acestui demers teoretic, autoarea cantonează explicativ mutațiile produse în abordarea noțiunii de subordonare în raportul juridic de muncă în perimetrul celor 2 procese care amprentează în mediul ambiental prestării muncii și anume globalizarea piețelor și mondializarea economiei, precum și importul noilor tehnologii informatice.

În conținutul examenului critic pe care îl conține studiul menționat sunt sistematizate o serie de problematice pe care cele două concepte, subordonarea juridică și dependența economică le pot ilustra, contribuind într-o măsură satisfăcătoare la realizarea distincției între munca dependentă și cea independentă.

Atrag cu prioritate atenția o serie de enunțuri exprimând necesare delimitări sau propuneri de ameliorare a legislației în materie, inclusiv, și cu deosebire, în privința consolidării analizei pe temeiul revizitării obligatorii a elementelor care deosebesc munca independentă de ce dependentă.

În iterația ce își propune acest obiectiv, autoarea formalizează⁵⁹ câteva opinii, pe care le prezentăm sintetic în cele ce urmează, și anume:

- Descrierea muncii subordonate printr-o serie de elemente caracteristice inseparabile acesteia și deci obligatorii -prestație personală, exclusivă, continue, pe baza unui program de lucru și orar de lucru prestabilit, desfășurat într-un mediu de muncă sănătos și sigur, sub autoritatea unui angajator și remunerată corect, echitabil și concret. Prin acest „decalog” al raportului de muncă în forma sa standard se delimitează dintr-un început tipologia muncii subordonate;
- O întemeiere a punctelor de vedere exprimate pe o serie de documente internaționale și europene, cum ar fi Recomandarea 198/2000 a Organizației Internaționale a Muncii, orientările Comisiei Uniunii Europene referitoare la lucrătorii independenți care lucrează fără angajați, precum și pe jurisprudența unională;
- Susținerea existenței subordonării juridice și dependenței economice, inclusiv prin efectul pe care implementarea și funcționarea lor îl produce, și anume promovarea la nivelul legislației muncii a unui *corpus* de norme imperative, ca atare ilustrate prin art. 38 din Codul muncii și care în literatura franceză, de pildă, au fost desemnate sub titlul de ordine publică socială⁶⁰. Într-adevăr efectul subordonării juridice are drept complement de natură a echilibra asimetria de conținut generată de suplimentul de putere normativă și sancționatorie a angajatorului față de salariat, promovarea unor norme imperative cu un

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

⁶⁰ A. Brun, H. Galland, *Droit du travail – Les rapports individuelles de travail*, 2eme édition, Sirey, Paris, 1978, pp. 130; Ph. Langlois, *Droit du travail - 6 édition*. Sirey, 1987, p. 13



manifest caracter protector, care sunt în totalitate și obligatoriu opozabile angajatorului, fiind prin ipoteză sustrate negocierii contractului colectiv sau individual de muncă. Totodată, prin norma imperativă sunt, conform legislației românești, stabilite criteriile ce disting munca subordonată de cea independentă -art 7 din Codul fiscal.

- Promovarea unei noi abordări a conceptelor de subordonare juridică și dependență economică prin revizitarea unor modele de reglementare care, cel puțin în aparență, și-au consumat „combustia” de utilitate, cum ar fi limitarea raportului juridic de muncă exclusiv în arealul de incidență juridic a teoriei contractualiste.

Într-adevăr, o nouă alcătuire a conținutului conceptelor de subordonare și dependență economică ar trebui să antameze aspecte precum lucrătorul titular al unor drepturi fundamentale ale omului, capacitatea întreprinderii, recunoașterea raporturilor juridice de muncă în afara granițelor raportului de muncă standard, inclusiv în cazul unor lucrători independenți, a căror dependență economică dovedită pe baza identificării unor elemente caracterizante obligă interpretul legii să le asimileze regimul juridic al activității prestate unei activități subordonate, și, pe cale de consecință, să le facă, după caz, incidente normele dreptului muncii.

IV. Lucrătorii independenți și dependenți economici

1. Aspecte introductive

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



Pe acest fir ideatic, în literatura de specialitate au fost propuse patru categorii de măsuri, și anume⁶¹:

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

În viziunea acestui autor, problematica simplificării criteriilor și concretizării lor prin limitarea numărului acestora este un prim pas 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 The Fair Labor Standards Act și ale legilor federale privind încetarea contractului de muncă.

Filosofia acestei măsuri rezidă în faptul că în privința anumitor drepturi, cu deosebire al egalității de tratament clasificarea lucrător-contractor independent, a fost depășită la nivelul legislației federale și a celei statale 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 *Marquis v. Spokane* a fost extinsă într-o măsură și mai consistentă o atare abordare, într-o formulă incluzivă, relevantă și binevenită.

O a treia 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 Vince Calabria s-a exprimat în audiența din cauza *Lyft* susținând că juriul trebuie să facă ceva ce nu intră în atribuțiile sale. Așadar, jurisprudența americană, a socotit că în lipsa unui text legislativ, promovarea soluției de acest tip excede limitele competenței instanței judecătorești.

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 citat⁶², ca o serie de drepturi sociale să-și găsească fundamentul în condiția juridică de lucrător, nu

⁶¹ O. Lobel, *The Gig Economy&The Future of Employment and Labor Law.*,p.5.

⁶² Ibidem



și în aceea de prestatori de activitate independentă, indiferent de legislația de domeniu ce i se aplică - referința la contractul social este persuasivă pentru opțiunea intelectuală pe care o conține - 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 de aceste persoane, 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 mod optim pentru a adăposti într-un cadru normativ unic o multitudine de chestiuni ce urmează a fi reglementate în conținutul lor. 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 înlesni opera de interpretare autentică și profesională a textelor sale, inducând o comprehensibilitate facilitată de aplicarea 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 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 acest lucru se vădește necesar pentru reglementarea unei problematice juridice mult mai consistente și cu o poliedrică înfățișare din perspectiva abordării normative.



2. Reguli noi aplicabile lucrătorilor independenți dependenți economic

2.1. Comunicarea Comisiei Uniunii Europene. Orientări privind aplicarea legislației unionale în domeniul concurenței în cazul contractelor colective de muncă. Condiții de muncă ale persoanelor care desfășoară activități independente fără angajați (2022 C123 101 din 9 decembrie 2021)

Prin acest document, Comisia Uniunii Europene a reluat o temă de reflecție, și, totodată, a indicat un posibil plan de acțiune vizând statutul și regimul juridic al lucrătorilor independenți, mai ales cei a căror situație concretă vizând propria activitate se poate identifica cu o anumită dependență economică.

În chiar capitolul introductiv, Comisia promovează o serie de definiții al căror conținut servesc unei cât mai clare și convingătoare sistematizări și descrieri a unor categorii de concepte, precum lucrător independent fără angajați, contraparte, contract colectiv de muncă, platformă digitală de muncă.

Pentru economia studiului nostru, prezintă un interes prioritar chestiunile referitoare la lucrătorii independenți, precum și cele vizând noțiunile contraparte și de contract colectiv de muncă.

Conform comunicatului Comisiei Uniunii Europene, aceste trei concepte primesc un înțeles comensurat în formele unor definiții în sensul propriu acestui termen, după cum urmează:

- „Persoană care desfășoară o activitate independentă fără angajați” înseamnă o persoană care nu are un contract de muncă sau care nu se află într-un raport de muncă și care se bazează în principal pe propria muncă personală pentru prestarea serviciilor în cauză;



- „Contraparte” înseamnă o întreprindere pentru care persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați prestează servicii, și anume clienții lor profesionali, inclusiv asociațiile de astfel de întreprinderi;
- „Contract colectiv de muncă” înseamnă un acord negociat și încheiat între persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați sau reprezentanții acestora și contrapărțile lor, în măsura în care acestea, prin natura și scopul lor, se referă la condițiile de muncă ale acestor persoane care desfășoară activități independente fără angajați;
- „Platformă digitală de muncă” înseamnă orice persoană fizică sau juridică ce furnizează un serviciu comercial care îndeplinește toate cerințele următoare: (i) este furnizat, cel puțin parțial, la distanță prin mijloace electronice, cum ar fi un site web sau o aplicație mobilă; (ii) este furnizat la cererea unui destinatar al serviciului; și (iii) presupune, ca o componentă necesară și esențială, organizarea muncii efectuate de persoane fizice, indiferent dacă activitatea respectivă este efectuată online sau într-un anumit loc.

Operaționalizarea acestor definiții are ca obiectiv principal, sub aspectul fixării *ratione materiae* și *ratione personae*, și prioritar din punct de vedere al distingerei între diferite categorii de persoane cu activități independente.

Pe fond, scopul general al documentului elaborat este cel al fixării unei granițe adecvate în conținut și flexibile într-o măsură rezonabilă între lucrătorii standard, lucrătorii atipici și lucrătorii independenți în sensul propriu-zis al termenului.

Introducerea anumitor condiționări sau a unor repere în aplicarea unui regim juridic necondiționat și integral corespunzător conținutului standard al noțiunilor, astfel cum sunt ele definite în acest document, ilustrează un necesar și util *distinguo* pe care Uniunea Europeană îl promovează în crearea de statute juridice în parte sau în totalitate diferite între lucrătorii independenți, pe de o parte, și, pe de altă parte, între lucrătorii standard și unele categorii de lucrători independenți, ale căror condiții de muncă cunosc o abordare, cel puțin în parte, și din punct de vedere al spiritului normelor juridice aplicabil, apropiată sau chiar identică cu aceea care însoțește interpretarea dispozițiilor legislației muncii. În concret, demersul inițiat de Uniunea Europeană își propune explicit, deși pornește de la chestiunea concurenței neloiale, să jaloneze cu reguli ținând de principialitatea materiei statutul juridic al acestei categorii de lucrători independenți fără angajați, eliminând, pe cât posibil, ambiguitatea poziționării juridice față de o atare problemă.



2.2. Domeniul de aplicare

O primă problemă supusă analizei privește domeniul de aplicare material al documentului în chestiune. Sub acest aspect, sunt dezvoltate o serie de distincții, care și pe fondul problematicii, dar și în ordine metodologică, deslușesc cu acribie modul în care paradigma conceptelor vizate este acomodează cu factualitatea în dispută, după cum urmează.

Cât privește noțiunea de acorduri negociate, denumite în documentul Comisiei contracte colective de muncă - aceste contracte impun negocierea colectivă dacă privesc în exclusivitate condițiile de muncă ale persoanelor care desfășoară activitate independentă fără angajați. În concret, din punct de vedere al domeniului de aplicare personal, aceste acorduri sunt considerate a fi conforme îndrumărilor Comisiei, inclusiv dacă statele membre își manifestă marja decizională în ce privește domeniile și formele de reprezentare colectivă. Sub acest aspect, se recunoaște dreptul statelor membre de a elabora și implementa o legislație care să ilustreze, după caz, gradul de acoperire al convențiilor colective de muncă, modalitățile de reprezentare a lucrătorilor, posibilitatea extinderii sau aderării la convenții colective preexistente.

Practic, prin recunoașterea unei anumite flexibilități de abordare a chestiunii conținutului acestui tip de acord colectiv, Comisia sesizează, pe de o parte, sensibilitatea normativă a unei posibile reglementări, a cărei necesitate nu este, desigur, pusă la îndoială, iar, pe de altă parte, dă prioritate, cât privește modalitățile de concretizare a principiilor conținute în documentul său, regulii fondatoare în normativitatea unională a principiului subsidiarității. În fond, apelul la acest principiu, chiar dacă doar implicit prezent în document, prin utilizarea unei reguli de interpretare de tipul *a contrario*, dă prioritate în aplicare paradigmei propuse prin aceste Recomandări aspectelor ținând de tradiția socială economică și de spiritul și litera reglementărilor în materie, a căror fundament compozit include tradiții sociale și culturale consfințite cu timpul în regulă juridică.

Efectul încheierii acestor acorduri colective - contracte colective de muncă - constă și în nașterea unei prezumții legale de tip *juris tantum* cu privire la existența unei coordonări din partea părții contractante. În acest context problematic, este de precizat că acordurile vizează exclusiv condițiile propriu-zise de muncă, cu tot cortegiul de obligații legale ce revin părții contractante, inclusiv cele de informare și consultare, ce însoțesc negocierea colectivă. Pe de altă parte, ies de sub autoritatea reglementară a acestor contracte colective de muncă politicile economice ale angajatorului, precum politica de prețuri.



În susținerea acestui enunț, documentul Comisiei recurge la câteva exemple suficient de clare și convingătoare.

În primul exemplu, în cazul activităților de curierat utilizând bicicletele acelor persoane, chestiuni precum: acordul privind împărțirea pieței în legătură cu acest serviciu sau aspectele vizând numărul de livrări pe care fiecare curier trebuie să le realizeze nu sunt vizate de regulile cuprinse în textul Comisiei.

Din punctul nostru de vedere, pentru această din urmă situație (numărul de curse pe zi pe care fiecare curier trebuie să le efectueze utilizând o bicicletă), materia obligațională pe care o astfel de obligație o reclamă ar putea face obiectul unui contract individual de muncă, dar în niciun caz nu al unui asemenea acord colectiv de muncă.

În al doilea exemplu, sunt ilustrate acordurile colective între cluburile sportive de a nu angaja pe o perioadă de până la trei ani sportivi provenind de la cluburile parte la această înțelegere, arătând că astfel de înțelegeri nu pot fi incluse în aria de incidență a documentației Comisiei, întrucât reprezintă contracte încheiate între întreprinderi, prin ipoteză sustrate de la acțiunea reglementativă a Orientării - reprezentând o încălcare a articolului 101 din TFUE privind libera concurență.

2.3. Persoane care desfășoară activități independente fără angajați și care lucrează alături de lucrători

Conform enunțurilor cuprinse în Orientare, sunt asimilați lucrătorilor acele persoane cu activități independente care prestează serviciile sub conducerea contrapărții și nu participă la împărțirea riscurilor economice ale contrapărții.

În concret, calificarea relațiilor de muncă în acest caz în raporturi juridice de muncă cărora le sunt aplicabile dispozițiile legislației muncii este de competența instanțelor judecătorești. Această subliniere perfect întemeiată în principialitatea dreptului - legea se interpretează în caz de neînțelegere de instanțele judecătorești - pune sub lupa criticii noastre reglementarea în materie din dreptul românesc, atribuie prerogativa calificării naturii juridice a unui raport de muncă care ilustrând o formă de muncă dependentă sau independentă organelor fiscale. Această situație își are o ontologie defectuoasă, generată de împrejurarea conform căreia criteriile legale de identificare a caracterului dependent sau independent al muncii își găsesc adăpost normativ în Codul fiscal, și nu cum ar fi fost normal, în ordine logică, dar și juridică, în legislația muncii.



Facem această observație și în considerarea promovării efectivității principiilor de funcționare a statului de drept care presupune posibilitatea reală de a recurge la justiție în realizarea unui drept nerecunoscut ori încălcat. Precizarea din cuprinsul documentului Uniunii Europene vine să întărească o dată în plus atașamentul normativului unional la regulile fondatoare ale statului de drept, inclusiv în materia drepturilor sociale calificate ca drepturi ale omului.

În plus, conform Orientărilor Comisiei, chiar dacă raportul juridic nu este echivalat unuia de muncă, iar persoana care prestează activitatea nu este asimilată unui lucrător independent, totuși, celor în cauză li se recunoaște dreptul la negocieri colective, existând legislații naționale care extind incidența contractelor colective de muncă și în privința acestora.

De precizat că sunt asimilate lucrătorilor toate acele persoane care întrunesc în persoana și în activitatea pe care o prestează următoarele cerințe:

- desfășoară aceleași activități precum salariații;
- desfășoară activități care servesc realizării obiectivelor întreprinderii contractante;
- le sunt incidente deopotrivă clauzele contractelor colective de muncă aplicabile lucrătorilor de pe platformele electronice alături de care lucrează.

Elementele constitutive vizând condiția juridică a prestatorului de servicii, precum și conținutul muncii sale sunt distinct, clar și persuasiv evocate în enunțurile ce preced. Ele sunt întărite prin exemple al căror caracter concret, prin definiție, vine să întărească iterația teoretică sus înfățișată.

De exemplu: în cazul unei orchestre formată din muzicieni având calitatea de lucrători, iar alții de persoane independente, în cazul în care participă la evenimente muzicale într-o astfel de compunere, muzicienilor independenți, li se aplică clauzele contractului colectiv de muncă și nu vor intra în domeniul de aplicare articolul 101 din TFUE.

2.4. Persoanele care desfășoară activitatea fără angajați și sunt dependente economic

Referitor la această categorie de persoane, documentul Uniunii Europene dezvoltă o subcategorie -lucrătorii independenți fără angajați care sunt dependenți din punct de vedere economic.

Includerea în această categorie este condiționată de îndeplinirea, în mod cumulativ, a 2-ii condiții și anume:



- desfășurarea activității să se realizeze fără angajați;
- activitatea să fie prestată ca o exclusivitate sau să fie predominantă în favoarea unei singure contrapărți.

Așadar, dependența economică este, în principal, ipostaziată de unicitatea sau cvasi unicitatea beneficiarului prestațiilor realizate de lucrătorul independent, și, în al 2-lea rând, de caracterul personal dovedit al activității realizate.

În concepția Comisiei, dependența economică, pentru a justifica asimilarea acestor persoane ca lucrător standard, constituie o chestiune ce se analizează prin combinația unui criteriu cantitativ raportat la venitul periodic obținut de persoana în cauză.

Astfel, primește calificarea juridică de lucrător independent, dar dependent economic, asimilat unui salariat, cel care obține cel puțin 50 % din venitul profesional de la o singură contraparte. Chiar și în situația pe care o invocă Comisia, când legislația statului membru nu include o asemenea persoană în categoria lucrătorilor independenți, dispozițiile art. 101 din TFUE nu îi vor fi aplicabile, în sensul că nu va fi asimilată unei întreprinderi, și, deci, pasibilă de încălcarea regimului de liberă concurență.

Interesul în creștere pentru studierea acestor mutații de pe piața muncii este ilustrat prin recurența pozițiilor adoptate în cursul anilor, prin care se dezvoltă o serie de propuneri, orientări, recomandări care să răspundă mai concret la provocările prezentului și care să contribuie, pe de o parte, la eficacitatea și simplificarea mecanismelor economice, iar, pe de altă parte, la garantarea echității sociale și efectivității dreptului la muncă.

O analiză dezvoltată pe pozițiile abordării contractualiste a pieței muncii permite Comisiei să invoce ca având valoare cauzală relevantă în premisele analizate, fenomene sociale, precum:

- schimbări cu efecte pe piața muncii, între care este semnificativ gradul educațional în permanentă creștere a lucrătorilor;
- creșterea continuă a numărului de femei active pe piața muncii;
- intrarea pe piața muncii unor categorii de persoane excluse în trecut din câmpul muncii;
- creșterea sectorului de servicii și impactul noilor tehnologii.

Studiul acestor fenomene a determinat doctrina în materie să dezvolte câteva analize cu un accent de empirism evident, ce au avut ca obiectiv comun și declarat, ca atare, identificarea tipologiei lucrătorilor independenți în contrapartidă cu lucrătorii standard, distingând trei categorii de lucrători:



- lucrătorii angajați de antreprenori;
- titular de profesii liberale care angajează lucrători;
- lucrători independenți care asociază la unele activități membri de familie;
- lucrători independenți proveniți din externalizarea unor activități ale întreprinderii la care au fost salariați.

Având același obiectiv, ținând de o sistematizare a categoriilor de lucrători în raport cu apartenența lor la activitatea dependentă sau independentă Eurostat Labour Force Survey a clasificat persoanele drept independente după cum urmează:

- angajatori care lucrează pe cont propriu, obțin profit și angajează cel puțin un lucrător;
- persoane care lucrează pe cont propriu, dar nu au angajați;
- lucrători familiari care ajută un membru de familie și care nu pot fi considerați din punct de vedere juridic angajați.

Totodată, conform Eurostat, în anul 2007 persoanele cu activitate independentă fără angajați reprezentau circa 50 % din lucrătorii independenți, și, totodată, constituiau o masă semnificativă de persoane dependente economic.

O atare concluzie ce înfățișează cu obiectivitatea cifrelor incontestabile o anumită situație cu potențial de conflict social evident a determinat comisia să adopte o atitudine combativă în câmp deschis, în sensul accelerării proceselor de normativizare având ca azimut recunoașterea incidenței legislației muncii și al celei sociale în parte sau în totalitate în privința lucrătorilor independenți, dar dependenți economic.

2.5. Dependența economică a lucrătorilor independenți. Modele legislative

Comisia UE remarcă în concluziile pe acest subiect că în unele state membre ale Uniunii Europene statutul și regimul juridic al acestei categorii de lucrători independenți a primit o reglementare la nivel de lege. Totuși, tabloul legislativ ilustrat de legislațiile în prezent este extrem de variat, iar soluțiile promovate evidențiază poziții principale distincte, dacă nu chiar fundamental diferite.

Astfel, în Marea Britanie acești lucrători nu sunt echivalenți salariaților, pe motiv că nu sunt plasați sub autoritatea angajatorului.



În schimb, în Austria, pentru contractele având ca obiect anumite servicii, lucrătorii independenți sunt asimilați lucrătorilor standard pe motiv de dependență economică dacă lucrează în mod obișnuit pentru un singur client, nu au angajați, activitatea este programată de angajator și cel puțin 50 % din venitul profesional provine de la un singur client.

Modelul spaniol este cel mai elaborat și oferă o completă reglementare a acestui subiect. În cele ce urmează, vom trece în revistă actul normativ Statutul lucrătorului independent, și vom arăta punctual dispozițiile esențiale în modul de abordare a legislației spaniole cu privire la categoria lucrătorilor independenți, dar dependenți economic.

Astfel, în conformitate cu legea spaniolă intră în această categorie de lucrători independenți, dar dependenți economic, aceia care desfășoară personal și direct activitatea economică ori profesională pentru un singur client de la care primește cel puțin 70 % din veniturile rezultând dintr-o asemenea activitate.

În literatura juridică au mai fost aduse în dezbatere și alte criterii posibile a fi considerat definiții pentru această categorie de lucrători independenți, precum: durata legăturii contractuale, responsabilitatea contractantului, precum și achiziționarea materialelor necesare prestării serviciilor, realizarea de către lucrător a prestației exclusiv în favoarea unui singur client.

Pe fondul acestor considerații, Comisia propune un exemplu edificator pentru susținerea punctului de vedere sus-menționat.

Exemplu: o firmă de arhitecți care negociază cu arhitecți independenți un număr de ore de lucru pe săptămână, iar veniturile profesionale ale arhitecților sunt constituite în proporție de 90 % din remunerația primită de la respectiva firmă.

Au calitatea de lucrători în sensul propriu al termenilor de subordonare juridică și de dependență economică cei care lucrează pe platformele digitale, aspect lămurit în mod expres odată cu adoptarea Directivei (UE) 2024/2831 privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul muncii pe platforme⁶³

În finalul acestui argument, comisia examinează posibilitatea recunoașterii dreptului la negocieri colective și de încheierea unor contracte colective de muncă de către persoanele cu activitate

⁶³ Publicată în J. Of. L, 2024/2831, 11.11.2024.



independentă care nu pot fi încadrate în categoria lucrătorilor și, nici măcar, nu pot fi identificate a se afla într-o situație de dependență economică.

În esență, demersul în acest domeniu al comisiei vizează faptul, mai degrabă, a inexistenței unui act de concurență neloială în formula încălcării regulii concurenței libere ținând seama de împrejurarea că fie:

- contractul se încheie cu o contraparte care reprezintă un sector sau o întreagă industrie, având o poziție dominantă pe piață;
- contractul se încheie cu o contraparte având o cifră de afaceri de cel puțin 2 milioane de euro sau cu mai mult de 10 salariați sau cu mai multe contrapărți, care împreună depășesc aceste praguri valorice și numerice.

În alți termeni, deși aceste persoane nu pot fi subsumate din punct de vedere juridic unor lucrători, totul sub aspectul legislației comerciale, aceștia nu încalcă dispozițiile art. 101 din TFUE prin încheierea de contracte colective de muncă.

Tot astfel, jurnaliștii independenți pot încheia contracte colective de muncă cu societățile de presă pentru care lucrează, dar statutul lor și al activității pe care o desfășoară sunt tutelate, cu prioritate, și în cea mai mare parte, legislația privind drepturile de autor, în condițiile Directivei 2019/790.

Opinia CESE „Noi trăsături privind munca independentă cazul specific al lucrătorilor independenți, dar dependenți economic. Raportor Z. Narvaiza

1.Aspecte preliminare 2011/C18/08

În esență, raportul are ca premisă conceptuală deslușirea tipologiei de regim juridic care ar fi cea mai potrivită cu specificul categoriei lucrătorilor independenți, dar dependenți economic. În acest cadru problematic, se amintește de reglementarea italiană, în prezent abrogată, referitor la lucrătorii para subordonați, formule ce amalgamau regulile aplicabile lucrătorilor standard cu cele specifice muncii independente.

Practic, raportorul pune în dezbatere necesitatea ca prin legislația statelor membre ale Uniunii Europene această chestiune vizând o categorie intermediară de lucrători să primească un tratament juridic, pe cât posibil, uniform.



Un asemenea obiectiv considerat ca posibil de realizat la modul concret și într-o modalitate funcțională prin calificarea acestor persoane drept *employee like* cu legitimă îndreptățire la accesarea unor drepturi specifice lucrătorilor, precum: drept de asociere în sindicate, precum și o sumă de garanții reale și efective vizând accesul la jurisdicție.

Totuși, o anumită realitate legislativă oarecum „mozaicată” din statele membre nu înlesnește demersul de calificare juridică a raporturilor juridice pe care le presupune activitatea persoanelor în cauză. Deseori, plasarea lor, cel puțin aparent, în categoria lucrătorilor cu activitate independentă nu este rezultanta exprimării propriei voințe, ci consecința nedorită de acești lucrători ale unor operațiuni de externalizare a anumitor activități ale întreprinderii decisă de angajatori, activități pe care le realizau, ca lucrători, persoanele respective.

Din punctul de vedere al interesului acestei cercetări, raportorul își „cantonează” motivația în perimetrul problematic pe care o poate pune în discuție situația lucrătorilor transfrontalieri, atâta vreme cât deși mobilitatea forței de muncă este încurajată și chiar garantată pe teritoriul Uniunii Europene, totuși, definiția lucrătorului și antreprenoriatului rămân noțiuni cu definiție legală conform legislației statelor membre.

Pornind de la această constatare sunt activate și însuflețite ideatic obiectivele iterației teoretice ce vertebreează raționamentul Raportorului.

În concret, aceste obiective gravitează în jurul următoarelor aspecte:

- elaborarea unui tablou sintetic al lucrătorilor independenți, dependenți economic din Uniunea Europeană;
- promovarea studiilor și opțiunilor legislative privind această categorie de personal;
- problematica muncii acestor lucrători trebuie inclusă în Strategia privind liniile directe ale creșterii economice și a numărului locurilor de muncă, analizată din punctul de vedere al influențării acestor procese;
- partenerii sociali trebuie încurajați să includă munca independenților, dar dependenți economic, în strategia de elaborare a programelor privind munca la nivel național și sectorial;
- individualizarea necesității ca statele membre să dispună de un document care să înregistreze aspectele de ordin comun ce concretizează persoanele independente având o dependență economică.

a. Domenii de aplicare - personal scope



În demersul de examinare a acestor categorii de lucrători, este necesară, din debut, promovarea anumitor distincții și anume:

- lucrătorii independenți lucrează în scopul obținerii unui profit și nu pentru un angajator față de care se află într-un raport de dependență economică;
- acești lucrători nu pot fi subsemnați falșilor independenți, ipoteză care are de a face cu munca nedeclarată, cu așa numite contracte de muncă deghizate în convenții civile⁶⁴.

În realitate, demersul se adresează acelor lucrători independenți care, de fapt, reproduc prin modul de realizare a activității, paradigma dependenței economice, astfel cum rezultă din soluțiile jurisprudențiale (OECD, 2014, Employment Outbreak).

O asemenea categorie de lucrători sunt de mare interes pentru normativul unional, apreciază raportorul, întrucât mobilitatea forței de muncă, dimensiunea esențială a libertății de circulație, valoare fundamentală a Uniunii Europene, este îngreunată ca urmare a modului diferit de abordare legislativă pe care o ilustrează politicile în materie, ale statelor membre.

b. Provocări și obiective ale Uniunii Europene

Este de domeniul evidenței faptul că în peisajul social și economic al ultimelor decenii au apărut motivat de cauze diverse, între care globalizarea piețelor, mondializarea economiei și impactul noilor tehnologii, noi forme de prestare a muncii și, totodată, s-au produs mutații radicale în conținutul și modul de funcționare a unor concepte și mecanisme de implementare a regulilor pieței unice.

Nu sunt de omis din panopticul factorilor cauzali generatori de profunde schimbări în abordarea modalităților de prestare a muncii rolul noilor strategii ale companiilor, în rândul cărora outsourcingul devine un fel de cheie de boltă în structurarea demersului managerial, pe de o parte, iar, pe de altă parte, apariția și consolidarea unor nevoi sociale legitime, vizând cu precădere flexibilizarea relației de muncă, creșterea autonomiei funcționale și decizionale a lucrătorului, rolul crescut al garanțiilor sociale privind exercițiul dreptului la muncă, precum și asigurarea unui just echilibru între viața profesională și cea de familie.

În raport cu toate aceste aspecte, demersul identificării unor noi categorii de lucrători a căror poziționare din punct de vedere al calificării juridice îmi este mai încadreează în modelul de tip



dihotomic, salariați, independenți, capătă valențele unei iterații teoretice legitime și perfect justificată și a unei abordări legislative necesare și urgente.

Pe acest traseu acțional, s-au înscris o serie de state membre care au creat prin legislație o anumită categorie intermediară de lucrători, aflați din punct de vedere al regimului juridic aplicabil la intersecția între lucrătorii standard și lucrătorii independenți.

Regimul juridic mixt al acestor lucrători este constituit pe două căi, respectiv prin acordarea unor drepturi de securitate socială (pensii, alte indemnizații sociale) și sau prin preluarea unor dispoziții din legislația muncii privind aspecte precum durata timpului de lucru, remunerația, dreptul la asociere profesională, dreptul la negociere colectivă).

În acest sens, exemplele promovate în diferite legislații europene ilustrează pe deplin parcursul normativ pe care unele state membre l-au a pornit în direcția sus amintită.

Ar fi astfel de menționat diferitele legislații care au încorporat drepturi sociale pentru acești lucrători, desemnați prin termenul *employee like*, respectiv:

- în Marea Britanie, nu se aplică acestor lucrători regulile privind salariul minim, orarul de lucru și concediul de odihnă;
- în Spania, conform Statutului lucrătorilor independenți, acești lucrători beneficiază de timp de odihnă zilnic și de concediu anual de odihnă plătit, nu pot fi concediați fără un motiv justificat -similar cu procedura concedierii aplicabile salariaților-demnitatea lucrătorilor dependența economică în cazul concedierii fără motiv justificat.

Problematica recunoașterii acestei categorii de lucrători este complexă și nu întotdeauna lipsită de aspecte controversate, de natură a tempera într-o anumită măsură elanul obiectivului final, și anume realizarea unei apropieri manifeste a regimului juridic al persoanelor respective de condiția juridică a lucrătorilor standard.

În acest cadru ideatic sau subliniat efectele contra productive ale politicii de echivalare a lucrătorilor independenți, dar dependenți economic, cu salariații, în sensul încurajării concedierilor prin valorificarea politicilor de externalizare a serviciilor. Un exemplu notabil în acest sens l-a constituit categoria de lucrători parasubordonați, acolo activitatea a fost o perioadă reglementată în dreptul italian, și care, în majoritatea cazurilor, proveneau din rândul foștilor salariați ai respectivului fost angajator, deveni client.



Totodată, CESE, prin concluziile raportului elaborat în această chestiune, observa, în urmă cu mai mult de un deceniu, că asimilarea lucrătorilor independenți dependenți economic întâmpină dificultăți ilustrate, între altele, dat de numărul relativ mic de state membre care și-a focusat politicile sociale în direcția promovării unei anumite echilibrări de regimul juridic al acestor persoane cu salariații.

Interesant că în epocă nici poziția sindicatelor la nivel european nu a venit în sprijinul unor politici de acest gen, dând o însemnată importanță efectelor negative constând, fie în exacerbară politicilor de externalizare a serviciilor, fie prin încurajarea tipologiei de falsă independență.

Concluzia CESE a fost și este de actualitate în sensul că deși *bogus self-employment* este un fenomen social cu o anumită relevanță, totuși combaterea sa nu se poate realiza doar prin sistemul de interdicții și pedepse, ci și printr-o atitudine pozitivă constând în reglementarea, la vedere, transparent și explicită a unor drepturi în favoarea lucrătorilor independenți, dar dependenți economic, care să permită într-o măsură considerabilă incidența legislației muncii în ce îi privește.

În plus, CESE a promovat teza conform căreia soluția cu impact pozitiv în tratarea acestui subiect ar putea fi conceperea unor reguli la nivelul normativului european, care se conferă conceptului de lucrător independent, dar dependent economic, o anvergură europeană de natură a impune tuturor statelor membre elaborarea unei legislații conforme standardului normativ unional.

Astfel, s-ar da un verdict irevocabil în privința despărțirii definitive între dreptul muncii și cel privat (comercial) odată cu promovarea unei legislații inspirate de valorile caracterizante unui raport juridic de muncă, precum: subordonarea, durata și caracterul personal al prestațiilor, dependența economică în opoziție cu egalitatea de tip contractualist și libertatea de inițiativă.

Numai procedând în acest mod, prin decorticarea conceptului de subordonare și revizitarea sa în componentele sale esențiale, este realmente posibilă, utilă și binevenită, o abordare de tip extensiv a acesteia, precum și acomodarea sa la realitățile economice și sociale ale lumii contemporane.

3. Modele legislative

Cum arătam pe parcursul studiului nostru, în legislația unor state membre (sau foste) ale Uniunii Europene s-a conturat cu o anumită pregnanță și continuitate demersul normativ în direcția



adoptării unei legislații care să asimileze, în parte sau în totalitate, regimul juridic al lucrătorilor autonomi cu cel al lucrătorilor standard.

Politicile legislative având ca obiectiv tutelarea prin norme ale dreptului muncii e activității lucrătorilor autonomi s-au adresat, cu precădere, acelor persoane care deși în mod aparent erau catalogate conform normativului în vigoare drept lucrători autonomi, totuși, în realitate, ilustrau o certă dependență economică. Așadar, legislația acestor state care au acreditat politici publice în domeniul menționat au pornit de la necesitatea obiectivă de a perimetra noțiunea de dependență economică atașată ca element constitutiv și specific activității persoanelor avute în vedere.

În acest scop, legislația elaborată în această materie a urmat două direcții principale, și anume:

- definirea noțiunii de dependență economică;
- stabilirea în concret a categoriilor de drepturi specifice ale unui salariat standard aplicabile, în egală măsură, și lucrătorilor independenți, dar având o anumită dependență economică.

Cât privește definirea dependenței economice, s-au avut în vedere aspecte considerate pertinente în privința unui asemenea demers și care au privit evaluarea caracterului exclusiv și personal al prestatorilor, unicitatea beneficiarului activității desfășurate (regula clientului unic), iar în cazul mai multor beneficiari ai prestațiilor realizate de lucrători, venitul obținut de acesta să reprezinte o proporție substanțială - cel puțin 50 % din totalul câștigurilor realizate într-o perioadă de timp, luată în calcul drept referențial, de la un singur beneficiar (client).

În legătură cu cea de a doua-a direcție urmată, legislațiile statelor membre ce au reglementat explicit această materie au optat, fie pentru crearea unui regim juridic mixt, care includea pentru acești lucrători recunoașterea unor drepturi specifice lucrătorilor standard (dreptul la asociere în sindicate, dreptul la negociere colectivă, asigurarea unei remunerații satisfăcătoare, echitabile și adecvate, un orar de lucru prestabilit, garanții privind un mediu de muncă sigur și sănătos etc.), fie chiar asimilarea acestor persoane ca lucrător standard și aplicarea, în întregime, a regimului juridic specific acestora.

Pe aceste coordonate s-au consolidat legislațiile statelor membre ale Uniunii Europene, care au promovat reglementări specifice pentru aceste categorii de lucrători.

Vom parcurge, în cele ce urmează, reglementările cele mai semnificative în materie.



3.1. Spania

Legislația spaniolă a tratat această problematică în mod detaliat și specific în cadrul Statutului lucrătorului autonom. Practic, preocuparea legiuitorului spaniol a fost vizibil îndreptată în direcția cuprinderii într-o viziune unitară, și, pe cât posibil la problematica socială pe care anumite categorii de lucrători independenți pot valorifica în beneficiul statutului lor juridic.

În cele ce urmează, ținând seama de interesul prioritar al studiului nostru, vom trece în revistă principalele prevederi ale legii spaniole, referindu-ne la dispozițiile din Titlul II, Capitolul II, Regimul profesional al lucrătorului independent dependent economic (art. 11-18).

Art. 11 din Lege definește scopul personal al reglementării prin trimitere la elementele caracteristice ale acestui tip de lucrător. Astfel, au această calitate juridică cei care realizează o activitate economică sau profesională cu titlul lucrativ și în mod obligatoriu personal și în mod direct pentru o persoană fizică sau juridică, denumită client, de care depinde economic și de la care primește cel puțin 75 % din câștigurile obținută din activitățile sale profesionale.

În plus, includerea în această categorie de lucrători impune îndeplinirea cumulativă și concomitentă și a următoarelor condiții:

- nu are în subordine alți lucrători, nu subcontractează lucrările și nici nu transmite obligațiile asumate față de client către terți;
- nu îndeplinește obligațiile contractuale având același conținut sau similar precum cele ale lucrătorilor clientului(enunț corect);
- dispun de o infrastructură organizațională și de materiale proprii, necesare îndeplinirii activității contractate cu clientul;
- desfășoară activitate pe baza unor criterii de funcționare proprii, fără a neglija anumite indicații tehnice din partea clientului;
- primește o contraprestație economică al cărei quantum este stabilit în raport cu rezultatul convenit de părțile contractante, lucrător-client.

Serviciile unui asemenea lucrător dependent economic se contractează în formula unui contract scris, care atestă condiția juridică a persoanei în cauză, precum și termenul pentru care s-a încheiat. Dacă nu se precizează termenul contractului, se prezumă că acesta a fost încheiat pe durată nedeterminată.



În baza art. 14 din Statutul lucrătorului dependent economic, beneficiază anual de cel puțin 18 zile lucrătoare de concediu de odihnă.

De asemenea, prin clauza contractuală se stabilește timpul de odihnă săptămânal, zile libere prestate etc.

Pe de altă parte, orarul de activitate se stabilește prin contract, iar depășirea acestuia se poate realiza pentru o durată ce depășește cu 30 % pe aceea stabilită prin contract. Ca regulă, fixarea orarului de lucru trebuie să țină seama de asigurarea unui echilibru între viața profesională și viața personală.

O problemă juridică de relevanță importantă teoretică și practică vizează condițiile de încetare a contractului de prestări servicii încheiat de lucrătorul autonom dependent economic cu clientul.

Modelul de reglementare adoptat de lege reproduce într-o manieră importantă paradigma încetării contractului de muncă prin listarea, practic, a tuturor cazurilor care, în principiu, pot conduce la încetarea unui raport juridic de muncă, recte încetare prin acord, încetare de drept în cazurile prevăzute de lege, denunțare unilaterală de fiecare din părțile contractante, precum și în alte cazuri, b dacă sunt expres prevăzute de lege.

Ceea ce în mod esențial și principial promovează legea spaniolă în această materie constă în faptul că denunțarea unilaterală de către client a contractului urmează pașii procedurali și pe fond pe care un angajator este obligat ai face în cazul denunțării unui contract individual de muncă. În concret, este vorba, în principal, de întemeierea concedierii pe o cauză justificată, iar în caz contrar pe obligația clientului la dezdăunarea lucrătorului. Atât în acest caz, cât și în cel al demisiei - denunțarea unilaterală a contractului de către lucrător, părțile contractante sunt obligate la acordarea unui preaviz.

Preluarea în sinteză a nucleului obligațional ce caracterizează instituția încetării contractului individual de muncă, mai puțin aspectele privind dreptul la reintegrare al lucrătorului în caz de concediere abuzivă, ilustrează în mod neechivoc voința legiuitorului spaniol de a afirma, și, totodată, de a promova teza aplicării legislației muncii și în privința acestei categorii de lucrători.

De altfel, pe aceeași linie de abordare normativă se plasează și reglementarea jurisdicției aplicabile posibilelor conflicte juridice pe care contractul încheiat între lucrătorul independent, dar dependent economic și client se poate genera. În acest sens, conform articolului 17 din Statut, hai să-mi termin fraza doar sunt de competența organelor jurisdicționale în materie sociale toate posibilele litigii generate de aceste contracte, ceea ce întregește și pe plan jurisdicțional concepția legiuitorului



spaniol de a asimila aceste conflicte juridice celor în legătură cu problematica unui contract individual de muncă.

Așadar, printr-o asemenea formulă reglementară se exprimă în mod rezolutiv perfecta identitate de fond și de complement procedural între un contract de muncă și un contract încheiat de un lucrător independent, dar dependent economic.

3.2. Franța

3.2.1. Definiție și cadru juridic

În dreptul muncii francez, un lucrător dependent (salarié sau angajat) se distinge de un contractant independent prin existența unei relații de subordonare. Jurisprudența franceză definește un contract de muncă prin trei elemente: prestarea muncii, remunerarea și subordonarea (autoritatea angajatorului asupra lucrătorului)

În practică, aceasta înseamnă că orice persoană care prestează o muncă remunerată sub conducerea și controlul altei persoane este, din punct de vedere juridic, angajat, indiferent de calificarea pe care o dau părțile raportului juridic. În schimb, un lucrător independent în substanță (travailleur indépendant) este liber să aibă propria clientelă și își poate stabili propriile tarife și metode de lucru, nefiind supus unui control ierarhic permanent.

Legislația franceză prevede o prezumție legală pentru a contribui la clasificarea lucrătorilor: persoanele înregistrate în mod corespunzător ca lucrători independenți (de exemplu, cu un act de identitate al întreprinderii) sunt *presumate* a nu se afla într-un raport de muncă

Articolul L.8221-6-1 din Codul muncii prevede că o persoană este prezumată independentă dacă își definește singură condițiile de muncă sau prin contract cu clientul. Cu toate acestea, această prezumție poate fi rasturantă dacă, în realitate, persoana lucrează sub o "subordonare juridică permanentă" față de client.

3.2.2. Munca fals independentă (clasificare eronată)

Munca fals independentă (*faux travailleur indépendant* sau *salariat déguisé*) se referă la clasificarea eronată a unui angajat dependent ca antreprenor.

Atunci când se constată că o persoană care este aparent independentă lucrează sub autoritatea și controlul companiei, instanțele pot recalifica relația drept un contract de muncă. Această recalificare poate avea loc la cererea lucrătorului (prin intermediul instanțelor de muncă) sau prin



intermediul unui audit efectuat de autorități precum URSSAF (Agenția de Colectare a Asigurărilor Sociale).

Autoritățile franceze identifică în mod explicit falsul statut de independent drept o formă de muncă ascunsă, ilegală. Codul muncii interzice „*dissimulation d'emploi salarié*” (disimularea unui raport juridic de muncă). În astfel de cazuri, legea tratează situația ca muncă nedeclarată, iar angajatorul nu se poate sustrage răspunderii. Guvernul remarcă faptul că „falsul statut de lucrător independent este adesea utilizat cu scopul de a *eluda obligațiile ce decurg din calitatea de angajator, chiar dacă de fapt, există un raport de subordonare între părți*”.

În concret, clasificarea eronată se face de obicei pentru a evita taxarea muncii și a eluda normele de protecție instituie de lege în beneficiul salariaților. De exemplu, un angajator poate economisi din contribuțiile la asigurările sociale și poate eluda legislația muncii (salariul minim, limitarea timpului de lucru etc.) prin tratarea eronată a angajaților ca fiind independenți.

3.2.3. Măsurile de protecție recunoscute în beneficiul lucrătorilor dependenți

Principalele măsuri de protecție de care beneficiază lucrătorii dependenți în Franța sunt:

- **Măsuri de protecție reglementate de Codul muncii:** angajații au dreptul la salariul minim (SMIC) și la garanții salariale, precum și la un program de lucru reglementat (norma săptămânii de lucru de 35 de ore, plata orelor suplimentare, perioade de odihnă zilnice și săptămânale etc. De asemenea, aceștia beneficiază de concediu anual plătit și de alte concedii legale (cum ar fi concediul medical, concediul de maternitate/paternitate), care nu sunt recunoscute lucrătorilor independenți. Angajații beneficiază de reglementări privind sănătatea și siguranța la locul de muncă și nu pot fi concediați în mod discreționar (concedierea trebuie să respecte o cauză și o procedură legală, cu indemnizație de concediere și preaviz).
- **Asigurări sociale:** angajații francezi sunt acoperiți de sistemul general de securitate socială, angajatorii datorând contribuții suplimentare față de salariu. Aceste contribuții finanțează prestații pentru o serie de riscuri: asigurare de sănătate pentru boală, acoperire pentru accidente de muncă și boli profesionale, asigurare de șomaj, alocații familiale și pensii.
- **Drepturi colective și alte beneficii:** angajații au dreptul de a se înscrie într-un sindicat și de a participa la negocieri colective. Lucrătorii dependenți sunt, de asemenea, acoperiți de obicei de convenții colective la nivel de sector, care oferă adesea beneficii suplimentare (de exemplu, asigurare suplimentară de sănătate, prime de vechime etc.) dincolo de minimul legal. În plus, angajații acumulează drepturi de vechime și pot beneficia de



programe de formare finanțate de angajator și de planuri de dezvoltare a carierei, în timp ce lucrătorii independenți nu au astfel de drepturi.

În rezumat, legislația franceză a muncii asigură un nivel înalt de protecție a lucrătorilor, asigurându-le nu numai un salariu minim de bază și reguli de organizare a timpului de lucru, ci și măsuri de protecție socială suplimentare. Clasificarea eronată a unui angajat ca antreprenor îl privează pe lucrător de aceste protecții, motiv pentru care legea prevede căi de atac pentru restabilirea drepturilor cuvenite unui salariat.

3.2.4. Sancțiuni

Legislația franceză reglementează sancțiuni semnificative în scopul prevenirii și combaterii muncii nedeclarate. Punerea în aplicare poate avea loc în mai multe moduri:

- **Inspekția Muncii și auditurile URSSAF:** Inspekția Muncii și URSSAF (agenția de securitate socială) efectuează în mod regulat controale pentru a detecta munca nedeclarată, având dreptul de a recalifica un raport fals independent într-un raport juridic de muncă și de a obliga la plata retroactivă a contribuțiilor sociale.
- **Acțiuni judiciare:** independent de auditurile administrative, lucrătorul poate formula o cerere în fața **Conseil de prud'hommes** (tribunalul muncii), solicitând recunoașterea existenței unor raporturi de muncă. Instanța va examina faptele pentru a constata dacă a existat o relație de subordonare. Dacă instanța recalifică contractul ca fiind un contract de muncă, lucrătorul va beneficia retroactiv de toate drepturile de decurg din calitatea sa de lucrător, precum plata orelor suplimentare neplătite, indemnizația de concediu, diferențele salariale (de exemplu, pentru a atinge salariul minim sau beneficiile în temeiul unui contract colectiv aplicabil). În plus, în cazul în care raportul juridic a fost reziliat de angajator, încetarea contractului va fi asimilată unei concedieri abuzive. În acest caz, angajatorul va fi obligat la plata preavizului, indemnizația legală de concediere și, eventual, daune interese.

În plus față de cele de mai sus, în sarcina angajatorilor poate fi atrasă atât răspunderea contravențională și cea penală, după cum urmează:

- **Sancțiuni administrative:** autoritățile pot aplica amenzi și penalități pentru plata cu întârziere a contribuțiilor. În cazurile clasificare greșită a lucrătorilor ca fiind independenți, Codul muncii prevede că angajatorul trebuie să plătească lucrătorului o despăgubire egală cu cel puțin șase luni de salariu, dacă încadrarea greșită este confirmată și contractul a încetat.



- **Sanctiuni penale:** Disimularea cu intenție a unui raport de muncă constituie infracțiune. Infracțiunea de „*travail dissimulé*” (muncă disimulată) se pedepsește cu până la 3 ani de închisoare și o amendă de 45 000 de euro pentru persoane fizice. În cazul în care angajatorul este o persoană juridică, amenda poate ajunge la 225 000 EUR. Aceste sancțiuni pot fi majorate în cazul în care munca disimulată vizează mai mulți angajați sau în acest mod sunt exploatate persoane vulnerabile. Instanțele pot impune, de asemenea, sancțiuni suplimentare, cum ar fi interzicerea angajatorului de a participa la proceduri de achiziții publice, și chiar să dispună afișarea publică a hotărârii

Recent, eforturile de combatere a munci nedeclarate s-au intensificat. De exemplu, planul național de combatere a muncii ilegale 2023-adoptat de Guvern prioritizează combaterea muncii nedeclarate, arătând că lucrătorii clasificați greșit sunt "privați de drepturile lor", măsurile de represiune fiind necesare pentru a garanta concurența loială și respectarea drepturilor lucrătorilor.

Inspecțiile coordonate (adesea prin intermediul grupurilor operative regionale antifraudă, CODAF) au vizat sectoare precum livrarea de alimente și transportul cu mașina, în care munca independentă falsă este răspândită. De exemplu, în 2024, inspectorii de muncă au descoperit zeci de cazuri în care platformele au fost recalificate ca angajatori.

3.2.5. Jurisprudență recentă privind lucrătorii dependenți și clasificarea eronată

Instanțele franceze - inclusiv instanțele de muncă și, în cele din urmă, Curtea de Casație - au pronunțat mai multe decizii relevante în ultimii ani. Printre hotărârile-cheie se numără:

- **Cauza Take Eat Easy (Cour de Cassation, Camera Soc., 28 noiembrie 2018)** - acesta a fost unul dintre primele cazuri de recalificare a raporturilor născute în *gig economy* de profil înalt din Franța. Take Eat Easy a fost o platformă de livrare de mese care a calificat curierii pe bicicletă ca fiind contractori independenți. Curtea de Casație a confirmat recalificarea contractului unui curier drept contract de muncă, constatând că platforma a exercitat nivelul de control caracteristic unui angajator. În special, sistemul de geolocalizare al societății permitea urmărirea în timp real a curierului, iar platforma putea sancționa comportamentul curierului - indicii ale unei relații de subordonare. În această hotărâre, Curtea a decis că, în ciuda etichetei de „liber profesionist”, curierul de biciclete era de fapt salariat.
- **Cauza Uber Franța (Cour de Cassation, Camera Soc., 4 martie 2020)** – Curtea de Casație a decis că un șofer Uber ar trebui să fie clasificat ca angajat, nu ca antreprenor. Curtea a menținut decizia Curții de Apel din Paris potrivit căreia șoferul funcționa într-o relație de subordonare față de Uber. În decizie au fost reținute mai mult elemente care



indicau existența unui raport de subordonare, și anume: Uber a stabilit unilateral tarifele și condițiile, a controlat misiunile (șoferul nu putea alege liber clienții sau să stabilească prețurile), iar Uber a păstrat puterea de a sancționa șoferul (de exemplu, deconectarea contului pentru rate scăzute de acceptare sau anularea curselor). În motivarea sa, Curtea de Casație a analizat elementele caracteristice subordonării: puterea de a da ordine, a controla și a aplica sancțiuni. Decizia sus citată a clarificat statutul șoferilor de ride-hail în Franța, arătând că, dacă platforma controlează performanța muncii, șoferul se află într-un raport de subordonare.

- **Cazul Deliveroo France (Curtea Penală din Paris, aprilie 2022)** – Deliveroo France și trei dintre foștii săi directori au fost condamnați pentru infracțiunea de *muncă disimulată* (muncă ascunsă), întrucât au calificat în mod greșit curierii ca fiind lucrători independenți. Ancheta a arătat că, între 2015 și 2017, Deliveroo avea 2.286 de curieri în regiunea pariziană care lucrau sub statutul de liber profesionist „microîntreprinzător”, când, în fapt, se aflau într-un raport de subordonare. Instanța a constatat că Deliveroo a exercitat prerogativele de direcție și sancțiune asupra curierilor. Prin clasificarea eronată a curierilor, Deliveroo a urmărit să reducă costurile și să evite plata contribuțiilor la asigurările sociale și respectarea legislației muncii. Tribunalul din Paris a aplicat companiei Deliveroo o amendă maximă de 375.000 de euro, iar personalul de conducere individual a primit pedepse cu închisoarea cu suspendare și amenzi. De asemenea, compania a fost obligată să plătească 9,7 milioane de euro despăgubiri către URSSAF pentru a acoperi taxele sociale neplătite. Speța are o relevanță deosebită, întrucât a reprezentat prima condamnare penală a unei platforme pentru activități independente fictive în Franța.

3.2.6. Modificări și reforme legislative recente

Dreptul francez al muncii a evoluat ca răspuns la creșterea noilor forme de muncă și la necesitatea de a combate munca independentă falsă, deși continuă să mențină o diviziune binară între angajați și independenți (spre deosebire de unele țări care au creat statusuri intermediare). Unele reforme și actualizări recente includ:

- **Legea din 8 august 2016 („Loi Travail”)** - **Protecția lucrătorilor de platformă:** În 2016, Franța a modificat Codul muncii pentru a reglementa situația lucrătorilor care utilizează platforme online (de exemplu, aplicații de ride-sharing sau de livrare) și care au statut de independenți. Au fost introduse articolul L7341-1 și următoarele, care stabilesc "responsabilitatea socială a platformelor" față de freelancerii care le utilizează. În special, atunci când o platformă dictează condițiile și prețul serviciului, aceasta trebuie să își asume anumite obligații față de lucrător. Platforma este obligată să acopere asigurarea lucrătorului pentru accidente de muncă (vătmări corporale) dacă lucrătorul optează pentru



această asigurare, să contribuie la fondul de formare profesională a lucrătorului și chiar să finanțeze certificarea experienței (VAE). Aceste obligații se activează peste un anumit prag de venituri și au fost concepute pentru a oferi o protecție socială de bază indivizilor care lucrează pe platforme, chiar dacă aceștia rămân clasificați ca fiind independenți. Legea din 2016 a reglementat, de asemenea, dreptul celor care lucrează pe platforme de a forma sau de a adera la un sindicat și de a se angaja în acțiuni colective. Această reformă a fost un prim pas în recunoașterea situației hibride a lucrătorilor independenți de tip dependent și în asigurarea faptului că aceștia nu sunt complet excluși de la beneficiul unor măsuri de protecție socială.

- **Legea din 24 decembrie 2019 (Loi d'Orientation des Mobilités, „LOM”):** Legea LOM a permis platformelor digitale să adopte o „cartă” de bune practici și drepturi pentru lucrătorii lor independenți, reglementând aspecte precum transparența prețurilor, condițiile de muncă, asigurarea socială, formarea etc. Aceste carte sunt angajamente voluntare ale platformelor, supuse aprobării de către autorități. Inițial, articolul 44 din legea LOM includea o dispoziție controversată care urmărea să protejeze aceste platforme împotriva reclasificării, stabilind că dacă o cartă era aprobat, lucrătorii nu ar fi putut să o invoce în instanță pentru a demonstra statutul de angajat. Cu toate acestea, Consiliul Constituțional a constatat neconstituționalitatea acestei prevederi în cadrul controlului aprioric de constituționalitate.
- **Ordonanța din 21 aprilie 2021 - Reprezentarea colectivă pentru lucrătorii de pe platforme:** în 2021, Guvernul, recunoscând status quo-ul (conform căruia, din punct de vedere juridic, șoferii/curierii de platformă sunt considerați independenți), a adoptat o ordonanță pentru a organiza reprezentarea colectivă pentru anumiți lucrători de platformă. Această reformă (Ordonnance n°2021-484) a stabilit un cadru pentru alegerile în rândul șoferilor și curierilor independenți și înființarea unor organisme reprezentative pentru a negocia cu platformele. În esență, ordonanța a transplatat unele elemente ale relațiilor de muncă (cum ar fi alegerea reprezentanților lucrătorilor și angajarea în dialog social) în domeniul contractanților independenți. Ordonanța consacră în mod explicit statutul de contractant independent al acestor lucrători - reflectând poziția legiuitorului conform căreia lucrătorii de pe platforme „nu vor fi considerați angajați” - dar încearcă să le ofere o voce colectivă pentru a discuta cu platformele tarifele salariale și condițiile de muncăacturi-juridice. Primele alegeri în cadrul acestui sistem au avut loc în 2022, rezultând în asociații recunoscute pentru a reprezenta șoferii și curierii.



V. Concluzii

Considerăm că principala problemă ce în prezent trebuie să își găsească o rezolvare juridică, respectiv identificarea printr-o tutelă normativă clară, concretă, și pe deplin congruentă scopului reglementării este de a fixa în limita unor criterii judicioase definite și perfect implementabile alăturarea muncii lucrătorilor independenți, dar dependenți economic, lucrătorilor standard. În acest fel, cea mai mare parte sau chiar în totalitatea sa, legislația muncii va deveni incidentă acestor raporturi de muncă ilustrând dintr-un început și în mod explicit că lucrătorii în cauză pot fi asimilați celor care se află într-un raport juridic de muncă standard.

O atare soluție pare a fi din ce în ce mai ofertantă în raport cu aceea a creării statutului juridic mixt pentru anumite categorii de lucrători asimilați în parte a fost atestată și de directiva privind munca pe platforme, care promovează în formulări explicite teza apartenenței la categoria lucrătorilor, a persoanelor a căror activitate este mediată de asemenea platforme.

Așadar, din acest punct de vedere, apreciem că impulsul pe care l-a dat legislația unională în cazul muncii pe platforme electronice este suficient de puternic pentru a contagia ansamblul problematicii în discuție și de a risipi anumite rezerve conceptuale și comodități intelectuale de aparente sau chiar reale dificultăți decizionale și acționale la nivelul elaborării și implementării politicilor publice vizând această chestiune.

Mai concret spus, credem că o abordare unitară utilizând criterii idonee și bine fundamentate în matricea principială ce alcătuiește textura dreptului muncii, este nu doar dezirabilă, dar, pe deplin necesară, într-o epocă în care transformările rapide, profunde nu rezonază doar la nivelul tehnologiilor și cel al organizării managementului politic, dar își fac simțit efectul inovator și în privința modului de prestare a muncii, a reperelor legislative care călăuzesc și garantează centralitatea persoanei în realizarea unuia dintre cele mai specifice raportări ale sale la mediul ambiant.

În final formulăm cu titlu concluziv tipul de model normativ pe care dorim să-l promovăm și care să întrunească deopotrivă următoarele cerințe:

- model normativ funcțional în sensul de implementabil fără dificultăți, cu o clară și concretă definiție a conceptelor și dotat cu un mecanism de garantare a accesibilității și efectivității drepturilor și obligațiilor pe care le reglementează;
- model eficient în sensul de a promova și garanta într-o manieră pe deplin acoperitoare, toate drepturile și obligațiile specifice acestei categorii de lucrători;



- model echitabil în sensul eliminării oricărei forme și tip de discriminare în recunoașterea și acordarea drepturilor și stabilirea obligațiilor ce revin acestei categorii de lucrători.