



UNIVERSITATEA ECOLOGICĂ DIN BUCUREȘTI

FACULTATEA DE DREPT

Program de studii universitare de master: Drept

Forma de învățământ: cu frecvență

Suport de curs pentru disciplina:

INTELIGENȚA ARTIFICIALĂ ȘI DREPTUL MUNCII

Autori:

Prof. univ. dr. Alexandru ȚICLEA,

Conf. univ. dr. Laura GEORGESCU

**Titular de disciplină:
Alexandru ȚICLEA**

București

CUPRINS

INTRODUCERE	4
A. DATE PRIVIND TITULARUL DE DISCIPLINĂ	4
B. DATE DESPRE DISCIPLINĂ	4
C. OBIECTIVELE DISCIPLINEI	4
D. COMPETENȚE ACUMULATE DUPĂ PARCURGerea CURSULUI	4
CAPITOLUL I	6
DREPTUL MUNCII ȘI TEHNICA	6
1. MUNCA PENTRU SINE ȘI MUNCA INDEPENDENTĂ	6
2. MUNCA SUBORDONATĂ	7
3. DEFINIȚIA DREPTULUI MUNCII.	7
4. OBIECTUL DREPTULUI MUNCII.	8
5. NOȚIUNEA RAPORTURILOR JURIDICE DE MUNCĂ	8
6. TRĂSĂTURILE RAPORTURILOR JURIDICE DE MUNCĂ	8
7. FORMELE RAPORTURILOR JURIDICE DE MUNCĂ	9
8. IZVOARE - NOȚIUNE. CATEGORII	9
9. CONSTITUȚIA	9
10. CODUL MUNCII	10
11. LEGILE SPECIALE	10
14. IZVOARELE INTERNAȚIONALE	11
15. REGULAMENTELE INTERNE	11
16. REGULAMENTELE DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE	11
16. PRINCIPIILE DREPTULUI MUNCII	12
17. ALGORITMI	12
18. INTELIGENȚA ARTIFICIALĂ	13
19. ROBOTII	14
CAPITOLUL II	17
FORMAREA PROFESIONALĂ ȘI INTELIGENȚA ARTIFICIALĂ	17
1. NOȚIUNI INTRODUCTIVE	17
2. NOȚIUNE ȘI REGLEMENTAREA FORMĂRII	18
3. OBIECTIVELE PRINCIPALE ALE FORMĂRII PROFESIONALE	19
4. MODALITĂȚI DE FORMARE PROFESIONALĂ	19
5. TIPURI ȘI INSTRUMENTE DE FORMARE BAZATE PE NOILE TEHNologii	21
6. ASIGURAREA FORMĂRII PROFESIONALE A SALARIAȚILOR	21
7. PLANURILE ANUALE DE FORMARE PROFESIONALĂ	22
CAPITOLUL III	24
RISCURI ȘI PERICOLE ALE UTILIZĂRII INTELIGENȚEI ARTIFICIALE ȘI A ROBOȚILOR	24
1. AVANTAJE ȘI DEZAVANTAJE PENTRU TINERI	24
2. RISCURI PENTRU FORȚA DE MUNCĂ	24
3. PROBLEMA CONCEDIERII SALARIAȚILOR ÎNLOCUIȚI DE CĂTRE INTELIGENȚA ARTIFICIALĂ	25
4. ALTE PERICOLE PREZENTE ȘI ... VIITOARE	26
CAPITOLUL IV	28
PROTECȚIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL	28
1. MONITORIZAREA SALARIAȚILOR ÎN CEEA CE PRIVEȘTE UTILIZAREA ECHIPAMENTELOR ELECTRONICE LA LOCUL DE MUNCĂ	28
2. REGLEMENTAREA ASIGURĂRII CONFIDENȚIALITĂȚII DATELOR CU CARACTER PERSONAL AL SALARIAȚILOR	29
3. DEFINIȚII PRIVIND DATELE CU CARACTER PERSONAL	29
3. NORME SPECIFICE ACTIVITĂȚII ANGAJATORULUI	30
4. SECURITATEA PRELUCRĂRII DATELOR	31
5. RĂSPUNDEREA ÎN CAZUL ÎNCĂLCĂRII NORMELOR PRIVIND PROTECȚIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL	32
CAPITOLUL V	33
DIALOGUL SOCIAL	33

1. REGLEMENTAREA DIALOGULUI SOCIAL.....	33
2. SEMNIFICAȚIA LEGALĂ A UNOR TERMENI ȘI EXPRESII SPECIFICE DIALOGULUI SOCIAL.	33
3. NOȚIUNEA ȘI NECESITATEA DIALOGULUI SOCIAL ȘI ALE COOPERĂRII TRIPARTITE.....	36
4. TRIPARTISMUL.	37
5. DOMENIILE DE ACȚIUNE.	38
6. INFORMAREA ȘI CONSULTAREA.	38
CAPITOLUL VI.....	40
SINDICATELE. PATRONATELE ȘI NEGOCIEREA COLECTIVĂ.....	40
1. REGLEMENTAREA.....	40
2. TRĂSĂTURI ALE SINDICATELOR.	40
3. NOȚIUNEA LIBERTĂȚII SINDICALE.....	41
4. IZVOARELE LIBERTĂȚII SINDICALE.	42
5. LIBERTATEA SINDICALĂ COLECTIVĂ.....	44
6. PROTECȚIA ȘI GARANTAREA LIBERTĂȚII SINDICALE ÎN LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ.	46
7. NOȚIUNI GENERALE PRIVIND PATRONATELE.....	47
8. CATEGORII DE PERSOANE JURIDICE – ANGAJATORI.	48
9. CONSTITUIREA ȘI ORGANIZAREA ORGANIZAȚIILOR PATRONALE.....	51
10. NEGOCIEREA COLECTIVĂ.	51
11. OBLIGATIVITATEA ȘI FACULTATEA NEGOCIERII COLECTIVE.	54
12. NIVELUL DE NEGOCIERE AL CONTRACTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ.	54
CAPITOLUL VII.....	57
SEMNATURA ELECTRONICĂ ȘI	57
ÎNCHEIEREA CONTRACTELOR INDIVIDUALE DE MUNCĂ.....	57
1. REGLEMENTAREA ACTUALĂ A CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.....	57
2. DEFINIȚIE.	57
3. ENUMERAREA ELEMENTELOR CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.	57
4. REGLEMENTAREA SEMNĂTURII ELECTRONICE	57
5. SEMNĂTURA ELECTRONICĂ. NOȚIUNE. TIPURI	58
6. FACULTATEA UTILIZĂRII SEMNĂTURII ELECTRONICE	58
7. BENEFICII ALE SEMNĂTURII ELECTRONICE	58
CAPITOLUL VIII.....	59
CONCEDIEREA.....	59
1. LEGALITATEA ÎNCETĂRII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.	59
2. CAZURILE ÎNCETĂRII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	59
3. CONCEDIEREA. NOȚIUNE. SITUAȚII.....	59
4. CAZURILE DE CONCEDIERE PENTRU MOTIVE CARE ȚIN DE PERSOANA SALARIATULUI	59
5. CONCEDIEREA PENTRU MOTIVE CARE NU ȚIN DE PERSOANA SALARIATULUI.....	59
5. CONCEDIEREA COLECTIVĂ.....	60
CAPITOLUL IX.....	62
MUNCA PE PLATFORMELE DIGITALE	62
1. CE ESTE MUNCA PE PLATFORMELE DIGITALE?	62
2. FORMELE DE MUNCĂ.....	62
3. REGLEMENTAREA MUNCII PE PLATFORME	63

Introducere

Cursul este destinat, în principal, studenților și maistranzilor Facultății de Drept din cadrul Universității Ecologice din București – învățământ cu frecvență.

a. Date privind titularul de disciplină

Nume și prenume:	Prof.univ. dr. Alexandru Țiclea,
E-mail:	Adresa instituțională

b. Date despre disciplină

Anul de studiu:	I
Semestrul:	I și II

c. Obiectivele disciplinei

Obiectivul general al disciplinei	Prezentarea instituțiilor cu atribuții în domeniul muncii; Analiza reglementărilor în domeniul muncii ȘI IMPACTUL Inteligenței artificiale; Prezentarea jurisprudenței în materia ce face obiectul cursului.
Obiectivele specifice	Cursul își propune să îmbunătățească cunoștințele studenților în materie și să dobândească competențe în ce privește Inteligenței artificiale cu impact asupra dreptului muncii; Analizele de text și studiile de caz sunt menite să introducă studentul în probleme specifice privind Inteligența artificială cu impact asupra dreptului muncii .

d. Competențe acumulate după parcurgerea cursului

Competențe profesionale	• utilizarea conceptelor și principiilor fundamentale specifice IA cu impact asupra dreptului muncii; • aplicarea legislației cu privire la răspundere dreptul muncii; • stabilirea regimului juridic aplicabil raporturilor juridice de muncă impactat de IA; • aplicarea legislației privind încheierea modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv și individual de muncă și impactul pe care îl are IA • Impactul IA în gestionarea timpului de muncă, de odihnă și a altor forme de timp de odihnă; • aplicarea legislației privind răspunderea în dreptul muncii.
-------------------------	---

Competențe transversale	• acordarea asistenței sau consultanței de specialitate angajatorului în rezolvarea de probleme ce privesc dialogul social și rolul organizațiilor sindicale/patronale în relațiile de muncă; • acordarea asistenței și consultanței de specialitate angajatorului pentru încheierea contractului individual și colectiv de muncă în condiții de legalitate; • gestionarea timpului de muncă, de odihnă și a altor forme de timp liber; • acordarea asistenței sau consultanței de specialitate angajatorului cu privire la gestionarea timpului de muncă, de odihnă și a altor forme de timp liber; • acordarea asistenței sau consultanței de specialitate angajatorului și altor angajați în aplicarea legislației privind evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților; • acordarea asistenței sau consultanței de specialitate angajatorului și altor angajați în rezolvarea problemelor care privesc răspunderea juridică în dreptul muncii; • acordarea asistenței sau consultanței de specialitate angajatorului și altor angajați în rezolvarea problemelor care privesc soluționarea conflictelor de muncă.
-------------------------	---

Forma de evaluare (E-examen, C-colocviu/test final, LP-lucrări de control)		E
Stabilirea notei finale (procentaje)	- evaluarea finală	50%
	- activități aplicative /laborator/lucrări practice/proiect etc.	30%
	- teste pe parcursul semestrului	10%
	- teme de control	10%

CAPITOLUL I

DREPTUL MUNCII ȘI TEHNICA

1. Munca pentru sine și munca independentă. În pofida denumirii sale, *dreptul muncii* nu privește orice formă de muncă, ci numai pe cea subordonată, el reglementând situația celui ce muncește în favoarea și sub autoritatea altuia, în schimbul unui salariu.

În același timp, obiectul său nu se limitează la relațiile de muncă propriu-zise, ci se referă și la acele raporturi juridice conexe (privind, de exemplu, formarea profesională, dialogul social, securitatea și sănătatea în muncă, jurisdicția muncii).

Totodată, dreptul muncii nu are în vedere munca personală, pentru sine (în gospodăria proprie) și nici pe cea *independentă* sau a *liberilor-profesioniști*.

Desfășoară activități economice independente *persoanele fizice autorizate, întreprinzătorii persoane fizice titulari ai întreprinderilor individuale, membrii familiilor care constituie întreprinderi familiale*, în temeiul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 44/2008 etc.

Pentru a înțelege semnificația noțiunilor de „activitate dependentă” și „activitate independentă” urmează să se aibă în vedere dispozițiile Codul fiscal, conform căruia activitatea dependentă este „orice activitate desfășurată de o persoană fizică într-o relație de angajare generatoare de venituri” (art. 7 pct. 1). *Activitatea dependentă la funcția de bază* este „orice activitate desfășurată în baza unui contract individual de muncă sau a unui statut special prevăzut de lege, declarată angajatorului ca funcție de bază de către angajat; în cazul în care activitatea se desfășoară pentru mai mulți angajatori, angajatul este obligat să declare numai angajatorului ales că locul respectiv este locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază” (art. 7 pct. 2).

Activitatea independentă este „orice activitate desfășurată de către o persoană fizică în scopul obținerii de venituri, care îndeplinește cel puțin 4 dintre următoarele criterii”:

- persoana fizică dispune de libertatea de alegere a locului și a modului de desfășurare a activității, precum și a programului de lucru;
- persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea pentru mai mulți clienți;
- riscurile inerente activității sunt asumate de către persoana fizică ce desfășoară activitatea;
- activitatea se realizează prin utilizarea patrimoniului persoanei fizice care o desfășoară;
- activitatea se realizează de persoana fizică prin utilizarea capacității intelectuale și/sau a prestației fizice a acesteia, în funcție de specificul activității;
- 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;
- persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea direct, cu personal angajat sau prin colaborare cu terțe persoane (art. 7 pct. 3)

Activitatea independentă este caracteristică profesiilor liberale, adică a acelor „ocupatii exercitate pe cont propriu de persoane fizice, potrivit actelor normative speciale care reglementează organizarea și exercitarea profesiei respective” (art. 7 pct. 34).

Prin acte normative speciale sunt reglementate o serie de profesii, din care unele exclusiv liberale, astfel:

- *expert contabil și contabil autorizat* (Ordonanța Guvernului nr. 65/1994);
- *notar public* (Legea nr. 36/1995; Ordinul ministrului justiției nr. 2333/2013);
- *avocat* (Legea nr. 51/1995);
- *medic veterinar* (Legea nr. 160/1998 pentru organizarea și exercitarea profesiei de medic veterinar);
- *expert criminalist* (Ordonanța Guvernului nr. 75/2000);
- *executor judecătoresc* (Legea nr. 188/2000);
- *detectiv particular* (Legea nr. 329/2003);
- *psiholog cu drept de liberă practică* (Legea nr. 213/2004);
- *asistent social* (Legea nr. 466/2004);
- *medic, medic dentist și farmacist* (Legea nr. 95/2006);
- *asistent medical și moașă* (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 144/2008);
- *dietetician* (Legea nr. 256/2015) etc.

Unii membri ai profesiilor enumerate pot fi, exclusiv, liber profesioniști, ori salariați, dar (nu doar) ei pot avea, concomitent, ambele calități. De exemplu, medicii, ca regulă, sunt salariați în rețeaua sanitară de stat, iar unii dintre ei își exercită profesiunea (liberală) și în cabinete particulare. De altfel, există mai multe forme și modalități de exercitare a profesiilor liberale: individual, asociativ, în baza unui contract individual de muncă sau a unui contract civil. Este cazul, de pildă, al: experților contabili și contabililor autorizați, auditorilor financiari, consilierilor în proprietate industrială, experților criminaliști, detectivilor particulari, psihologilor, mediatorilor, geodezilor etc.

Munca autonomă (independentă) se realizează în baza unui raport juridic existent între prestator și beneficiar, dar el prezintă anumite caracteristici și anume:

- exclude subordonarea prestatorului față de beneficiar, părțile aflându-se pe poziții de egalitate;

- prestatorul are autonomie de gestiune, dispunând de independență din punct de vedere al timpului, locului și modului de organizare a propriei activități (bineînțelese în limitele impuse de contract sau de natura prestației);
- desfășurarea activității poate fi încredințată unor împuterniciți sau prepuși, dar unicul responsabil față de beneficiar este prestatorul contractant;
- activitatea prestată în cazul muncii independente este privită unitar (în timp ce în cazul muncii subordonate ea are un caracter succesiv);
- remunerația (prețul muncii) se prezintă tot unitar, global, fiind stabilită pentru rezultatul final al lucrării;
- riscul activității aparține prestatorului etc.

În concluzie, dreptul muncii nu se aplică liberilor profesioniști și nici celorlalte persoane care desfășoară activități independente sau în baza unor legi speciale ori sunt membrii ai consiliilor de administrație, cenzori, consilieri locali și județeni, experți, arbitrii, mediatori, autori etc.

2. Munca subordonată. Opusă muncii pentru sine ori celei independente este munca subordonată, adică cea prestată de o persoană fizică pentru un beneficiar persoană juridică sau fizică sub autoritatea acesteia din urmă.

Este cazul celei îndeplinite de salariați, ca urmare a încheierii contractului individual de muncă, de funcționari publici, militari, magistrați, demnitari, diplomați, personalul cultelor religioase etc.

Munca subordonată, la rândul său, prezintă caracteristici proprii ce o individualizează, față de munca autonomă sau independentă și anume:

- angajatul (prestatorul) devine membru al unui colectiv (de angajați) din cadrul angajatorului;
- el se supune normelor de disciplină impuse de beneficiarul muncii și desfășoară activitatea sub supravegherea acestuia, în cadrul unui program de lucru;
- munca trebuie prestată personal;
- riscul activității îl suportă angajatorul nu angajatul;
- pentru munca prestată (care are un caracter succesiv, în timp), angajatul primește periodic salariu (remunerație) etc.

Forme atipice de muncă subordonată sunt cele prestate de *voluntari*, în temeiul contractului de voluntariat potrivit Legii nr. 195/2001, precum și cea, consecință a unor obligații legale, de pildă, de:

- persoanele (contravenienți) care execută sau prestează o muncă neremunerată (activitate) în folosul comunității¹;
- persoanele apte de muncă din familiile pentru care se asigură un venit minim garantat, obligate să presteze lunar diverse activități într-un volum de cel mult 72 de ore.

Dar, în situațiile de mai sus, prestatorii nu au calitatea de angajați (salariați) și, evident, pentru munca îndeplinită ei nu beneficiază de salariu (remunerație etc.).

3. Definiția dreptului muncii. Ca orice altă ramură a dreptului, și dreptul muncii reprezintă un ansamblu de norme juridice cu un obiect distinct de reglementare: *relațiile sociale de muncă*.

Aceste relații se stabilesc între cei ce utilizează forța de muncă – *angajatori* (patroni) și cei care prestează munca – *salariați* (angajați).

În sensul Codului muncii (art. 14 alin. 1), „prin *angajator* se înțelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forța de muncă pe bază de contract individual de muncă”.

Potrivit Legii dialogului social, *angajatul* este persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă sau raport de serviciu, care prestează muncă, pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de dreptul prevăzut de lege, precum și de dispozițiile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile (art. 1 lit. g).

Legiuitorul, așadar, prin termenul de „angajat” are în vedere atât *salariații* supuși contractelor individuale de muncă, cât și *funcționarii publici*, aflați în raporturi de serviciu cu autoritățile/instituțiile publice din care fac parte.

Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, definește *angajatul* ca acea „persoană fizică, parte a unui contract individual de muncă sau raport de muncă, care prestează munca pentru și sub activitatea unui angajator, și beneficiază de drepturile prevăzute de legea română precum și de contractele și acordurile de muncă” (art. 3 lit. c).

Anumite persoane, de regulă juridice, (societăți comerciale, societăți sau companii naționale, regii autonome, alte organizații cu scop lucrativ, instituții publice etc.), denumite, uneori, generic *unități*², au nevoie, pentru înfăptuirea obiectului lor de activitate, de ajutorul unor angajați (salariați), aceștia, pe baza promisiunii că vor fi remunerați (salarizați); răspund cererii și se plasează sub autoritatea beneficiarilor muncii lor.

Ei vor depinde astfel *juridic* și *economic* de angajatori. *Depind juridic* deoarece au obligația de subordonare: să realizeze întocmai sarcinile de serviciu, să respecte ordinea și disciplina muncii, instrucțiunile șefilor ierarhici. *Depind economic*, deoarece, în schimbul muncii, primesc periodic *salariu*, de cele mai multe ori singura lor sursă de existență.

¹ A se vedea: Ordonanța Guvernului nr. 55/2002 privind regimul juridic al sancțiunii prestării unei activități în folosul comunității (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 642 din 30 august 2002), aprobată prin Legea nr. 641/2002, (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 900 din 11 decembrie 2002), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 294/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 645 din 1 octombrie 2009); art. 391 alin. 2 din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 410 din 25 iulie 2001), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 202/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 714 din 27 octombrie 2010).

² În concepția dialogului social *unitatea* este persoana juridică ce angajează nemijlocit forța de muncă (art. 1 lit. l).

Între cele două părți - angajator și salariați - iau naștere atât relații individuale, dar și colective, consecință a individualizării dialogului social, a existenței unor drepturi și obligații distincte ale partenerilor sociali în procesul muncii, ca subiecte de drept, a încheierii contractelor (acordurilor) colective de muncă.

În concluzie, *dreptul muncii este acea ramură a sistemului de drept alcătuită din ansamblul normelor juridice care reglementează relațiile individuale și colective de muncă, atribuțiile organizațiilor sindicale și patronale, conflictele de muncă, inspecția muncii și jurisdicția muncii*¹.

Într-adevăr, denumirea de drept al muncii desemnează și disciplina sau ramura științelor juridice care studiază normele menționate².

4. Obiectul dreptului muncii. Din definiția dată acestei ramuri și științe a dreptului rezultă că în obiectul său intră, în primul rând, *relațiile sociale de muncă*, care, reglementate de normele juridice, devin *raporturi juridice de muncă*.

Noțiunea de relații de muncă are o sferă foarte largă; *ea cuprinde totalitatea relațiilor care se formează între oameni în procesul muncii, pe baza aplicării directe a forței de muncă la mijloacele de producție*, și nu doar pe cele izvorâte din contractele de muncă. Într-adevăr, la raporturile de muncă propriu-zise se adaugă raporturile de serviciu, precum și alte raporturi sociale care implică și ele prestarea unor munci.

În sfera de reglementare a dreptului muncii intră și așa numitele raporturi juridice *conexe* (formarea profesională, securitatea și sănătatea în muncă, organizarea, funcționarea și atribuțiile sindicatelor și patronatelor, jurisdicția muncii), denumite astfel pentru că derivă din existența relațiilor sociale de muncă ori sunt grefate pe acestea, servind la organizarea muncii și la asigurarea condițiilor pentru desfășurarea ei.

5. Noțiunea raporturilor juridice de muncă. Am arătat că, obiectul de reglementare al dreptului muncii îl constituie raporturile juridice de muncă, care pot fi, individuale și colective.

Tradițional, raporturile de muncă sunt definite *ca acele relații sociale reglementate de lege, ce iau naștere între o persoană fizică, pe de o parte, și, ca regulă, o persoană juridică (societate comercială, regie autonomă, unitate bugetară etc.) pe de altă parte, ca urmare a prestării unei anumite munci de către prima persoană în folosul celei de a doua, care, la rândul ei, se obligă să o remunereze și să creeze condițiile necesare prestării acestei munci*.

Acest raport se caracterizează prin aceea că:

- poate exista numai între două persoane, spre deosebire de raportul obligațional civil și de raportul juridic comercial, în cadrul cărora poate fi, uneori, o pluralitate de subiecte active sau pasive;
- se stabilește, ca regulă, numai între o persoană juridică și o persoană fizică, ori, excepțional, numai între două persoane fizice, fiind exclusă existența raportului juridic de muncă între două persoane juridice, deoarece persoana care prestează munca nu poate fi, prin ipoteză, decât o persoană fizică;
- raportul juridic de muncă are caracter personal, fiind încheiat *intuitu personae*, atât în considerarea pregătirii, aptitudinilor și calităților persoanei care prestează munca, cât și în funcție de specificul celeilalte părți, având în vedere colectivul, climatul și condițiile de muncă existente în cadrul acesteia.

Trăsătura proprie, fundamentală, caracteristică și determinantă a raportului de muncă este constituită de *relația de subordonare*, existentă între subiectele acestui raport, în sensul că persoana care prestează munca este subordonată celui alt subiect al raportului respectiv.

Consecința subordonării, sub aspectul obiectului și conținutului raportului juridic de muncă, constă în aceea că, cel ce angajează stabilește programul și locul de muncă al personalului său având, în același timp, dreptul de a-i da indicații, generale sau amănunțite, cu privire la modalitățile realizării sarcinilor de serviciu. Salariații nu poate refuza îndeplinirea lor, chiar dacă sub aspectul oportunității, eficienței economice, interesului serviciului, indicațiile nu ar reprezenta soluția optimă ori ar fi greșite. În esență, deci, subordonarea constă în dreptul exclusiv al angajatorului de a organiza, în condițiile legii, munca salariatului în colectivul său.

O altă consecință a subordonării se manifestă prin obligația angajatului de a respecta disciplina muncii, în caz contrar fiind pasibil de răspundere disciplinară, ale cărei efecte constau în aplicarea de sancțiuni.

6. Trăsăturile raporturilor juridice de muncă. Raporturile juridice *individuale* de muncă sunt caracterizate de anumite trăsături care le delimitează și individualizează de alte raporturi juridice.

- a) Raportul juridic de muncă ia naștere, ca regulă, prin încheierea unui contract individual de muncă.
- b) Raportul juridic individual de muncă are un caracter *bilateral*, iar persoana care prestează munca este, întotdeauna, o persoană fizică. Acest raport se poate stabili între o persoană fizică și o persoană juridică, sau între două persoane fizice (angajat-angajator), dar niciodată între persoane juridice.
- c) Raportul juridic de muncă are caracter personal (*intuitu personae*). Munca este prestată de persoana fizică, în *considerarea pregătirii, aptitudinilor și calităților proprii* ale sale; reprezentarea – care este posibilă în raporturile juridice civile – este inadmisibilă în raporturile de muncă.

Raportul în discuție are un caracter *personal și în ceea ce privește angajatorul*.

- d) Raportul juridic de muncă se caracterizează *printr-un mod specific de subordonare a persoanei fizice* față de celălalt subiect în folosul căruia prestează munca. Subordonarea caracteristică pentru raportul juridic de muncă, implică încadrarea în colectivul de muncă al unui angajator determinat, într-o anumită structură organizatorică și într-o anumită

¹ Alexandru Țiclea (coord.), *Dreptul public al muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2010, p. 36.

² A se vedea Sanda Ghimpu, *Dreptul muncii*, Editura Didactică și pedagogică, București, 1985, p. 1-2.

ierarhie funcțională. În acest cadru organizatoric prestabilit are loc prestarea muncii, spre deosebire de contractele civile în baza cărora cel care se obligă să desfășoare activitatea în folosul altuia își organizează singur munca, fără a se încadra într-un colectiv și fără a se subordona celui cu care a contractat.

e) Munca trebuie să fie remunerată. Salariul reprezintă contraprestația cuvenită angajatului. Deci, o muncă gratuită nu poate constitui obiect al unui raport juridic de muncă.

f) Asigurarea, prin prevederile legii și ale contractului, a unei protecții multilaterale pentru angajați, atât cu privire la condițiile de desfășurare a procesului muncii, cât și în ceea ce privește drepturile ce decurg din încheierea contractului, reprezintă o altă trăsătură a raportului juridic de muncă. Toate normele juridice îndeplinesc o funcție de protecție a unor interese legitime, pentru că apărarea ordinii de drept constituie rațiunea însăși a legii. Dar, aplicarea acestui principiu general dobândește în raportul juridic de muncă un accent specific întrucât legea acordă o atenție deosebită protecției angajatului.

7. Formele raporturilor juridice de muncă. Există două mari categorii de raporturi juridice individuale de muncă: cele fundamentate pe contractul individual de muncă; cele având ca izvor alte contracte numite ori nenumite, după caz, diferite însă de contractul individual de muncă reglementat de Codul muncii.

Raporturile juridice individuale de muncă, se prezintă sub două forme: tipice și atipice (imperfecte).

A. *Formele tipice* sunt, în primul rând, cele fundamentate pe contractul individual de muncă, care, constituie forma tipică și clasică a raportului de muncă. În esența sa, acest contract, se caracterizează prin aceea că una din părți, care este întotdeauna persoană fizică, se obligă să depună forța sa de muncă în folosul celeilalte părți, de regulă, persoană juridică, sau persoană fizică, ce își asumă, la rândul său, obligația de a crea condiții corespunzătoare pentru prestarea muncii și de a plăti această muncă.

Tot forme tipice sunt considerate raporturile juridice de muncă ce privesc:

a) *funcționarii publici*;

b) *militarii*, cadre permanente din Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Administrației și Internelor, Ministerul Justiției și Libertăților Cetățenești, Serviciul Român de Informații etc. care, deși nu li se aplică legislația muncii și nu încheie contracte de muncă, se află în raporturi juridice de natură contractuală, cu unitățile din care fac parte;

c) *membrii cooperatori*;

d) *personalul cultelor religioase*.

B. *Formele atipice* au fost considerate:

a) raporturile de muncă fundamentate *pe contractul de ucenicie*;

b) raporturile de muncă ale avocaților salarizați în interiorul profesiei.

O poziție distinctă au judecătorii și procurorii, precum și diplomații.

8. Izvoare - noțiune. Categorii. În accepțiunea juridică a noțiunii, izvoarele de drept nu se referă la esența dreptului, ci la formele specifice în care acesta își găsește expresia. Pentru a-și realiza rolul lor de organizare a vieții sociale, normele juridice sunt exprimate în anumite forme, proprii dreptului, care poartă denumirea generică de *acte normative*. În funcție de organul emitent, acestea sunt: legi, ordonanțe, ordonanțe de urgență și hotărâri ale Guvernului, etc.

Sistemul legislației muncii este alcătuit din ansamblul actelor normative (legi, ordonanțe, hotărâri ale Guvernului, ordine și instrucțiuni ale miniștrilor etc.), care reglementează relații sociale ce fac obiectul dreptului muncii.

În principiu, legislația muncii este unitară, normele ei cărmuind raporturile juridice de muncă ale tuturor categoriilor de salariați.

Izvoarele dreptului muncii pot fi împărțite în două mari categorii:

a) izvoare comune cu cele ale altor ramuri de drept (Constituția, alte legi, etc.);

b) izvoare specifice dreptului muncii (statutele profesionale sau disciplinare, contractele colective de muncă, regulamentele interne, regulamentele de organizare și funcționare).

În categoria izvoarelor dreptului muncii trebuie încadrate, în primul rând, normele Uniunii Europene, în special, regulamentele, care au aceeași forță ca și legile naționale, precum și alte reglementări transpuse în dreptul intern.

Sunt, de asemenea, izvoare convențiile *Organizației Internaționale a Muncii*, și normele Consiliului Europei ratificate de România.

Consecință a celor ce preced, izvoarele dreptului muncii pot fi definite ca acele *acte normative care reglementează relațiile sociale de muncă, inclusiv cele grefate pe aceste raporturi (privind pregătirea profesională, securitatea și sănătatea în muncă, patronatele și sindicatele, jurisdicția muncii)*.

9. Constituția. Reprezintă legea fundamentală și, prin urmare, cel mai important izvor de drept.

Deși, este principalul izvor pentru dreptul constituțional, Constituția este izvor important și pentru dreptul muncii deoarece: unele drepturi fundamentale ale cetățenilor sunt, așa cum am mai arătat, legate de muncă și interesează dreptul muncii (dreptul de asociere (art. 40), dreptul la securitatea și sănătatea salariaților (art. 41), dreptul la grevă (art. 43) etc. Principiile fundamentale ale dreptului muncii au ca izvor primar chiar textele constituționale (neîngrădirea dreptului la muncă și libertatea muncii, negocierea condițiilor de muncă, dreptul la odihnă – art. 41 etc.).

10. Codul muncii. Cel mai cuprinzător izvor al dreptului muncii, esența acestuia, îl constituie, firește, Codul muncii.

Importanța lui pentru relațiile de muncă a fost și este deosebită: a consacrat autonomia dreptului muncii ca ramură a sistemului unitar al dreptului nostru; a asigurat și asigură un regim unitar – sub aspectul principiilor și trăsăturilor sale esențiale – pentru cei care prestează o muncă, în calitate de angajați. De asemenea, o serie de instituții centrale existente în dreptul muncii se regăsesc transpuse, cu particularitățile lor specifice și în raporturile de serviciu ale funcționarilor publici și în raporturile de muncă cooperatiste.

Într-adevăr, Codul muncii (Legea nr. 53/2003) se aplică atât raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale (art. 1 alin. 2), cât și celor neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective (art. 295 alin. 2).

Caracterul cuprinzător al Codului rezultă din structura sa; el cuprinde 13 titluri, printre care:

- Titlul II „Contractul individual de muncă”;
- Titlul III „Timpul de muncă și timpul de odihnă”;
- Titlul IV „Salarizarea”;
- Titlul V „Sănătatea și securitatea în muncă”;
- Titlul VI „Formarea profesională”;
- Titlul VII „Dialogul social”;
- Titlul VIII „Contractele colective de muncă”;
- Titlul IX „Conflictele de muncă”;
- Titlul X „Inspecția muncii”;
- Titlul XI „Răspunderea juridică”;
- Titlul XII „Jurisdicția muncii”;

11. Legile speciale. În afară de legea fundamentală (Constituția), și de legea cadru (Codul muncii), o serie de alte legi sunt izvoare ale dreptului muncii, deoarece reglementează relații sociale de muncă ori au în vedere asemenea relații.

Exemplificăm unele dintre acestea:

- Legea nr. 108/1999 privind înființarea și organizarea Inspecției Muncii;
- Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal;
- Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor care lucrează în străinătate;
- Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă;
- Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă;
- Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora;
- Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății;
- Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă;
- Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare al angajaților;
- Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior;
- Legea nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu;
- Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale;
- Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă;
- Legea nr. 176/2018 privind internshipul
- Legea dialogului social nr. 367/2022 etc.

12. Ordonanțe și hotărâri Guvernului. Potrivit art. 107 alin. (1)-(3) din Constituție, Guvernul adoptă hotărâri și ordonanțe.

Primele se emit pentru organizarea și executarea legilor, secunde în temeiul unei legi speciale de abilitare în limitele și condițiile prevăzute de acestea. Unele ordonanțe sunt de urgență.

De pildă, au calitatea de izvoare ale dreptului muncii:

- Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților;
- Ordonanța Guvernului nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele și perioadele de odihnă ale conducătorilor auto și utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora;
- Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediul și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului;

- Hotărârea Guvernului nr. 522/2003 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților;
- Hotărârea Guvernului nr. 971/2006 privind cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și/sau sănătate la locul de muncă;
- Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecția tinerilor în muncă;
- Hotărârea Guvernului nr. 867/2009 privind interzicerea muncilor periculoase pentru copii;
- Hotărârea Guvernului nr. 75/2015 privind reglementarea prestării de către copii de activități remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling
- Hotărârea Guvernului nr. 1014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite;
- Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților etc.

13. Ordine, instrucțiuni și alte acte normative emise de miniștri și conducătorii altor organe centrale. Și aceste acte se emit în baza și în vederea executării legilor, a ordonanțelor și hotărârilor Guvernului. Scopul lor este de a stabili măsuri tehnico-organizatorice, detalieri și concretizări ale dispozițiilor legale superioare, precum și îndrumări necesare în vederea executării întocmai a acestora.

Cele mai multe din asemenea acte normative sunt emise de Ministerul Muncii. Altele sunt emise de Ministerul Educației Naționale, Ministerul Finanțelor Publice etc.

Au astfel calitatea de izvoare ale dreptului muncii:

- Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului cadru al contractului individual de muncă¹;
- Ordinul ministrului transporturilor, construcțiilor și turismului nr. 43/2003 și al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei nr. 393/2003 privind limitarea timpului de muncă pentru personalul aeronautic civil navigant și stabilirea unor drepturi ale acestuia²;
- Metodologia de organizare și desfășurare a examenului național de definitivare în învățământ, aprobat prin Ordinul ministrului educației naționale nr. 4802/2014;
- Metodologia și criteriile privind acordarea gradației de merit în învățământul preuniversitar aprobat prin Ordinul ministrului educației naționale nr. 5557/2015 etc.

14. Izvoarele internaționale. Sunt izvoare internaționale convențiile *Organizației Internaționale a Muncii* și ale *Consiliului Europei*, ratificate de țara noastră, precum și, normele dreptului comunitar, așa cum rezultă din *Tratatul de aderare a României la Uniunea Europeană* din anul 2005.

Au aceeași calitate și tratatele sau înțelegerile încheiate de România cu alte state prin care sunt reglementate aspecte din domeniul muncii.

Prin efectul ratificării (aprobării), toate aceste convenții au dobândit forța juridică necesară și devin acte normative integrate în sistemul legislației muncii.

15. Regulamentele interne. Constituie izvoare specifice ale dreptului muncii, având un rol de seamă pentru activitatea oricărui angajator – persoană juridică.

Prin intermediul unui astfel de regulament sunt stabilite norme de conduită obligatorii pentru salariați. Aceste norme au un caracter permanent și general în ceea ce privește aplicabilitatea lor, ele prezentând caracteristicile unor reguli de drept.³

Importanța regulamentelor interne, ca izvoare de drept, rezultă din conținutul lor; ele trebuie să cuprindă:

- reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
- reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- drepturile și obligațiile angajatorului și al ale salariaților.
- procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;
- reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile.

16. Regulamentele de organizare și funcționare. Reprezintă tot acte interne ale angajatorilor – persoane juridice. Numai că elaborarea lor nu constituie o obligație, ci un drept, iar conținutul lor are o altă natură decât cea a regulamentelor interne.

Într-adevăr, conform art. 40 alin. 1 lit. a din Codul muncii, angajatorul are dreptul de a stabili „organizarea și funcționarea unității” iar, tocmai regulamentul menționat este instrumentul prin care se materializează acest drept.

Dar, Codul muncii nu îl prevede expres și nici nu se referă la conținutul său. Însă, unele acte normative îl menționează.

Tot astfel, în anumite domenii sunt reglementate asemenea regulamente.

În privința conținutului său, printr-un atare regulament se stabilesc, în principal, așa-numita organigramă a unității, adică structura sa funcțională, compartimentele componente (secții, ateliere, servicii, birouri, locurile de muncă), atribuțiile acestora, raporturile dintre ele.

¹ Publicat în M. Of. nr. 139 din 4 martie 2003, modificat ulterior.

² Publicat în M. Of. nr. 632 din 3 septembrie 2003, modificat ulterior.

³ Ovidiu Ținca, *Observații de ansamblu și critice cu privire la regulamentul intern*, în „Dreptul” nr. 11/2009, p. 75.

Regulamentul de organizare și funcționare ar trebui să constituie temeiul elaborării fișei posturilor. De subliniat este că potrivit art. 39 alin. 2 lit. a din Codul muncii, salariatul are obligația „de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului”.

16. Principiile dreptului muncii. Ca orice altă ramură a dreptului și dreptul muncii este fundamentat pe anumite principii.

Principiile dreptului sunt fie *idei generale și comune* tuturor normelor din sistemul juridic, fie *specifice* unei singure ramuri de drept. Ele sunt reguli fundamentale întrucât reflectă ceea ce este esențial și hotărâtor în sistemul dreptului¹. Principiile pot fi formulate direct, în articole de legi speciale, ori pot fi deduse pe cale de interpretare. Îndeplinind rolul unor linii directoare, asigură concordanța diferitelor norme juridice, coeziunea și armonia acestora, desprinderea sensului exact și a finalităților normelor de drept².

Și în dreptul muncii se întâlnesc două categorii de principii:

- principii generale ale sistemului dreptului;
- principii specifice ramurii în discuție.

Sunt principii generale: principiul democrației; principiul legalității; principiul egalității în fața legii; principiul separației puterii în stat³ etc. Fiind principii ale sistemului dreptului, în întregul său, se regăsesc în fiecare ramură de drept, deci și în ramura care ne preocupă.

Dar, fiecare ramură, cum am mai arătat, se caracterizează prin anumite principii specifice.

Principiile dreptului muncii, *idei generale și comune pentru întreaga legislație a muncii*, privesc toate instituțiile acesteia, chiar dacă pentru unele nu-și manifestă prezența cu aceeași intensitate. Ele sunt denumite de Codul muncii *principii fundamentale*; sunt prevăzute la Capitolul II al Titlului I (art. 3-9).

Având în vedere și dispozițiile constituționale și pe cele ale altor acte normative, principiile în discuție pot fi formulate astfel:

- neîngrădirea dreptului la muncă și libertatea muncii;
- egalitatea de tratament și interzicerea discriminării;
- negocierea condițiilor de muncă;
- protecția salariaților;
- consensualitatea și buna credință;
- asocierea liberă a salariaților, precum și a angajatorilor;
- dreptul la grevă.

17. Algoritmii⁴

Un algoritm este susceptibil de mai multe definiții.

Din punct de vedere *pozitiv*, algoritmul este un obiect matematic și informatic. El constituie un mod de raționament al cifrelor.

a) În *matematică*, un algoritm este un mecanism conceptual de calcul sistematic. Este un procedeu care permite rezolvarea unei probleme fără a fi nevoie de a inventa o soluție de fiecare dată; el dă o nouă soluție la schimbările datelor pe care le tratează. A crea un algoritm înseamnă a crea o serie de operațiuni mecanice și elementare care au drept obiectiv efectuarea unei anumite sarcini date. Etimologic, termenul „algoritmi” provine din latinescul *algoritmus*. El are legătură cu numele matematicianului persan *Khwarizmi*, părintele algebrei și „importatorul” cifrelor arabe în *Europa*. Termenul în discuție se raportează în special la o metodă de gândire care permite rezolvarea unei probleme urmărind o ordine logică și organizată a sarcinilor. Algoritmul este deci un răspuns la o chestiune dată, de exemplu, „*cum se face ca folosirea timpului să fie bine coordonată? Cum se face ca să se meragă mai repede din punctul A în punctul B? Cum se găsește o informație specifică?*”

Din punct de vedere al definiției informatice, se înțelege că existența unui algoritm nu depinde de tehnologia pe care el o utilizează. Un algoritm poate fi scris pe o foaie de hârtie sau realizat pe un ordinator. El poate fi mănuit de un om sau ghidat de o mașină, matematic vorbind, el rămâne același obiect. Dar astăzi, referința generală constă în aceea că algoritmii sunt cei care se implementează într-un ordinator și sunt executați de mașină. Pentru aceasta, se înțelege, că algoritmul se traduce într-un limbaj de programare și funcționează grație unui compilator de date.

b) *Limbajele de programare* se referă la funcțiile definite în algoritm. Ele permit omului, în diferite maniere, să comunice cu mașina. A concepe un algoritm nu este niciodată suficient pentru ca mașina să-l poată realiza. Trebuie mai întâi de tradus în termeni suficienți de clari și preciși. Limbajul de programare constituie, așadar, mijlocul prin care persoana umană și ordinatorul să poată comunica.

Anumite limbaje sunt concepute pentru a fi utilizate în domenii specifice, altele în domenii mai generale. Unele dintre ele sunt utilizate pentru informații de gestiune, pentru programe tip *Android*, altele sunt utilizate pentru a controla

¹ A se vedea Nicolae Popa, *op. cit.*, p. 99.

² Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, p. 45.

³ Gheorghe Beleiu, *op. cit.*, p. 17.

⁴ Liane Huttner, *La décision de l'algorithme*, Lefebvre Dalloz, 2024, p. 62 și următ.

sistemele montate în automobile și avioane, sau pentru jocurile video și scrisul pe paginile web și pentru a comunica astfel.

Dar, pentru a funcționa limbajele de programare trebuie incluse într-o mașină prin intervenția omului. Un algoritm nu poate deci funcționa într-un ordinător decât dacă este scris într-un limbaj de programare pe care mașina îl înțelege grație unui compilator. El nu poate funcționa „în vid”. Un algoritm efectuează calcule bazate pe data de intrare, transformate în date de ieșire.

În informatică, așadar, un algoritm este un procedeu de calcul sistematic.

- c) Se pare că nu există nicio definiție juridică a algoritmului. În esență însă, el *se referă la rezolvarea unei probleme printr-o serie de operațiuni într-un proces în scopul ajungerii la o soluție*. Rezultă de aici trei elemente: algoritmul vizează un *rezultat*, caracterizat adesea de rezolvarea unei probleme; el este un *proces*, constând într-o suită de operațiuni; în fine, algoritmul este o abstracțiune, o idee.
- d) Algoritmul este diferit de *programul ordinatorului*. Acesta din urmă constituie traducerea informatică a algoritmului, care îi permite acestuia să-și îndeplinească funcțiile. Algoritmul este scris într-un limbaj informatic de o manieră astfel încât ordinatorul să ducă la îndeplinire instrucțiunile. În timp ce algoritmul este o serie de instrucțiuni abstracte, programul este o concretizare a acestor instrucțiuni.
- e) Algoritmul este distinct de *inteligența artificială*. Aceasta din urmă este un *software*, constând din mai multe tehnici îmbinate care pot într-un ansamblu dat de obiective definite de om să genereze rezultate de conținut, de predicții, recomandări sau decizii ce influențează mediul cu care el interacționează. Sistemul de inteligență artificială este definit prin tehnici utilizate în programare urmărind finalitățile sale.

Deși este greu de găsit o diferență între algoritm și inteligență artificială, totuși trebuie reținut că acesta din urmă este un *sistem informatic capabil de a efectua alegeri autonome, distincte de cele ale persoanei care l-au conceput*.

Algoritmul este cel care înglobează sistemele de inteligență artificială, fiind expresia puterii conceptorului.

18. Inteligența artificială

Inteligența artificială (I.A.) este inteligența mașinilor; ea se deosebește de inteligența naturală a oamenilor. Ea este capacitatea unui sistem de a interpreta corect datele externe, de a învăța din astfel de date și de a folosi ceea ce a învățat pentru a-și atinge obiectivele și sarcinile care i-au fost fixate. Termenul „inteligență artificială” este utilizat colocvial pentru a descrie mașinile care imită funcțiile cognitive pe care le asociază oamenii cu mințile umane, cum sunt „învățarea” și „rezolvarea problemelor”. I.A. implică dezvoltarea de algoritmi și modele care permit mașinilor să perceapă mediul și să întreprindă acțiuni adecvate pentru a atinge obiectivele stabilite. Ea gravitează în jurul algoritmilor¹.

Fiind un fenomen complex, I.A. a fost definită în mai multe moduri².

- a) Potrivit unei definiții generale, I.A. privește *capacitatea sistemelor de calcul de a efectua operațiuni care necesită în mod tradițional inteligența umană și anume: învățarea, percepția, raționamentul, recunoașterea limbajului natural și luarea de decizii*.
- b) Din punct de vedere tehnologic, I.A. este un *domeniu al informaticii care se ocupă cu dezvoltarea și implementarea algoritmilor și tehnologiilor care permit calculatoarelor și sistemelor informatice să imite procese cognitive umane*.
- c) În continuarea celor de mai sus, într-o altă perspectivă, I.A. se referă la *tehnologiile și aplicațiile care folosesc algoritmi și modele de învățare automată pentru a îndeplini sarcini specifice în anumite domenii, cum sunt transportul autonom, asistența medicală, activitatea artistică, etc.*
- d) I.A. are și o componentă filosofică și una etică, care privește explorarea naturii inteligenței și conștiinței, cu scopul să se înțeleagă și să se reproducă aceste aspecte ale omului *în cadrul mașinilor și sistemelor artificiale și care se referă la chestiuni etice și sociale legate de autonomia acestor mașini, responsabilitatea algoritmilor, confidențialitatea datelor, impactul asupra locurilor de muncă, accesul la tehnologie, etc.*
- e) O definiție generală, care include unele dintre aspectele reproduse în cele ce preced este dată de un act normativ și anume „*Schema de ajutor de stat de minimis*”, „*Granturi pentru sprijinirea antreprenorilor în dezvoltarea tehnologiilor digitale avansate*”, aprobate prin Ordinul ministrului investițiilor și proiectelor europene nr. 464/2024³.

Potrivit art. 3 lit. a din această „*Schemă*”, I.A. privește sisteme care utilizează tehnologii precum: explorarea și analiza unor cantități mari de date text nestructurate, viziune computerizată, recunoașterea vorbirii, generarea limbajului natural, învățarea automată, învățarea profundă pentru a culege și/sau utiliza date pentru a prezice,

¹ ro.m.wikipedia.org

² Gioni Popa-Roman, Cătălin Faghian, *Avantajele și dezavantajele generate salariaților prin introducerea și folosirea Inteligenței Artificiale (A.I.) la locul de muncă*, în „Revista Română de Dreptul Muncii”, nr. 3/2024, p.152.

³ Publicat în M.Of. nr. 155 din 26 februarie 2024

recomanda sau decide, cu diferite niveluri de autonomie, cea mai bună acțiune pentru atingerea unor obiective specifice”.

Despre *Limite și evoluții ale Inteligenței Artificiale*, Jensen Huang, directorul executiv al Nvidia, cel mai important producător mondial de cipuri de inteligență artificială, a declarat la un forum economic organizat la Universitatea Stanford, că deocamdată I.A. poate trece teste precum examenele de barou în domeniul juridic, dar încă nu reușește să treacă de testele medicale. Dar, în maximum 5 ani, va reuși să treacă orice fel de teste¹.

Laboratorul de cercetare și dezvoltare în domeniul inteligenței artificiale al Google, a lansat un sistem *AlphaGeometry* care poate rezolva probleme de geometrie ca și medaliatul cu aur de la Olimpiada Internațională de Matematică².

Compania OpenAI a anunțat că Chat GPT este înzestrat cu memorie, ceea ce înseamnă că va fi capabil să rețină informații despre utilizatori pe baza discuțiilor precedente și să folosească aceste date pentru a oferi răspunsuri personalizate mai bune³.

Chinezii au creat primul copil I.A. Tong Tong (Fetița), care este un avatar generat de Inteligența artificială, cu o autonomie comparabilă cu cea a unui copil real. Fetița are propria minte și se străduiește să înțeleagă bunul simț al oamenilor; „distinge binele de rău, își exprimă părerea în diverse situații și are puterea de a modela viitorul”⁴.

Oamenii de știință prognozează că, prin jurul anului 2050 ne vom putea îmbunătăți creierul cu accesorii I.A. Oamenii vor avea posibilitatea clonării digitale, iar clonele vor exista și după moarte...⁵

În același context, amintim că firma lui Elon Musk își propune să implanteze un dispozitiv care să acționeze ca un „Fitbit în craniu”. Este vorba de un dispozitiv care să creeze un fel de simbioză între oameni și mașini și care să le permită oamenilor să trimită mesaje, folosindu-se doar de gândurile lor⁶.

Tim Berners-Lee, inventatorul World Wide Web, crede că în viitorul apropiat vom avea asistenți I.A., în care putem avea încredere și care vor lucra pentru noi, ca un medic sau avocat⁷.

19. Robotii

Anumite programe de calculator (software) sunt denumite roboți, care îndeplinesc anumite funcții sau operațiuni. Unii au înfățișarea umană și sunt denumiți *androizi*.

Dicționarul explicativ al limbii române (2016) definește robotul ca acel aparat automat al cărui program conține un sistem complex cu legături inverse (cu reacție) stabilite la anumite excitații exterioare și care, drept urmare, este capabil de o serie de acțiuni dirijate” (p. 1057).

Un robot este deci un operator mecanic sau virtual, artificial. El este un sistem compus din mai multe elemente de mecanică, senzori și actuatori, precum și un mecanism de direcționare. Mecanica stabilește înfățișarea robotului și mișcările în timpul funcționării. Senzorii și actuatorii permit interacțiunea cu mediul. Mecanismul de direcționare reglează motoarele și planifică mișcările care trebuie efectuate.

Sunt roboți (prescurtat boți) anumite programe (software) de calculator care îndeplinesc automat anumite funcții sau operațiuni.

S-a observat pe bună dreptate că roboții sunt o superputere față de om; sunt mult mai inteligenți și au forță fizică superioară. Asta au și urmărit creatorii lor, adică tot oamenii.

Inteligența lor a fost demonstrată fără putință de tăgadă încă din anul 1987, când supercomputerul *Deep Blue*, dezvoltat de firma americană IBM, capabil să joace șah, l-a învins pe campionul mondial de la acea vreme, rusul Garry Kasparov (care are un IQ de 193, Alfred Einstein avea un coeficient al inteligenței de 160) în doar 19 mutări. Deep Blue era capabil să efectueze până la 200 de milioane de poziții pe secundă. Toți șahiștii din tume luați împreună nu ar putea ajunge la o asemenea performanță.

În anul 2004, logicienii de la IBM au creat programul Watson, un ordinator capabil să-l învingă pe campionul mondial de Jeopardy. Este vorba de un concurs desfășurat în SUA din anul 1964 (peste 8.000 de episoade), televizat, în care concurenții trebuie să răspundă la mai multe întrebări din artă, istorie, literatură, cultură, știință, sport, geografie și alte domenii.

În anul 2011, Watson a învins doi campioni mondiali de Jeopardy, aducând dovada că mașinile sunt capabile nu numai să calculeze, dar să-și înțeleagă, să învețe să reacționeze la informații și împrejurări schimbătoare⁸.

Un alt exemplu:

¹ Daniel Ionașcu, *Inteligența artificială ar putea trece testele umane în 5 ani*, în „Libertatea” din 5 martie 2024. p. 7.

² Petre Dobrescu, *Ultima inovație în inteligența artificială de la Google*, în „Libertatea” din 22 ianuarie 2024.

³ Ena Stanciu, *Chat GPT va tine minte informativ...*, în „Libertatea” din 15 februarie 2024, p. 5.

⁴ Conform ziarului „Clik” din 9 februarie 2024, p. 2.

⁵ Maria Diana Popescu, *După moarte. oamenii vor avea posibilitatea clonării digitale*, în „România Mare” nr. 1728/2024, p. 17.

⁶ Daniel Ionașcu, *Mii de oameni vor să le fie implantat un cip în creier...*, în „Libertatea” din 9 nov. 2023, p. 6.

⁷ Radu Jacotă, *De la asistenții I.A. la destrămarea Big Tech...*, în „Național” din 13 martie 2024, p. 9.

⁸ <https://cloudmania2013.com/2016/12/19/ibm-watson-povestea-primei-masini-care-a-depasit-omul-intr-un-concurs-de-cultura-general/>, R.R.D.M. nr. 4/2021, p. 23-24.

Robotul Centrului de Inginerie pentru producția de componente de la Mitsubishi Electric Corporation a avut nevoie de doar 0,305 secunde pentru a rezolva un cub Rubik, stabilind astfel un nou record mondial. Timpul de 0.305 secunde atins de robot este aproximativ același timp care îi ia unui om să clipească. Timpul robotului a fost de peste 10 ori mai rapid decât cel realizat vreodată de un om, stabilit în anul 2023 la un eveniment din California. Coreeano-americanul Max Park a avut nevoie de doar 3,13 secunde pentru ca toate fețele cubului să prezinte o singură culoare¹.

Dar, în prezent, roboții nu au conștiință de sine, ei sunt o prelungire a omului, nu sunt independenți.

Roboții au diverse *aplicații*. Astfel, *roboții industriali* sunt utilizați pe scară largă în fabricile moderne. Lor li se adaugă roboții utilizați în sistemul medical: în cel bancar: în artă, cinematografie etc și chiar în ...sistemul judiciar.

În prezent s-a ajuns la *agenții inteligenți*, adică la acele sisteme care percep mediul și efectuează acțiuni încheiate cu succes deplin.

Printre exemplele de I.A., extrem de vizibile, se numără *vehiculele autonome* (dronele, autoturismele conduse automat, trenuri, metrouri, nave maritime etc) diagnosticul medical, unele creații artistice (*pictura, poezia*), demonstrarea unor teoreme matematice, jocurile (*șahul sau go*), motoarele de căutare (*Google Search*), asistenți online (cum ar fi *Siri*), prezicerea deciziilor judiciare etc. Elon Musk-Tesla a prezentat în luna octombrie 2024 robo-taxiul cu uși tip fluture și tehnologie de încărcare wireless, fără volan sau pedale.

Toate aceste aplicații ale I.A. sunt prezente tot mai constant pe piața muncii, ajutând lucrătorii în activitatea profesională, dar și luând locul unora. Are loc, totodată, o scădere a cererii pentru munca umană.

Este tot mai evident că inteligența artificială reprezintă o forță motrică, alături de inovația tehnologică, transformând numeroase și importante aspecte ale vieții noastre. Unul dintre domeniile de aplicare ale sale este impactul pe care îl are pe piața muncii².

Deși nu sunt ființe umane, ci doar mecanisme (create chiar de om), există roboți care prestează diverse munci, înlocuind astfel oamenii. Ei pot fi numiți, desigur impropriu, *lucrători*.

Mai mult, androizii robotici au o înfățișare umană cu greu pot fi deosebiți de oameni, așa cum s-a demonstrat recent și la *Conferința mondială de robotică*, desfășurată în China în luna august 2023. Aici au fost prezentați 600 de roboți, printre care unii umanoizi. Ei sunt pregătiți să preia sarcinile grele, plictisitoare din companii, alte structuri, inclusiv din gospodării.

Roboții au devenit prezențe obișnuite în sectoare precum farmacie, vopsitorie, industria chimică, procesare, manipulare și nu numai. Sunt folosiți deja de ceva vreme, în fabricile auto pentru operațiunile ce presupun realizarea de sarcini repetitive dar precise. Sunt indispensabili în sectoarele ce necesită precizie, însă au devenit activi și în domeniile ce necesită manipulare de obiecte și sortare.

Ei sunt programați să preia sarcinile anost, plictisitoare, în trecut realizate de oameni, și să le execute perfect. Aceștia cresc productivitatea în sectoarele ce presupun ambalare, dozare, finisare, în domeniile de manipulare și îndepărtare de material, dar și în domeniile ce necesită control riguros al calității.

Față de oameni. ce trebuie menajați, privind programul, timpii de odihnă sau concedii de orice fel (medicale, de odihnă, etc) roboții sunt neobosiți. Ei pot fi programați să lucreze non stop și datorită construcției și programelor speciale reușesc să îndeplinească sarcinile perfect, fără oprire. Aceste componente nu sunt doar mașinării care îndeplinesc sarcini plictisitoare pentru oameni, dar sunt și instrumente ce fac automatizarea să fie flexibilă, prietenească.

La un salon de spa din *New York*, numit *Aescape*, sunt maseuri roboți, dotați cu inteligență artificială. Serviciul costă 60 de dolari, pentru o ședință de 30 de minute³.

Un robot, *Mika*, a fost numit director general al companiei Dictador, un producător polonez de băuturi alcoolice. *Mika* este extrem de inteligentă, fiind personalizată pentru a reprezenta compania care vinde rom. Ea a precizat că muncește non-stop, că nu are weekenduri libere, că este în priză 24 din 24 de ore și 7 zile din 7, gata mereu să ia decizii executive. Aceasta a mai explicat că are o gamă largă de sarcini, inclusiv identificarea potențialilor clienți și *selectarea* artiștilor care să proiecteze sticle pentru producătorul de rom. Nu este părtinitoare (ca oamenii) și asigură alegeri imparțiale și strategice, care acordă prioritate intereselor organizației.

Mika are o soră mai mare, pe *Sophia*⁴.

Au fost creați prezentatori TV virtuali. *Fedha* este o asemenea prezentatoare, apărând pe contul *Twitter* al *Kuwait News*, căreia i s-a încredințat jurnalul de seară⁵.

O altă prezentatoare este *Alba Renal*, creată de *Be a Lion*, subsidiara gigantului de televiziune *Mediaset Spania*⁶.

Ea este o prezentatoare ce nu poate fi deosebită cu nimic de o ființă reală, având o atare misiune umană. Aceasta a anunțat că va găzdui un segment special în versiunea spaniolă a popularului reality-show „*Survivor*”.

Un robot – *Eve R6*, proiectat de Institutul Coreean de Tehnologie Industrială a dirijat la Teatrul Național din *Coreea de Sud*.

¹ Mihai Toma, *Un robot a rezolvat Cubul Rubik „cât ai clipi”*, în „Libertatea” din 30 mai 2024.

² Alexandru Țiclea, *Roboții și forța de muncă*, în „Revista Română de Dreptul Muncii”, nr. 4/2021, p. 22 și următ.

³ Conform ziarului „Click” din 1 aprilie 2024, p. 2.

⁴ *Ea este Mika, primul robot -șef*, în „Click” din 13 septembrie 2013, p.6.

⁵ Conform ziarului „Click” din 12 aprilie 2023.

⁶ Conform ziarului „Click” din 28 martie 2024.

Orchestra Națională a țării, compusă din muzicieni-oameni de frunte „Cu o față umanoidă, robotul-android s-a înclinat mai întâi în fața publicului, apoi a început să-și fluture brațele pentru a controla tempo-ul spectacolului live”.¹

Roboții I.A. sunt tot mai folosiți de angajatori, în scopul creșterii eficienței, rapidității și obiectivității în chestiuni legate de gestiunea resurselor umane.

În afară de accelerarea procesului de selecție a candidaților, I.A. intervine în evaluarea mai eficientă a acestora prin analizarea CV-urilor, a profilurilor și a altor date relevante având ca obiectiv concordanța dintre calitățile viitorilor angajați cu cerințele postului, identificarea pregătirii profesionale, a talentelor acestora, a experienței și culturii organizaționale a lor.

Astfel, la cunoscuta companie americană *Amazon* sunt utilizați roboți care angajează personalul, evaluează și concediază angajații. Se afirmă că succesul companiei se datorează în mare parte faptului că algoritmi au devenit responsabili de multe dintre operațiunile zilnice, inclusiv pentru a gestiona activitatea milioane de vânzători. Algoritmi se ocupă și de operațiunile de resurse umane, folosindu-se de software nu doar pentru a gestiona programul de lucru și pauzele lucrătorilor din depozite, dar și pentru a supraveghea munca curierilor, inclusiv a celor care lucrează în calitate de contractori independenți. Până și performanța angajaților de la birou este evaluată de roboți.

Fondatorul *Jeff Bezos* crede că roboții iau decizii mai exacte decât oamenii, reducând în același timp costurile pentru *Amazon*.

¹ C. Iana, *Un robot android a dirijat în premieră Orchestra Națională din Coreea de Sud*, în „Libertatea” din 3 iulie 2023, p. 7.

CAPITOLUL II

FORMAREA PROFESIONALĂ ȘI INTELIGENȚA ARTIFICIALĂ¹

1. Noțiuni introductive. Formarea profesională a salariaților este o necesitate pe piața muncii, nu numai din România, ci în toată lumea. Angajatorul, conform Codului muncii are obligația să trimită salariații la formare profesională odată la 2 sau 3 ani în funcție de numărul de salariați angajați în companie. Tot el are obligația, conform aceluiași Cod, după cum știm, dacă are mai mult de 21 de salariați să elaboreze anual și să aplice planuri de formare profesională.

Inteligența Artificială (IA) este și rămâne un subiect fierbinte și în domeniul relațiilor de muncă, nu numai în IT, cercetare, dar și pentru că impactează deja foarte mult piața forței de muncă. Ea ne determină să învățăm modul în care să ne adaptăm din toate punctele de vedere, deci al dobândirii de noi competențe, noilor situații ce vor apărea. Angajații dar și conducătorii companiilor trebuie să învețe cum să lucreze cu IA și cum se adapteze noilor tehnologii care sunt din ce în ce mai autonome. Trebuie să găsim soluții cât mai repede la problemele apărute sau ce vor apărea, legate de locurile de muncă, de protecția socială a celor care vor fi concediați și să adaptăm educația și formarea profesională noilor tehnologii.

Cu ocazia întâlnirii a celor mai importanți lideri mondiali, care a avut loc la Davos la Forumul Economic Mondial, și anul trecut, în 2018 dar și anul acesta, s-a pus în discuție capacitatea de adaptare a companiilor la revoluționara provocare AI. S-a subliniat că „a patra revoluție industrială va elimina milioane de locuri de muncă” făcându-se referire la implementarea IA în toate domeniile de activitate. S-a mai atras atenția asupra faptului că avem nevoie de *o revoluție concomitentă în formare și educație, încurajarea inovației și a capacității de adaptare.*

Așadar, necesitatea formării angajaților și educării noilor generații în acest sens este de o importanță majoră în contextul dezvoltării rapide a IA.

La nivel internațional există o schimbare din ce în ce mai mare în ce privește tehnologia și automatizarea, care influențează și va influența din ce în ce mai mult piața muncii și implicit raporturile de muncă.

Conform unui studiu realizat de McKinsey Global Institute Artificial Intelligence, Machine learning and 3D printing, în următorii 10 ani va crește cu cel puțin 15% automatizarea în companii și se vor reduce cu mai mult de 30% numărul de ore lucrare de personalul uman în locurile de muncă.

AI poate îndruma foarte eficient elevii și chiar studenții, în domenii bine definite, cum sunt cele care fac parte din programa școlară sau universitară. Ele pot oferi instrumente de învățare personalizate și adaptive, care ajută elevii și studenții să înțeleagă elementele de bază ale unui subiect.

Într-un document intitulat „Artificial Intelligence in Education: Challenges and Opportunities for Sustainable” prezentat de UNESCO și ProFuturo în cadrul Mobil Mobile Learning Week 2019, se abordează provocările și implicațiile introducerii IA în educarea și formarea studenților pentru un viitor bazat pe IA.²

În acest sens s-au abordat probleme legate de:

- **Dezvoltarea unei viziuni cuprinzătoare a politicii privind IA pentru dezvoltarea durabilă:** trebuie să lucreze în parteneriat la nivel internațional și național pentru a crea un ecosistem de AI care servește dezvoltării durabile.
- **Asigurarea incluziunii și echității pentru AI în educație:** s-a atras atenția asupra faptului că țările cel mai puțin dezvoltate riscă să sufere o nouă diviziune tehnologică, economică și socială odată cu dezvoltarea AI în principal datorită infrastructurii tehnologice de bază.
- **Pregătirea profesorilor pentru o educație bazată pe AI:** Profesorii trebuie să învețe noi abilități digitale pentru a utiliza AI, iar dezvoltatorii AI trebuie să învețe profesorii cum funcționează aceste sisteme și să creeze soluții durabile.
- **Dezvoltarea sistemelor privind calitatea formării și educării:** Dacă lumea se îndreaptă către informatizarea educației, calitatea datelor ar trebui să fie principală preocupare. Evoluția IA ar trebui să fie o oportunitate în managementul sistemului educațional.
- **Îmbunătățirea cercetării în educație și folosirea IA:** Deși se poate aștepta în mod rezonabil ca cercetarea în domeniul educației umane să crească în următorii ani, merită totuși să reamintim dificultățile pe care sectorul educației le-a avut și le are în elaborarea de practici și politici specifice.

¹ A se vedea Laura Georgescu, *Importanța formării profesionale în contextul dezvoltării sistemelor de Inteligență Artificială (IA)*, RRDM nr. 5/2019, p. 26-35 și Laura Georgescu, *Formarea profesională și noile tehnologii*, RRDM nr. 4/2024, p. 45-53.

² <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366994>

- **Etica și transparența în colectarea, utilizarea și diseminarea datelor:** AI deschide numeroase preocupări de ordin etic cu privire la accesul la sistemul de învățământ, recomandări individuale pentru studenți, concentrarea și protejarea datelor personale, responsabilitatea, impactul asupra muncii, confidențialitatea datelor și proprietatea algoritmilor de alimentare a datelor. Regulamentul privind IA care este necesar să de emită la nivel internațional va necesita discuții publice despre etică, responsabilitate, transparență și securitate.

Mai mult, în ce privește dreptul, Soft-urile, precum IBM Watson, îți dau sfaturi legale în câteva secunde, cu o acuratețe de 90%, versus 70% cât îți dau oamenii. Facebook are un soft de recunoaștere facială mai bun decât avem noi oamenii, nativ. Până în 2030, calculatoarele vor fi superioare oamenilor – spune Dieter Zetsche - director general al "Daimler AG".¹ Tot el susține că Tricorder X un mecanism digital va analiza prin smartphone retina, o mostră de sânge și respirația. Astfel se vor face analizele, mult mai ieftin, mai rapid și cu o precizie maximă. Respectiv, în câțiva ani va dispărea o parte însemnată a sistemului medical (recoltare și interpretare analize), ori Imprimantele 3D vor revoluționa lumea. Acestea vor lucra și de 100 de ori mai rapid. În prezent în China există deja suprafețe imobiliare imprimate 3D, iar unele companii produc cu imprimanta 3D piese pentru avioane. Până în 2027, 10% din tot ce se va produce va fi imprimat 3D. Până în 2020 vor exista aplicații care vor detecta dacă mințim sau vrem să înșelăm pe cineva. Moneda electronică, bitcoin-ul, ar putea deveni monedă internațională! Sunt doar câteva aspecte care vor impacta foarte mult viitorul relațiilor de muncă, al pieței muncii.

Capacitatea și posibilitatea personalului uman de a se adapta și de a învăța să colaboreze cu noile tehnologii este deja esențială. Astfel, formarea profesională continuă este și mai necesară în toate locurile de muncă, iar timpul între formări trebuie să fie din ce în ce mai scurt.

Tehnologia educațională este acum, trebuie să recunoaștem și evident să ne adaptăm, o parte reală a educației și atunci când este utilizată eficient, poate avea un impact semnificativ asupra predării și învățării.

2. Noțiuni și reglementarea formării

Formarea profesională, în sens larg, este definită ca fiind activitatea desfășurată de o persoană înainte de încadrarea sa în muncă, pentru a dobândi cunoștințele necesare pentru exercitarea unei profesii sau meserii.

Așadar, formarea profesională presupune asimilarea de cunoștințe noi. Ea este un proces continuu, având în vedere dinamica dezvoltării societății, dezvoltarea neîntreruptă a științei și tehnicii.²

Ca reglementare, Constituția dispune că dreptul la învățătură este asigurat prin învățământul general obligatoriu, prin învățământul liceal și prin cel profesional, prin învățământul superior, *precum și prin alte forme de instrucție și de perfecționare* (art. 32).

Dreptul la învățătură este într-o permanentă legătură cu exercitarea dreptului la muncă și dreptul la protecția socială a muncii stabilite de art. 41 din Constituție. Art. 42 din Legea fundamentală mai stabilește că dreptul la muncă nu poate fi îngreunat. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă. Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, *formarea profesională*, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege.

Reglementarea specială, a formării profesionale este stabilită de Codul muncii între art. 192-210, dar și de Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților³. Pentru aplicare acestei ordonanțe au fost emise Normele metodologice aprobate prin H.G. nr. 522/2003⁴.

Alte reglementări referitoare la formarea profesională sunt:

- Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă;⁵
- Legea nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România;⁶
- Legea nr. 376/2004 privind bursele private⁷;
- Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă⁸;

¹ <https://www.bursa.ro/previziunile-sefului-daimler-ag-din-2020-va-incepe-falimentul-industriei-auto-63389238>

² Alexandru Țiclea, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, Ediția a II-a, Editura Universul Juridic, 2024, p. 373.

³ Republicată în M. Of. nr. 110 din 13 februarie 2013, modificată ulterior.

⁴ Publicată în M. Of. nr. 346 din 21 mai 2003, modificată ulterior

⁵ Publicată în M. Of. nr. 103 din 6 februarie 2002, modificată ulterior.

⁶ Publicată în M. Of. nr. 500 din 3 iunie 2004, modificată ulterior.

⁷ Publicată în M. Of. nr. 899 din 4 octombrie 2004, modificată ulterior.

⁸ Republicată în M. Of. nr. 498 din 7 august 2013, modificată ulterior.

- Legea nr. 202/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocupare a Forței de Muncă¹;
- Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților²;
- Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior³;
- Legea nr. 176/2018 privind internshipul;⁴
- Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023⁵;
- Legea învățământului superior nr. 199/2023⁶;
- O.G. nr. 102/1998 privind organizarea și funcționarea sistemului de educație permanentă prin instituțiile educaționale;⁷
- O.U.G. nr. 75/2005 privind asigurarea calității educației⁸;
- H.G. nr. 445/1997 privind stabilirea criteriilor generale de acordare a burselor și a altor forme de sprijin pentru elevi, studenți și cursanți din învățământul se stat, cursuri de zi⁹;
- H.G. nr. 844/2002 privind aprobarea nomenclatoarelor calificărilor profesionale pentru care se asigură pregătirea prin învățământul preuniversitar, precum și durata de școlarizare¹⁰ etc.

3. Obiectivele principale ale formării profesionale

Acestea sunt reglementate de art. 192 din Codul muncii astfel:

- „a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;*
- b) obținerea unei calificări profesionale;*
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;*
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice;*
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;*
- f) prevenirea riscului șomajului;*
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale”.*

Așadar, aceste obiective au în vedere atât formarea inițială prin calificarea lucrătorilor, cât și formarea continuă care poate avea ca obiectiv reconversia profesională, perfecționarea sau specializarea lucrătorilor.

Potrivit Ordonanței Guvernului nr. 102/1998, formarea continuă și promovarea socială a persoanei se realizează prin instituții educaționale, în corelare cu nevoile individuale, prin programe specifice, inițiate și organizate de instituții publice și private cu activitate în domeniu, în spiritul parteneriatului social, utilizându-se metode active cu accent pe demersurile multimedia (art. 1 și art. 2).

4. Modalități de formare profesională

Acestea sunt reglementate, în principiu, în art. 192 din Codul muncii:

- „a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară ori din străinătate;*
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;*

¹ Republicată în M. Of. nr. 294 din 6 mai 2009, modificată ulterior.

² Publicată în M. Of. nr. 493 din 24 iulie 2007, modificată ulterior.

³ Publicată în M. Of. nr. 776 din 12 decembrie 2013;

⁴ Publicată în M. Of. nr. 626 din 19 iulie 2018, modificată ulterior.

⁵ Publicată în M. Of. nr. 613 din 5 iulie 2023.

⁶ Publicată în M. Of. nr. 614 din 5 iulie 2023.

⁷ Publicată în M. Of. nr. 321 din 28 august 1998, modificată ulterior.

⁸ Publicată în M. Of. nr. 642 din 20 iulie 2005, modificată ulterior.

⁹ Publicată în M. Of. nr. 195 din 15 august 1997, modificată ulterior.

¹⁰ Publicată în M. Of. nr. 625 din 23 august 2002, modificată ulterior

- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat¹.

Formarea profesională a adulților cuprinde formarea inițială și formarea continuă, organizată prin alte forme decât cele specifice sistemului de învățământ.

Formarea inițială asigură pregătirea necesară pentru dobândirea competențelor și abilităților profesionale minime necesare pentru obținerea unui loc de muncă.

Formarea continuă este ulterioară formării inițiale și asigură adulților, fie dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea de noi competențe și abilități (art. 7 din OUG nr. 129/2000).

Formarea continuă este considerată un drept, dar și o îndatorire a salariaților. Așa cum am mai precizat, lumea muncii aflată într-o transformare continuă și rapidă necesită adaptabilitate educațională, iar noile tehnologii oferă noi căi pentru a îndeplini acest obiectiv.

Formarea profesională a evoluat cu ajutorul tehnologiei și în prezent se pune mare accent pe *competențele și abilitățile* bazate pe tehnologie.

Competențele profesionale, reprezintă capacitatea de a realiza activitățile cerute la locul de muncă la nivelul calitativ specificat în standardul ocupațional. Ele se dobândesc pe cale formală, nonformală sau informală, astfel:

- calea formală - parcurgerea unui program organizat de furnizorul de formare profesională;
- calea nonformală - practicarea unor activități specifice direct la locul de muncă sau autoinstruire;
- calea informală - modalitățile de formare neinstituționalizate, prin diferite surse din familie, societate sau mediu profesional.

Abilitățile sunt un ansamblu de elemente de orice natură cu care o persoană poate opera în societate și dacă este necesar și la locul de muncă. Exemplu de abilități pot fi conducerea, munca în echipă, managementul timpului, comunicare etc.

Așadar, dobândirea competențelor și abilităților în domeniul IA este esențială pentru a progresa și ca individ și ca societate. Dacă avem în vedere progresul tehnologic din ultimii ani, trebuie să înțelegem și să recunoaștem faptul că inteligența umană are nevoie să se *completeze* cu IA, dar nu în sensul de a imita și repeta ceea ce poate face IA mai repede și mai consecvent decât putem noi oamenii, ci în sensul de a colabora cu ea.

Un exemplu în acest sens poate fi compania *London Tech*, care au dezvoltat o platformă de învățare automată care poate personaliza învățarea, poate adapta informația transmisă la nevoile elevilor, la nivel individual în domeniile solicitate pentru a-i ajuta să învețe cât mai eficient și să obțină competențe cât mai bune. Informația este transmisă de IA la cele mai înalte standarde cunoscute din neuroștiință despre modul în care învață creierul uman. Aceste sisteme sunt extrem de performante. Nu la fel de performant poate fi profesor uman care învață un alt om, chiar dacă ar învăța doar acel om.¹

Astfel, ar trebui să avem în vedere câteva lucruri importante²:

În primul rând utilizarea IA în educație pentru a face față unor mari provocări educaționale, care sunt deja evidente în sistemul de învățământ.

În al doilea rând educarea și formarea oamenilor privind IA, astfel încât să poată folosi în siguranță și eficient.

În al treilea rând schimbarea sistemului de învățământ și a educației actuale, astfel încât să ne concentrăm pe dezvoltarea inteligenței umane și să pregătim oamenii și mai ales tinerii care încă fac parte din sistemul de învățământ pentru o lume în care interacțiunea cu IA va fi firească și uzuală.

Competențele privind interacțiunea cu IA trebuie să se regăsească în sistemul de învățământ formal și informal.

Existența pe piața muncii a unui *deficit de competențe* în ciuda numărului de absolvenți care ar fi trebuit să se integreze în locurile de muncă vacante, ar trebui să ne mobilizeze în a schimba sistemele de formare fie cea inițială fie cea continuă.

Mai mult, în era în care robotica și revoluția IA are o creștere foarte rapidă, rata de degradare al cunoștințelor este la fel de rapidă. Competențele și abilitățile tuturor vor avea un timp mult mai scurt de „viață”.

¹ Prof. Rose Luckin, *AI and Education: the Reality and the Potential*, <https://knowledgeillusion.blog/>

² Idem.

Învățarea continuă rămâne esențială în rândul tuturor, fie că vorbim de tinerii absolvenți care au dobândit competențe și abilități în școală sau universitate, fie că vorbim de salariați, în orice domeniu s-ar afla (cercetare, industrie, servicii ori funcție publică).

5. Tipuri și instrumente de formare bazate pe noile tehnologii¹

Inteligența artificială (IA) și Inteligența artificială generatoare de conținut (IAGC) – joacă un rol esențial în formarea profesională, putând sistetiza cantități mari de date (cărți, manuale, proceduri, regulamente, acte normative, standarde etc.) într-un timp foarte scurt și orice limbă. Astfel, orice tip de formare ce implică sistemele IA poate fi accesibilă oricui, de oriunde.

Învățarea adaptativă – este o tehnologie concepută pentru adaptarea nevoilor specifice fiecărei persoane. *Inteligența artificială* joacă un rol cheie în crearea căilor de învățare adaptative care stau la baza dezvoltării competențelor sau abilităților pentru locurile de muncă din prezent. Sistemele inteligente pot dezvolta interacțiuni în timp real cu cei care învață și le pot oferi resurse personalizate despre subiectele analizate.

Generația actuală își dorește să învețe în ritm propriu și personalizat și acest tip de învățare poate ajuta și angajatorii. De exemplu, un angajator poate fi nevoit să trimită un lucrător într-un alt oraș pentru formare, ceea ce înseamnă că afacerea poate pierde o resursă pentru o perioadă de timp, iar lucrătorul trebuie să studieze într-un mediu necunoscut, departe de zona lui de confort. Mai există situații în care unele cursuri care nu sunt disponibile în zonele unde lucrătorii lucrează sau își au domiciliul, ceea ce înseamnă că ei trebuie să plece sau să aleagă o altă cale de avansare în carieră. Astfel, formarea online are puterea de a deschide cursuri ce pot fi accesate de toată lumea².

Automatizarea – multe companii au creat platforme de formare automatizate unde se încarcă și se desfășoară tot felul de cursuri. Astfel, se învață interacționând cu interfețe de utilizare automate. Aceste sisteme sunt ușor de utilizat și fac formarea mai simplă și informația mai ușor transmisă și de accesat. Prelegerile și explicațiile pot fi încărcate foarte simplu de formator, ele pot fi programate digital și pot fi accesate de la distanță oricând de oricine are nevoie.

Perfecționarea bazată pe competențe – este utilă companiilor pentru că reprezentanții acestora își pot da seama ușor și pot analiza ce abilități și competențe au lucrătorii lor sau chiar viitorii lor angajați cu ajutorul instrumentelor de testare, creând astfel profilele acestora cu ajutorul IA. Astfel, angajatorii se pot folosi de rezultatul testelor pentru a trimite lucrătorii la formare profesională, pentru dezvoltarea unor abilități sau perfecționare ori specializare.

Realitatea virtuală și augmentată (VR și AR) – joacă și vor juca de departe un rol foarte important în formarea profesională. Este cea mai bună tehnologie pentru formatori. Poate transforma radical procesul de învățare.

Tehnologia VR alături de IAGC permite celor care se formează să intre într-un mediu complet artificial, conceput pentru un subiect anume, pentru o anumită tematică. Cursanții pot intra în scenarii de antrenament realiste, dobândind experiență practică și învățând să stăpânescă abilități esențiale. De exemplu, abilitățile pentru anumite softuri, care sunt esențiale în sectorul serviciilor sau cercetării.

Tehnologia AR modifică mediul real prin suprapunerea informațiilor eventual cu ajutorul animației. În aceste tipuri de tehnologie se utilizează mai multe stiluri de predare bazate pe învățarea vizuală, auditivă, tactilă, citire și scriere. De exemplu, pentru pregătirea tehnică care implică pericol este mai protectiv acest tip de învățare pentru ca devine fără riscuri. De asemenea, în domeniul ospitalității, poate ajuta cursanții intrând în scenarii realiste care implică o varietate de profiluri de clienți și situații provocatoare. Poate fi vorba despre gestionarea unui oaspete pretențios sau gestionarea unei crize de servicii. Aceste simulări oferă feedback imediat, permițând cursanților să-și perfecționeze abilitățile și să-și construiască abordarea centrată pe client.

Provocările legate de finanțare și accesibilitate persistă, în special în comunitățile defavorizate, marginalizate, în afara centrelor mari universitare sau industriale. Reducerea acestui decalaj este un obiectiv esențial pentru a asigura șanse egale pentru toată lumea. Astfel, noile tehnologii pot ajuta substanțial la reducerea acestui decalaj, ajutând lucrătorii din orice parte a țării sau a lumii să acceseze cursuri de formare la costuri mai accesibile, fără cheltuieli în plus.

6. Asigurarea formării profesionale a salariaților

Codul muncii în art. 194 instituie obligația angajatorilor de a asigura participarea la programele de formare profesională pentru toți salariații, astfel:

- a) cel puțin o dată la doi ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
- b) cel puțin o dată la trei ani, dacă au sub 21 de salariați.

¹ Laura Georgescu, *Formarea profesională și noile tehnologii*, RRDM nr. 4/2024, p. 45-53.

² <https://www.verto.org.au/blog/how-technology-will-revolutionise-vocational-education-and-training-vet>

Acestei obligații îi corespunde dreptul salariaților „de a avea acces la formarea profesională”, prevăzut de art. 39 alin. 1 lit. g din același Cod.

Totuși, așa cum subliniam anterior, abilitățile și competențele profesionale ale celor care lucrează în companii sunt diferite față de cele care erau acum 10 ani și sunt diferite de la un an la altul datorită evoluției tehnologiei. Participarea la formare profesională poate avea loc și la inițiativa lucrătorilor. Deci, ei pot solicita angajatorilor să fie trimiși sau susținuți să participe la cursuri de formare alese de ei, în urma cărora dobândesc competențe și abilități utile locului de muncă ocupat la angajator pentru deveni mai buni, mai eficienți, pentru a progresa în carieră.

Dacă salariații vor aștepta 2-3 ani să meargă la cursuri de formare sau specializare, evoluția companiei și implicit a economiei va fi foarte lentă și necompetitivă. Așadar o formare făcută rar este în detrimentul companiei dar și al salariaților. Transformările tehnologice sunt foarte rapide, astfel ele influențează orice loc de muncă. Competențele dobândite, datorită vitezei cu care se schimbă tehnologia trebuie actualizate mult mai des. Adaptarea la locul de muncă și formarea profesională, obținerea de competențe noi sau actualizarea celor dobândite pe parcursul anilor de studiu sunt esențiale pentru evoluția unei societăți într-o perioadă a evoluției atât de rapide a tehnologiei.

Fie că vorbim de un salariat sau mai mulți, ei au și vor avea întotdeauna nevoie de pregătire și perfecționare cu privire la modul de îndeplinire al atribuțiilor la locul de muncă, pentru a-și îndeplini cât mai bine și mai eficient obiectivele de performanță.

Metodele de formare pot fi diverse în funcție de posibilitățile companiei, de investițiile făcute și locurile de muncă. Astfel, formarea se poate face prin:

- *Instruire tradițională* într-o sală, condusă de un instructor, expert în materie sau manager de proiect;
- *Metode interactive de instruire* care pe lângă prelegerile instructorilor se pot adăuga activități interactive și de grup ducând la un alt nivel experiența de instruire;
- *Pregătirea practică* permite cursanților să aplice rapid cunoștințele dobândite. În acest fel formatorul și cursantul formează o echipă.
- *Instruire bazată pe computer și e-learning*, acest tip de formare fiind mai ușoară și mai puțin costisitoare pentru companie.
- *Instruire video* – accesibile, fac învățarea ușoară;
- *Coaching și îndrumare*, este o metodă care creează oportunități de evoluție pentru angajați, dar creează și relații care îi ajută să se simtă mai conectați și susținuți de companie.

7. Planurile anuale de formare profesională

Art. 195 din Codul muncii stabilește că aceste planuri trebuie întocmite de către angajatorul persoană juridică, care are mai mult de 20 de salariați cu consultarea sindicatului sau, în lipsa acestuia, a reprezentanților salariaților. Un astfel de plan face parte integrantă din contractul colectiv de muncă, iar salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul lui.

Dispozițiile Codului muncii amintite mai sus se întregesc cu cele ale Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, conform cărora planurile de formare profesională elaborate de angajatori trebuie să fie în concordanță cu programele de dezvoltare și cu strategiile sectoriale și teritoriale (art. 9) întocmite de ministere, agenții naționale și alte organe ale administrației publice centrale de specialitate, cu consultarea autorităților administrației publice locale [art. 8 alin. (2)].

Planul de formare profesională se face prin identificarea obiectivelor de formare din companie, adică prin stabilirea locurilor de muncă, a competențelor și abilităților pentru care se va realiza formarea profesională, dar și prin identificarea nivelului de formare a lucrătorilor, a cunoștințelor, aptitudinilor și abilităților necesare pentru evoluția lor profesională. De asemenea, în funcție de necesitate, se poate alege instrumentul de formare pentru personalizarea lui pentru fiecare cursant.

Așadar, trebuie să mai reținem că nu toți angajatorii trebuie să elaboreze și să aplice un plan de formare profesională, ci numai cei ce au de la 21 de salariați în sus. Totuși, nu există niciun impediment ca și ceilalți angajatori, care au mai puțin de 21 de lucrători, să întocmească un astfel de plan. Elaborarea lui se face cu consultarea partenerilor sociali - sindicatul, sau în lipsa lui reprezentanții salariaților. Lipsa consultării nu atrage nulitatea acestui plan.

Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa salariaților sau la inițiativa angajatorilor. Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligația salariatului de a presta munca în favoarea

angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.¹

Companiile ar trebui să investească pe termen lung în dezvoltarea competențelor forței de muncă, iar salariații ar trebui să înceapă să-și adapteze abilitățile pentru o colaborare activă cu AI.

Integrarea *AIGC* și *VR* în formarea profesională este o schimbare majoră de paradigmă care promite să facă formarea mai atractivă, mai accesibilă și mai aliniată la nevoile companiilor care se află într-o continuă evoluție, o dinamică permanentă. Pe măsură ce tehnologia VR, AR și conținutul bazat pe AI vor avea impact la scară din ce în ce mai largă, este esențial să acceptăm și să implementăm această transformare în orice tip de formare, chiar și în formarea inițială, astfel, să adaptăm viitorul învățământului și al formării profesionale continue în consecință.

Ne aflăm la începutul dezvoltării tehnologiilor imersive susținute de AI, iar formarea în acest fel va deveni o normalitate. Având ca instrumente AIGC și VR, AR, companiile se află într-o adevărată revoluție educațională și de formare profesională, într-o schimbare radicală de implementare a competențelor și abilităților necesare lucrătorilor de pe piața muncii de astăzi. Aceasta, va susține profesioniștii să facă performanță la locurile de muncă și să-și îmbunătățească eficiența.

În ce privește participarea la formarea profesională, așa cum am mai precizat, cred că este necesară o reglementare mai adecvată acestor vremuri, a dinamicii transformărilor tehnologice, în sensul că ar trebui ca pregătirea lucrătorilor sau perfecționarea lor să se realizeze mult mai des decât este reglementat acum în Codul muncii (odată la 2 sau 3 ani).

¹ Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul muncii, Curs univeristar*, op. cit., p. 192.

CAPITOLUL III

RISCURI ȘI PERICOLE ALE UTILIZĂRII INTELIGENȚEI ARTIFICIALE ȘI A ROBOȚILOR

1. Avantaje și dezavantaje pentru tineri

Un studiu *Edu Birdie*, citat în luna martie 2024 de *Farbes* arată cum folosesc tinerii până la 30 de ani inteligența artificială la locul de muncă pentru a-și realiza sarcinile.

Cei mai multi-61% folosesc instrumente precum ChatGPT pentru cercetare; 51% pentru generarea de idei/și brainstorming; 42% scrierea și generarea de conținut; 23% perfecționarea CV-urilor sau pentru a ieși în evidență în procesul de angajare.

Efectele negative ale folosirii inteligenței artificiale pentru om: Nu este solicitat creierul, acesta nu va mai face conexiuni noi, iar cele existente vor deveni din ce în ce mai slabe. Creativitatea va fi din ce în ce mai scăzută pentru că posibilitatea de combinații neuronale din sinapse va fi mai redusă, datorită lejerității acordate creierului. Este mai comod și mai eficient să fie pusă o întrebare, iar altcineva să gândească și să răspundă.

Solicitarea tot mai puțină va duce, în timp, la atrofie. Nu mai este necesar să faci eforturi de înmagazinare a informațiilor, memoria va fi mult mai slabă, pentru că nu mai este antrenată, folosită.

Pe de altă parte, lipsa de antrenament a creierului poate duce la *boli neurologice*¹.

2. Riscuri pentru forța de muncă

Utilizarea roboților, a algoritmilor, în procesul muncii prezintă și dezavantaje.

Cel mai important dintre acestea constă în *ocuparea locurilor de muncă de către mașini* și drept consecință *înlocuirea oamenilor, pierderea joburilor lor*.

De pildă, în luna septembrie 2024, Firma Dacia a anunțat că recurge la sute de disponibilizări voluntare din secțiile care vor fi robotizate.

Fondul Monetar Internațional avertizează că aproape 40% din joburile din întreaga lume ar pute fi afectate de dezvoltarea inteligenței artificiale; în economiile dezvoltate procentul ar putea ajunge până la 60%.²

Tot astfel, o analiză a *Forumului Economic Mondial* arată că până în anul 2027 vor fi desființate 83 de milioane de locuri de muncă și vor fi create doar 69 de milioane. Deci, 14 milioane de locuri de muncă vor dispărea definitiv.

Avocații, profesorii și meseriile sociale și religioase sunt cele mai expuse la influența inteligenței artificiale, alături de jurnaliști, lingviști și finanțiști, arată un studiu citat de Google într-un raport numit „Oportunitatea economică de 100 de milioane de euro a inteligenței artificiale generative în Europa Centrală și de Est”

Alături de acești lucrători se mai află secretarele, administratorii, personalul din marketing și relații publice, matematicienii, actorii și statisticienii.

Mai puțin afectați de pierderea locurilor de muncă sunt angajații din transporturi, tehnicienii din telecomunicații, managerii și lucrătorii din hoteluri și restaurante, vânzătorii, asistenții sociali și medicali³.

În țara noastră, *Strategia națională în domeniul inteligenței artificiale 2024-2027* elaborată de Guvern, țintește cu predilecție sectorul bugetar, unde se vor face achiziții de astfel de tehnologii. Măsura va afecta zeci de mii de locuri de muncă, în special din sectoarele educației, sănătății și asistenței sociale, care vor fi înlocuite de I.A.⁴

Având în vedere pericolul pierderii locurilor de muncă, o *Directivă recentă a U.E.* reglementează inteligența artificială având ca obiectiv protejarea posturilor de muncă ale angajaților.

Printre altele. Directiva U.E. impune angajatorilor să notifice lucrătorii înainte de a implementa „sisteme de inteligență artificială cu risc ridicat”, cum sunt educația, resursele umane sau ordinea publică. În plus, le impune să pună în aplicare supravegherea acestora de către experți.

¹ Ioana Ion, *Inteligența artificială și sindromul impostorului: 36% dintre tineri se simt vinovați pentru că folosesc I.A. la locul de muncă*, în „Adevărul” din 26 martie 2024, p. 9.

² *Inteligența artificială poate înlocui doar munca robotică*, în „Adevărul” din 8 februarie 2024, p.4.

³ Daniel Ionașcu, *Cele mai sigure meserii în fața inteligenței artificiale*, în „Libertatea” din 6 iunie 2024, p. 4.

⁴ Claudia Marcu, *Bugetarii în pericol. Achiziții masive de inteligență artificială în sectorul public*, în „Național” din 8 februarie 2024, p. 5.

În cazul inteligențelor artificiale generative, care pot produce texte, sunete sau imagini la cerere, sunt impuse reguli pentru asigurarea calității datelor utilizate în stabilirea algoritmilor și pentru a verifica respectarea legislației europene privind drepturile de autor. De asemenea, dezvoltatorii vor trebui să precizeze că sunetele, imaginile și textele produse de A.I. sunt artificiale.

Directiva interzice utilizarea inteligenței artificiale în sistemele de notare socială, care evaluează oamenii în funcție de comportament sau statut socio-economic. De asemenea, se interzic practicile care influențează în secret oamenii sau grupurile vulnerabile pentru a-și schimba comportamentul¹.

3. Problema concedierii salariaților înlocuiți de către inteligența artificială

A fost discutată în doctrina franceză², generată de anunțul unei întreprinderi de servicii referitor la concedierea unui număr de peste 200 de salariați, aproape jumătate din efectiv, pentru înlocuirea lor de către algoritmi³.

Ca urmare, s-a pus problema fundamentului juridic al unui asemenea demers în lipsa unei reglementări în materie.

Un alt caz similar a pus în lumină dilema: pe de o parte, nevoia de eficacitate crescută a mașinilor de a compila, agrega și sintetiza date la o viteză extraordinară; pe de altă parte, implicațiile sociale și legale ale concedierilor (masive) generate de respectiva automatizare. Se apreciază că deja I.A. afectează diverse sectoare, cum sunt gigantul tehnologic-media, precum și alte sectoare.

Se apreciază că starea actuală a mașinilor inteligenței artificiale generative (2023) are un potențial pe termen mediu de a automatiza de la 60% la 70% din munca actuală realizată de către salariați.

I.A. prezintă două axe de beneficii majore: optimizarea productivității și diminuarea costurilor. Reducerea numărului salariaților și ca o consecință a masei salariale poate amortiza achizițiile de echipamente I.A.

S-a pus întrebarea dacă un angajator, având în vedere eficacitatea ridicată a muncii algoritmilor față de cea a oamenilor, poate, din punct de vedere juridic, înceta relația de muncă a salariaților pe motivul că posturile lor au devenit — total sau parțial — perimate din cauza utilajelor numerice cu care unitatea este dotată?

În doctrina și jurisprudența franceză se susține că o mutație tehnologică, poate, prin ea însăși, să justifice o concediere pentru motive economice⁴.

De altfel, potrivit art. 1233 - 3 din Codul muncii francez constituie *concediere pentru motive economice cea efectuată de angajator pentru unul sau mai multe motive non-inerente persoanei salariatului, consecință a suprimării sau transformării locului de muncă ori a unei modificări, refuzată de salariat, al unui element esențial al contractului de muncă, drept consecință a motivelor economice, mutațiilor tehnologice, a reorganizării întreprinderii necesare salvagădării competitivității sau a încetării activității acesteia*⁵.

Asemănătoare este situația și în România⁶. Conform art. 65 din Codul muncii, concedierea în discuție va fi „determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia” (alin. 1). Este vorba, în principal, de dificultăți economice, transformări tehnologice, reorganizarea activității. Însă, desființarea locului de muncă trebuie să aibă o *cauză reală și serioasă* (alin. 2).

Curtea Constituțională a reținut: *cauza este reală când prezintă un caracter obiectiv, fiind impusă de un caracter obiectiv, fiind impusă de nevoia surmontării unor dificultăți tehnice, economice, de imperativul economic al creșterii productivității muncii, al adaptării la evoluțiile noilor tehnologii*⁷.

Achiziționarea de noi mașini permițând automatizarea sarcinilor sau de punere în operă a unui nou software informatic antrenează suprimarea unei părți a atribuțiilor salariaților și poate justifica concedierea pe acest motiv.

Inovația tehnologică, ca să fie cauza concedierii, ar trebui considerată, *in concreto*, în funcție de starea tehnologică anterioară a entității și de invocare a achiziționării sau a posesiei unor instrumente I.A. În aceste condiții, angajatorul poate decide restructurarea având ca fundament mutația tehnologică cu consecința pierderii locurilor de muncă ale unor salariați, urmată de concedierea lor.

Să amintim însă că unul dintre obiectivele principale ale formării profesionale a salariaților constă în „reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice” (art. 192 alin. 1 din Codul muncii), iar

¹ Ioana Ion, *Inteligența artificială transformă internetul într-un monstru*, în „Adevărul” din 7 februarie 2024, p. 5.

² Loïc Malfèltes, *Le perle d 'emploi liee a l'intelligence artificielle*, în „Revue de droit du Travail”, n° 12 — decembre, 2023, p. 769-773.

³ Este vorba de firma *Onclosure*, specializată în comunicare și supraveghere media, care a anunțat ca plan de concediere a unui număr de 209 din cei 447 salariați ai săi. Munca celor concediați va fi efectuată de un software.

⁴ *Ibidem*, p. 770.

⁵ Gilles Anzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockes, *Droit du travail*, 2022, 35^e edition Dolloz, p. 627-628.

⁶ Alexandru Țiclea, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, 2023, p. 1300-1307.

⁷ Decizia nr. 420/2023 (publicată în M.Of. nr. 48 din 21 ianuarie 2014).

formarea profesională se poate realiza și prin „stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă” (art. 193 lit. b) din Codul muncii). Totodată, angajatorul „are obligația de a asigura participarea la programe profesionale pentru toți salariații” (art. 194 alin. 1).

Așa fiind, el are obligația să organizeze adaptarea profesională a salariaților săi la noile tehnologii și doar în final să poată decide concedierea cauzată de utilizarea instrumentelor I.A.

Angajatorul care înțelege să se angajeze pe calea unei transformări numerice va trebui deci, în același timp, să întreprindă acțiuni de formare pentru dezvoltarea competențelor salariaților săi în pas cu noile tehnologii.

Pertinența unei concedieri economice și justificarea sa nu se poate concepe independent de îndeplinirea obligației de formare și adaptare a angajatorului. Recunoașterea unei atari obligații reprezintă una dintre cele mai puternice bariere care s-ar opune unei concedieri economice pentru mutații tehnologice.

Încetarea contractului individual de muncă cauzată de introducerea inteligenței artificiale ar trebui să intervină cu respectarea securității juridice necesare, care să includă, după caz, acordarea unei indemnizații salariaților înlocuiți de algoritmi sau și alte compensații corespunzătoare.

4. Alte pericole prezente și ...viitoare

Inteligența artificială are, sau poate avea, unele consecințe negative, sau dăunătoare pentru om, la care ne referim în cele ce urmează.

a) O atare consecință a fost semnalată în sensul că I.A. va provoca în următorii 10 ani o prăbușire financiară, un crash financiar, ce ar putea duce la un haos economic. Se știe că din ce în ce mai mult, băncile utilizează consilieri bazați pe chat G.B.T., care pot scăpa de control și lua decizii greșite¹.

b) Unele pericole pot fi ...mortale. Astfel, am fost anunțați că un angajat din *Coreea de Sud a fost ucis* de un robot de împachetat alimente. Bărbatul, angajat al unei companii de robotică, inspecta robotul. Însă, brațul acestuia confundându-l cu o cutie de legume, l-a prins și l-a împins pe banda transportatoare zdrobindu-i fața și pieptul².

În timpul unui exercițiu de simulare pe calculator al atacului cu drone autonome asupra unui sistem antiaerian inamic, drona, în loc să lovească ținta și-a atacat propriul punct de comandă al Forțelor Aeriene Americane³.

c) I.A. este tot mai mult utilizată în domeniul militar. De pildă, au fost create dronele *Kamikaze*⁴ destinate să lovească trupele inamice. Ele sunt rachete inteligente prezente în războiul din Ucraina, ce se pot roti deasupra unei ținte, să aștepte momentul ideal și să lovească cu o precizie incredibilă pe baza recunoașterii faciale sau a altor programări computerizate.

În ceea ce privește armele autonome, rolul oamenilor se rezumă în a porni armele cu inteligența artificială, după care acestea își vor urma cursul programat⁵.

Simțind marele pericol, Vaticanul condamnă utilizarea roboților și a dronelor în confruntările armate.

d) Un alt pericol, ce se dezvoltă în prezent, este cel intitulat Deepfake⁶, care constă în manipularea vocii, a imaginii unor persoane publice, imitarea pe oricine cu o acuratețe alarmantă în videoclipuri fabricate pentru a răspândi minciuni, a compromite acele persoane sau a realizării unor fraude, de exemplu, recomandări în materie de diete, de nutriție sau de afaceri.

Procedul deepfakes poate fi utilizat și pentru hărțuire sexuală ori pentru manipulare politică.

e) După ce firma Neuralink, a lui Elon Musk a reușit să introducă cu succes un cip în craniul unui pacient, sa declanșat o panică morală previzibilă. Se consideră că acesta este primul pas spre o lume în care gândurile omului vor fi monitorizate și evaluate. I.A. ar putea fi capabilă să ne citească gândurile prin simpla observare a comportamentului nostru.

Sam Altman, directorul general al *Open AI* a avertizat că s-ar putea observa istoricul nostru de navigare pe internet sau ce ne-a plăcut pe rețelele de socializare pentru a ne manipula cu mesaje persuasive personalizate.

Nu numai că astfel poate fi controlată, blocată sau întunecată gândirea noastră, dar angajatorii pot concedia salariații pentru că au opinii „greșite”, adică pentru ceea ce gândesc, nu pentru ceea ce fac sau nu fac I.A. ne expune gândurile la pedeapsă, la sancțiuni, deși aceasta este un proces intern în capul omului, unul intim și liber al lui, care nu ar trebui influențat de elemente exterioare sau interzise acestuia⁷.

¹ Daniela Ionașcu, *Inteligența artificială va provoca un crash financiar în următorii 10 ani*, în „Libertatea” din 18 octombrie 2023, p.6.

² Sursa: Digi 24 din 29 noiembrie 2023.

³ *Dronă care a atacat propria stație de conducere*, în revista „Dincolo de orizonturi”, nr. 16/nov. 2023, p. 149.

⁴ Viorica Marin, *Dronele Kamikaze vor schimba războiul la sol*, în „Adevărul” din 8 dec. 2021, p. 11.

⁵ Bogdan Borcea, *Viitoarea eră periculoasă a războiului I.A.*, în „Național” din 1 martie 2024, p. 8-9.

⁶ Bogdan Borcea, *Pericolul Deepfake în era inteligenței artificiale*, în „Național” din 26 februarie 2024, p. 8.

⁷ Radu Jacotă, *Baronii tehnologiei vor să ne controleze gândirea*, în „Național” din 22 februarie 2024, p. 4.

Supravegherea oamenilor prin intermediul I.A. vor căpăta o reglementare legală, prin intermediul unui Regulament european având un atare obiect.

Proiectul acestui Regulament prevede, printre altele, că se va folosi identificarea biometrică pentru recunoașterea automată a caracteristicilor umane fizice, fiziologice, comportamentale și psihologice, cum sunt fața, mișcarea ochilor, expresiile faciale, forma capului, vocea, vorbirea, mersul, postură, puls, tensiune arterială, miros, reacții psihologice (furie, durere, etc).

Scopul este stabilirea identității unui individ prin compararea datelor biometrice ale acelei persoane cu datele biometrice stocate ale indivizilor într-o bază de date, indiferent dacă persoana și-a dat sau nu consimțământul. I.A. va fi utilizată mai mult pentru prevenirea criminalității¹.

f) Sunt unele „voci” care avertizează că inteligența artificială, algoritmi roboți, pot reprezenta, la un anumit moment un alt pericol pentru omenire.

Războiul din Ucraina și Rusia a condus la scară largă a dronelor și a roboților în confruntările armate.

Ucrainenii folosesc dronele FPV încărcate cu explozibili, controlate de soldați aflați la kilometri distanță.

Ele sunt denumite astfel pentru că folosesc funcția „first-person view-fiind cvadriceptere de mare viteză controlate cu ajutorul unei telecomenzi de către operatorul care poartă ochelari de realitate virtuală, ce îi permite vizualizarea în timp real a câmpului de luptă, ca și cum ar sta în interiorul dronei, la fel ca un pilot de avion. Ele sunt folosite pentru a transporta mici bombe, inclusiv antitanc asupra inamicului. Roboții sunt folosiți pentru orice, de la demolarea podurilor, la transportul de provizii pe linia frontului și evacuarea trupelor rănite. Rușii nu se lasă mai prejos folosesc și ei complexe robotice multifuncționale – *Depesa* și *Buggy*. Acestea au aplicații multiple: livrează provizii, muniție și combustibil pe linia frontului, evacuează răniții, lovesc trupe și fortificații, plasează mine. Ambele sistemeca drone Kamikaze la sol care se detonează la contactul cu o țintă².

A apărut în mass-media un guvernator fals al Băncii Naționale, care a putut duce în eroare publicul pentru participarea la investiții frauduloase, sau o rudă, ori un prieten anunță că are nevoie de bani etc.³

¹ Claudia Marcu, *Parlamentul European introduce, pe șest, controlul absolut al cetățenilor*, în „Național” din 12 martie 2024, p. 5

² Viorica Marin, *Războiul roboților*, în „Adevărul” din 5 iunie 2024, p. 3.

³ Valentin Bolocan, *Ghid oficial pentru identificarea filmulețelor Deep fakes*, în „Adevărul” din 3 aprilie 2024, p.5.

CAPITOLUL IV

PROTECȚIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

1. Monitorizarea salariaților în ceea ce privește utilizarea echipamentelor electronice la locul de muncă

Implementarea tehnologiei informației, și în primul rând a internetului la locul de muncă și a echipamentelor video, devine o realitate cotidiană tot mai evidentă. Punerea la dispoziția salariaților a sistemelor informatice cu acces internet generează necesitatea controlului din partea angajatorului care suportă costurile rețelei (cu punerea în funcțiune, întreținerea și plata abonamentului etc.¹). De aceea, el este în drept să monitorizeze modul în care sunt utilizate aceste mijloace în scopul îndeplinirii atribuțiilor/sarcinilor de serviciu, „folosirii lor corecte pentru realizarea obligațiilor profesionale și al nedivulgării unor informații confidențiale, inclusiv a secretelor de serviciu”². Desigur că această prerogativă a angajatorului nu trebuie să afecteze dreptul la viața privată/personală a salariatului³.

Este un fapt cunoscut că tot mai mulți angajați utilizează *mesagerul* la locul de muncă. Dar operațiunea respectivă trebuie realizată, exclusiv, în interesul serviciului și nu în scopuri personale.

S-a constatat o tendință vădită a salariaților de a utiliza la serviciu internetul în scopuri personale. De aici, rezultă necesitatea supravegherii din partea angajatorului mai ales că prin utilizarea serviciilor de internet se pot aduce atingere sistemelor informatice ale unității, dezvălui secrete comerciale ale sale; există posibilitatea angajării răspunderii angajatorului în cazul unei activități ilicite a salariaților săi în spațiul virtual etc.

Este cert că internetul constituie, înainte de toate, un instrument pus la dispoziția salariatului, de către angajator, în vederea unei utilizări profesionale. În același timp, este dificil a se refuza, ca principiu, orice fel de folosire personală a lui la locul de muncă. O asemenea interdicție absolută ar fi și greu de pus în aplicare din punct de vedere juridic și tehnic. Așa fiind, trebuie să se admită, într-un anumit grad, utilizarea internetului în scopuri personale de către salariați.

De aceea trebuie să fie rezonabilă și presupune dreptul angajatorului de a o controla. El este îndrituit să stabilească regulile de utilizare în interes personal a internetului de către salariații săi:

- ce anume pot accesa, când și cât;
- în ce condiții pot folosi poșta electronică;
- la ce interdicții trebuie să se supună și ce dispoziții să respecte etc.

Evident că el poate și *refuza*, utilizarea internetului în scopuri personale.

Instrumentul juridic aflat la îndemâna angajatorului, în scopul menționat este, în primul rând, regulamentul intern. Dar părțile interesate pot reglementa aspectele în discuție și prin intermediul contractului colectiv de muncă.

Având în vedere că în discuție sunt mijloacele sale tehnice și salariații săi, angajatorul are dreptul să supravegheze modul în care se respectă regulile pe care le-a elaborat, ori sunt prevăzute în contractul colectiv de muncă. Însă el trebuie să țină seama în această activitate de dispozițiile art. 29 din Constituție potrivit cărora „Secretul scrisorilor, al telegramelor, al altor trimiteri poștale, al convorbirilor telefonice și al celorlalte mijloace legale de comunicare este inviolabil”. În ipoteza în care va lua la cunoștință de date și informații care privesc viața intimă, familiară și privată a salariaților, el trebuie să respecte confidențialitatea acestora.

Desigur că salariatul care încalcă dispozițiile angajatorului referitoare la utilizarea internetului în interes personal săvârșește o abatere disciplinară, ceea ce poate determina sancționarea sa.

De vreme ce salariatul se află în subordinea și sub autoritatea angajatorului, este firesc ca el să fie controlat și supravegheat, în ceea ce privește munca prestată și la care este obligat conform contractului individual de muncă.

Monitorizarea video este permisă, însă doar în anumite condiții. Cadrul legal este stabilit prin Legea nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date, dec. nr. 52/2012 a Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal și Legea nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor.

Potrivit dispozițiilor legale în materie, angajatorul este considerat *operator de date cu caracter personal*, iar imaginile care permit identificarea unei persoane intră sub incidența protecției acestor date. În principiu, activitatea profesională a angajaților nu poate fi evaluată utilizând camere video. Scopul amplasării acestora trebuie să vizeze alte

¹ C. Juguștriu, *Prejudiciul – repere românești în context european*, Ed. Hamangiu, București, 2013, p. 323.

² I.T. Ștefănescu, R. Dimitriu, *Considerații referitoare la protecția datelor profesionale ale salariaților în cadrul raporturilor de muncă*, în *Dreptul* nr. 9/2015, p. 182.

³ *Ibidem*.

interese legitime ale angajatorului, temeinic justificate. Art. 5 din Legea nr. 190/2018, intitulat „Prelucrarea datelor cu caracter personal în contextul relațiilor de muncă”, prevede:

„În cazul în care sunt utilizate sisteme de monitorizare prin mijloace de comunicații electronice și/sau prin mijloace de supraveghere video la locul de muncă, prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților, în scopul realizării intereselor legitime urmărite de angajator, este permisă numai dacă:

a) interesele legitime urmărite de angajator sunt temeinic justificate și prevalează asupra intereselor sau drepturilor și libertăților persoanelor vizate;

b) angajatorul a realizat informarea prealabilă obligatorie, completă și în mod explicit a angajaților;

c) angajatorul a consultat sindicatul sau, după caz, reprezentanții angajaților înainte de introducerea sistemelor de monitorizare;

d) alte forme și modalități mai puțin intruzive pentru atingerea scopului urmărit de angajator nu și-au dovedit anterior eficiența; și

e) durata de stocare a datelor cu caracter personal este proporțională cu scopul prelucrării, dar nu mai mare de 30 de zile, cu excepția situațiilor expres reglementate de lege sau a cazurilor temeinic justificate”¹.

Alte reguli sunt statornicite de art. 5 din dec. nr. 52/2012:

– camerele de supraveghere video se montează la locuri vizibile;

– este interzisă utilizarea mijloacelor de supraveghere ascunse, cu excepția unor situații expres prevăzute de lege;

– se interzice prelucrarea datelor cu caracter personal menționate în spații în care se impune asigurarea intimității persoanelor, și anume: cabine de probă, vestiare, cabine de duș, toalete și alte spații similare.

2. Reglementarea asigurării confidențialității datelor cu caracter personal al salariaților

Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene dispune: „Orice persoană are dreptul la protecția datelor cu caracter personal care o privesc” [art. 16 alin. (1)]. Acest text se regăsește și în *Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene* [art. 8 alin. (1)].

Cu caracter special, reglementarea în materie este dată de Regulamentul (UE) 2016/680 a Parlamentului European și a Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice referitor la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date². Măsurile de punere în aplicare a Regulamentului au fost prevăzute de Legea nr. 190/2019³.

De asemenea, a fost adoptată Directiva (UE) 2016/680 a Parlamentului European și a Consiliului din 27 aprilie privind protecția persoanelor fizice referitoare la prelucrarea datelor cu caracter personal de către autoritățile competente în scopul prevenirii, depistării, investigării sau urmăririi penale a infracțiunilor sau al executării pedepselor și privind libera circulație a acestor date. Directiva a fost transpusă în legislația noastră prin Legea nr. 363/2018⁴.

3. Definiții privind datele cu caracter personal

Ele sunt definite de art. 4 pct. 1 din Regulamentul 679/2016: ele „înseamnă orice informații privind o persoană fizică identificată sau identificabilă („persoana vizată”); o persoană fizică identificabilă este o persoană care poate fi identificată, direct sau indirect, în special prin referire la un anumit element de identificare, cum ar fi un nume, un număr de identificare, date de localizare, un identificator on-line, sau la unul sau mai multe elemente specifice propriei sale identități fizice, fiziologice, genetice, psihice, economice, culturale sau sociale”.

Alte definiții sunt următoarele:

– „prelucrare” înseamnă orice operațiune sau set de operațiuni efectuate asupra datelor cu caracter personal sau asupra seturilor de date cu caracter personal, cu sau fără utilizarea de mijloace automatizate, cum ar fi colectarea, înregistrarea, organizarea, structurarea, stocarea, adaptarea sau modificarea, extragerea, consultarea, utilizarea, divulgarea prin transmitere, diseminarea sau punerea la dispoziție în orice alt mod, alinierea sau combinarea, restricționarea, ștergerea sau distrugerea (pct. 2);

¹ L. Georgescu, *Supravegherea video a angajaților*, în RRDM nr. 6/2018, pp. 71-73.

² A se vedea acest Regulament: A. Țiclea (coord.), *Noțiuni legislative, jurisprudențiale și doctrinare privind raporturile de muncă*, Ed. Universul Juridic, București, 2018, pp. 59-121; R. Glodeanu, *Regulamentul general privind protecția datelor. Aplicații practice în materia litigiilor de muncă*, în Dreptul nr. 3/2019, pp. 42-56.

³ Publicată în M. Of. nr. 651 din 26 iulie 2018.

⁴ Publicată în M. Of. nr. 13 din 7 ianuarie 2019.

– „operator” înseamnă persoana fizică sau juridică, autoritatea publică, agenția sau alt organism care, singur sau împreună cu altele, stabilește scopurile și mijloacele de prelucrare a datelor cu caracter personal; atunci când scopurile și mijloacele prelucrării sunt stabilite prin dreptul Uniunii sau dreptul intern, operatorul sau criteriile specifice pentru desemnarea acestuia pot fi prevăzute în dreptul Uniunii sau în dreptul intern (pct. 7);

– „persoană împuternicită de operator” înseamnă persoana fizică sau juridică, autoritatea publică, agenția sau alt organism care prelucrează datele cu caracter personal în numele operatorului (pct. 8);

– „consimțământ” al persoanei vizate înseamnă orice manifestare de voință liberă, specifică, informată și lipsită de ambiguitate a persoanei vizate prin care aceasta acceptă, printr-o declarație sau printr-o acțiune fără echivoc, ca datele cu caracter personal care o privesc să fie prelucrate (pct. 11);

– „întreprindere” înseamnă o persoană fizică sau juridică ce desfășoară o activitate economică, indiferent de forma juridică a acesteia, inclusiv parteneriate sau asociații care desfășoară în mod regulat o activitate economică (pct. 18);

– „grup de întreprinderi” înseamnă o întreprindere care exercită controlul și întreprinderile controlate de aceasta (pct. 19).

Normele Regulamentului se aplică *prelucrării datelor cu caracter personal, efectuată total sau parțial prin mijloace autorizate, precum și prelucrării prin alte mijloace a datelor cu caracter personal care fac parte dintr-un sistem de protecție a lor* [art. 2 alin. (1)].

3. Norme specifice activității angajatorului

Angajatorul, ca operator de date cu caracter personal, administrează și procesează datele salariaților. Regulamentul stabilește în art. 6 modalitatea legală de procesare a acestor date.

Astfel, prelucrarea lor este legală numai dacă și în măsura în care se aplică cel puțin una dintre următoarele condiții:

„(a) persoana vizată și-a dat consimțământul pentru prelucrarea datelor sale cu caracter personal pentru unul sau mai multe scopuri specifice;

(b) prelucrarea este necesară pentru executarea unui contract la care persoana vizată este parte sau pentru a face demersuri la cererea persoanei vizate înainte de încheierea unui contract;

(c) prelucrarea este necesară în vederea îndeplinirii unei obligații legale care îi revine operatorului;

(d) prelucrarea este necesară pentru a proteja interesele vitale ale persoanei vizate sau ale altei persoane fizice;

(e) prelucrarea este necesară pentru îndeplinirea unei sarcini care servește unui interes public sau care rezultă din exercitarea autorității publice cu care este investit operatorul;

(f) prelucrarea este necesară în scopul intereselor legitime urmărite de operator sau de o parte terță, cu excepția cazului în care prevalează interesele sau drepturile și libertățile fundamentale ale persoanei vizate, care necesită protejarea datelor cu caracter personal, în special atunci când persoana vizată este un copil. Acest din urmă text nu se aplică în cazul situațiilor prelucrării efectuate de autorități publice în îndeplinirea atribuțiilor lor”.

Prin urmare, acordul persoanei este o condiție foarte importantă pentru ca datele cu caracter personal ale acestuia să fie stocate, utilizate în scopul prelucrării lor. De asemenea, tot legiuitorul stabilește când este necesară prelucrarea datelor cu caracter personal după ce în prealabil lucrătorul și-a dat consimțământul. Aceste situații pot fi, de exemplu, încheierea și executarea contractului de muncă, îndeplinirea unei obligații legale a operatorului, în cazul nostru angajatorul, iar ca exemplu, introducerea în Registrul general de evidență al salariaților a datelor și transmiterea lui către inspectoratul teritorial de muncă ori transmiterea datelor către alt operator pentru prelucrarea lor, în vederea salarizării angajaților, a îndeplinirii obligației privind securitatea și sănătatea în muncă ori a evaluării aptitudinilor din punct de vedere medical. De asemenea, datele mai pot fi prelucrate în vederea îndeplinirii obligațiilor servind interesului public.

Totuși, reținem că aceste date pot fi prelucrate numai în *scopul interesului legitim al operatorului*, comunicat anterior angajaților și pentru care aceștia și-au dat consimțământul. Mai mult, dacă în unitate există angajați minori, capacitatea restrânsă de a încheia în contract de muncă începând de la 15 ani și cea deplină de la 16 ani, interesul minorului și protecția lui este mai importantă și atunci când minorul are capacitate restrânsă de exercițiu, pentru protecția datelor nu este suficient doar acordul lui, peste care nu putem trece, ci este necesar și acordul părinților sau tutorelui așa cu prevede art. 8 din Regulament. Notificările și informările privind prelucrarea și stocarea datelor trebuie să fie clare și explicite, pentru a fi înțelese și de minor, cu cunoștințele pe care le are, dar și de părinții sau tutorele acestuia.

Tot art. 6 din Regulament stabilește că în cazul în care prelucrarea în alt scop decât cel pentru care datele cu caracter personal au fost colectate nu se bazează pe consimțământul persoanei vizate sau pe dreptul Uniunii sau dreptul intern, care constituie o măsură necesară și proporțională, operatorul, ia în considerare anumite elemente, pentru a stabili dacă prelucrarea în alt scop este compatibilă cu scopul pentru care datele cu caracter personal au fost colectate inițial. Aceste elemente sunt:

a) *orice legătură dintre scopurile în care datele cu caracter personal au fost colectate și scopurile prelucrării ulterioare preconizate;*

b) *contextul în care datele cu caracter personal au fost colectate, în special în ceea ce privește relația dintre persoanele vizate și operator;*

c) *natura datelor cu caracter personal, în special în cazul prelucrării unor categorii speciale de date cu caracter personal, ținându-se cont de interdicțiile specifice. Dacă sunt prelucrate date cu caracter personal referitoare la condamnări penale și infracțiuni, acestea se efectuează numai sub controlul unei autorități de stat sau atunci când prelucrarea este autorizată de dreptul Uniunii sau de dreptul intern care prevede garanții adecvate pentru drepturile și libertățile persoanelor vizate. Orice registru cuprinzător al condamnărilor penale se ține numai sub controlul unei autorități de stat;*

d) *posibilele consecințe asupra persoanelor vizate ale prelucrării ulterioare preconizate;*

e) *existența unor garanții adecvate, care pot include criptarea sau pseudonimizarea.*

Angajatorul, ca orice alt operator, este obligat să pună în aplicare *măsuri tehnice și organizatorice adecvate pentru a garanta* și a fi în măsură *să demonstreze* că prelucrarea se efectuează conform Regulamentului¹. Așadar, el trebuie să includă în regulamentul de organizare și funcționare a unității și în organigrama acesteia, persoanele responsabile pentru protecția datelor, mai ales dacă sunt noi angajați, acesta mai modifică regulamentul intern pentru a introduce noi reguli de conduită pentru angajați, dar și obligațiile operatorului și persoanei împuternicite, reguli de confidențialitate. Angajatorul mai modifică fișele de post ale celor care lucrează cu date cu caracter personal, putând solicita partenerului social modificarea contractului colectiv pentru introducerea de noi drepturi și obligații specifice apărute în noile acte normative.

Atunci când sunt proporționale în raport cu operațiunile de prelucrare, măsurile includ punerea în aplicare de către operator a unor *politici adecvate de protecție a datelor*.

Angajatorul are, totodată, obligația să implementeze coduri de conduită sau proceduri clare, speciale sau un mecanism de certificare, ce poate fi utilizat ca element care să demonstreze respectarea drepturilor persoanei vizate și obligațiilor pe care el le are.

Tot el este obligat să pună în aplicare măsuri tehnice și organizatorice adecvate pentru a asigura că, în mod implicit, sunt prelucrate numai date cu caracter personal care sunt necesare pentru fiecare scop specific al prelucrării. Această obligație se aplică întregului volum de date colectate, gradului de prelucrare a acestora, perioadei lor de stocare și accesibilității lor.

Operatorul se asigură prin măsuri speciale că datele cu caracter personal nu pot fi accesate fără intervenția persoanei vizate decât de persoanele împuternicite de acesta să le prelucreze și nu de un număr nelimitat de persoane.

4. Securitatea prelucrării datelor

Reprezintă un aspect extrem de important, având în vedere stadiul actual al dezvoltării tehnicii, așa cum am precizat și noi, costurile implementării și natura, domeniul de aplicare, contextul și scopurile prelucrării, precum și riscul cu diferite grade de probabilitate și gravitate pentru drepturile și libertățile persoanelor fizice. Astfel, operatorul și persoana împuternicită de acesta este obligat să implementeze măsuri tehnice și organizatorice adecvate în vederea asigurării unui nivel de securitate corespunzător acestui risc, incluzând printre altele, după caz:

a) pseudonimizarea și criptarea datelor cu caracter personal;

b) capacitatea de a asigura confidențialitatea, integritatea, disponibilitatea și rezistența continue ale sistemelor și serviciilor de prelucrare;

c) capacitatea de a restabili disponibilitatea datelor cu caracter personal și accesul la acestea în timp util în cazul în care are loc un incident de natură fizică sau tehnică;

d) un proces pentru testarea, evaluarea și aprecierea periodice ale eficacității măsurilor tehnice și organizatorice pentru a garanta securitatea prelucrării.

¹ M. Șandru, I. Alexe, *Punerea în aplicare a Regulamentului General privind Protecția Datelor 2016/679. Experiențe din România, în Legislația Uniunii Europene privind Protecția Datelor Personale*, Ed. Universitară, București, 2018, pp. 7-24.

Pentru evaluarea nivelului adecvat de securitate, se ține seama în special de riscurile prezentate de prelucrare, generate în special, în mod accidental sau ilegal, de distrugerea, pierderea, modificarea, divulgarea neautorizată sau accesul neautorizat la datele cu caracter personal transmise, stocate sau prelucrate într-un alt mod.

Reglementarea și implementarea la nivelul operatorului de date a unui cod de conduită sau a unui mecanism de certificare ori o procedură cu norme clare pot fi utilizate ca element prin care să se demonstreze îndeplinirea cerințelor privind securitatea (art. 32).

Operatorul și persoana împuternicită au obligația de a lua măsuri pentru a se asigura de faptul că orice persoană fizică care acționează sub autoritatea lui sau a persoanei împuternicite și care are acces la date cu caracter personal, nu le prelucreează decât la cererea operatorului, cu excepția cazului în care această obligație îi revine în temeiul dreptului Uniunii sau al dreptului intern.

5. Răspunderea în cazul încălcării normelor privind protecția datelor cu caracter personal

Persoana vătămată de încălcarea confidențialității în prelucrarea datelor cu caracter personal are dreptul de a depune plângere la *Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal* (în temeiul art. 77 din Regulament). Decizia acestei autorități poate fi atacată la instanțele de judecată.

Art. 82 din Regulament consacră dreptul la despăgubiri pentru orice persoană care a suferit un prejudiciu material sau moral ca urmare a unei încălcări normelor privind protecția datelor. Despăgubirile pentru prejudiciul suferit vor fi în sarcina operatorului sau a persoanei împuternicite de operator.

Așadar, trebuie să reținem că *orice operator* implicat în operațiunile de prelucrare *este răspunzător* pentru prejudiciul cauzat de operațiunile sale de prelucrare care încalcă normele legale. *Persoana împuternicită* de operator *este răspunzătoare* pentru prejudiciul cauzat de prelucrare numai în cazul în care nu a respectat obligațiile din Regulament, care revin în mod specific persoanelor împuternicite de operator sau a acționat în afara sau în contradicție cu instrucțiunile legale ale operatorului.

Sunt competente să soluționeze acțiunile lucrătorilor lezați de prelucrarea datelor cu caracter personal instanțele investite cu soluționarea conflictelor de muncă (în cazul salariaților), după caz, instanțele de contencios administrativ (în cazul funcționarilor publici) etc.

De precizat este că Regulamentul prevede și aplicarea de amenzi administrative. La fel, Legea nr. 190/2018 prevede faptele contravenționale ce se sancționează, după caz, cu amendă cuprinsă între 10.000 și 200.000 lei (art. 14).

CAPITOLUL V

DIALOGUL SOCIAL¹

1. Reglementarea dialogului social.

Codul muncii conține un titlu special consacrat dialogului social (Titlul VII). Capitolul I al acestui titlu cuprinde dispoziții generale (art. 211-213), Capitolul II se referă la sindicate (art. 214-220), Capitolul III la reprezentanții salariaților (art. 221-226), iar Capitolul IV la patronate (art. 227 și art. 228).

Art. 211 prevede că, „pentru asigurarea climatului de stabilitate și pace socială, prin lege sunt reglementate modalitățile de consultări și dialog permanent între partenerii sociali”. Prin urmare, starea de pace socială este un rezultat al dialogului dintre partenerii sociali, al dialogului social.

Printre organismele constituite, în scopul realizării dialogului social, Codul muncii enumeră Consiliul Economic și Social (art. 212), precum și comisiile de dialog social din cadrul ministerelor și prefecturilor (213).

Actul normativ principal în materie este Legea dialogului social nr. 367/2022². Aceasta conține mai multe titluri, astfel:

- **TITLUL II** – „Organizațiile sindicale” (art. 2-56);
- **TITLUL III** – „Organizațiile patronale” (art. 63-81);
- **TITLUL IV** – „Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social” (82-88);
- **TITLUL V** – este dedicat comisiilor de dialog social la nivelul administrațiilor centrale și la nivel teritorial (89-94);
- **TITLUL VI** – „Negocierile colective de muncă” (95-119);
- **TITLUL VII** – „Reglementarea modalităților de soluționare a conflictelor de muncă” (120-174).

Totodată au fost adoptate și sunt în vigoare mai multe acte normative, de exemplu:

- Legea nr. 96/1992³ prin care a fost ratificată Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 144 din anul 1976 cu privire la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor dreptului internațional al muncii;
- Legea nr. 132/1999 privind înființarea, organizarea și funcționarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților⁴;
- Legea nr. 202/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă⁵;
- Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților⁶;
- Legea nr. 248/2013 privind Consiliul Economic Social⁷;
- Hotărârea Guvernului nr. 167/1997 privind constituirea Comisiei Centrale Tripartite Guvern-Sindicate-Patronate din ramura Mine-Geologie⁸;
- Hotărârea Guvernului nr. 187/2007 privind procedurile de informare și consultare și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea societății europene⁹;
- Hotărârea Guvernului nr. 188/2007 privind procedurile de informare și consultare și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea societății cooperatiste europene¹⁰ etc.

2. Semnificația legală a unor termeni și expresii specifice dialogului social.

Legea nr. 367/2022 privind dialogul social¹, definește termenii cu care operează, astfel:

¹ A se vedea, Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Ed. Universul Juridic, 2024.

² Dispozițiile respective din Legea nr. 367/2022, alături de cele ale Codului muncii, vor fi prezentate și analizate în capitolele corespunzătoare obiectului lor de reglementare.

³ Publicată în M. Of. nr. 237 din 24 septembrie 1992.

⁴ Publicată în M. Of. nr. 68 din 27 ianuarie 2004.

⁵ Republicată în M. Of. nr. 294 din 6 mai 2009, modificată ulterior.

⁶ Publicată în M. Of. nr. 1006 din 18 decembrie 2006.

⁷ Republicată în M. Of. nr. 740 din 2 octombrie 2015.

⁸ Publicată în M. Of. nr. 84 din 7 mai 1997.

⁹ Publicată în M. Of. nr. 161 din 7 martie 2007.

¹⁰ Publicată în M. Of. nr. 162 din 7 martie 2007.

- *dialogul social* – „toate formele de negociere, consultare sau schimbul de informații între reprezentanții Guvernului, ai angajatorilor și ai angajaților/lucrătorilor, în probleme de interes comun privind politica economică și socială” (art. 1, pct. 2);
- *dialog social bipartit* – „dialogul desfășurat numai între sindicate/organizații sindicale și angajatori/organizații patronale” (art. 1, pct. 3);
- *dialog social tripartit* – „dialogul desfășurat între sindicate/organizații sindicale, angajatori/organizații patronale și autoritățile administrației publice centrale/locale” (art. 1, pct. 4);
- *partenerii sociali* sunt sindicate/organizații sindicale, angajatori/organizații patronale, precum și autoritățile administrației publice, care interacționează în procesul de dialog social (art. 1, pct. 1);
- *informarea* înseamnă „transmiterea de date de către angajator către sindicat sau, după caz, către reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, precum și transmiterea de date de către sindicat/organizații sindicale către angajator/organizații patronale pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză” [art. 1, pct. 2, lit. a)];
- *consultarea* presupune „schimbul de opinii și informații și stabilirea unui dialog între partenerii sociali” [art. 1, pct. 2, lit. b)];
- *negocierea colectivă* – „toate formele de negociere care au loc între angajator/organizația patronală, pe de o parte, și sindicat/organizația sindicală sau reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, după caz, de cealaltă parte, care urmăresc reglementarea relațiilor de muncă ori de serviciu dintre părți, stabilirea condițiilor de muncă, precum și orice alte acorduri în probleme de interes comun” [art. 1, pct. 2, lit. c)];
- *angajat/lucrător* – „persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori a unui raport de serviciu, precum și cea care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile” (art. 1, pct. 5);
- *lucrător independent* – „persoana care desfășoară o activitate, meserie sau profesie independentă, are calitatea de asigurat în sistemul public de asigurări sociale și/sau care nu are calitatea de angajator” (art. 1, pct. 6);
- *sindicat* – „formă de organizare voluntară a angajaților/lucrătorilor în scopul apărării, susținerii drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice, culturale artistice, sportive sau sociale în relația cu angajatorul” (art. 1, pct. 7);
- *organizație sindicală* – „denumire generică pentru sindicat, federație sindicală, confederație sindicală și uniune sindicală teritorială. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere a angajaților/lucrătorilor, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice, sociale, culturale-artistice și sportive, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă, în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, în convențiile colective de muncă, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte” (art. 1, pct. 8);
- *reprezentanți ai angajaților/lucrătorilor* – „persoanele alese conform procedurii stabilite prin prezenta lege și mandate de către angajați/lucrători să îi reprezinte, potrivit legii” (art. 1, pct. 9);
- *angajator* – „persoană fizică, persoană juridică sau persoană fizică autorizată care angajează forță de muncă, potrivit legii, pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu” (art. 1, pct. 10);
- *patron* – „persoană juridică de drept privat, persoană fizică autorizată potrivit legii sau persoană care exercită potrivit legii o meserie ori profesie în mod independent, care administrează și utilizează capital în scopul obținerii de profit în condiții de concurență și care are calitatea de angajator” (art. 1, pct. 11);
- *patronat* – „persoană juridică de drept privat, autonomă, fără caracter politic și fără scop patrimonial, constituită din patroni” (art. 1, pct. 12);
- *organizație patronală* – „denumire generică pentru patronat, federație patronală, confederație patronală sau orice altă structură realizată prin asocierea patronilor și/sau a angajatorilor. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul apărării și promovării drepturilor și intereselor comune ale membrilor săi, prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și de statutele proprii” (art. 1, pct. 13);

¹ Publicată în M. Of. nr. 1238 din 22 decembrie 2022, modificată prin O.U.G. nr. 42/2023 (publicată în M. Of. nr. 459 din 25 mai 2023).

- *reprezentativitate* – „atribut al organizațiilor sindicale sau al organizațiilor patronale dobândit potrivit prevederilor prezentei legi, care conferă statutul de partener social abilitat să își reprezinte membrii în cadrul dialogului social instituționalizat” (art. 1, pct. 14);
- *recunoaștere reciprocă* – acordul voluntar prin care partenerii sociali își recunosc unul altuia legitimitatea în vederea stabilirii unui demers comun (art. 1, pct. 15);
- *părți îndreptățite să negocieze colectiv* – „angajatori/organizații patronale și angajați/lucrători reprezentați la negocierea colectivă de către organizații sindicale sau de reprezentanții angajaților/lucrătorilor care întrunesc condițiile legale pentru a participa la negocierea unui contract colectiv de muncă” (art. 1, pct. 16);
- *contractul colectiv de muncă* este „convenția încheiată în formă scrisă între angajator/organizația patronală, pe de o parte, și angajați/lucrători reprezentați prin organizații sindicale, sau reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă” (art. 1, pct. 17);
- *acord colectiv* – „convenția încheiată în formă scrisă între autoritatea sau instituția publică centrală/locală, reprezentată prin conducătorul acesteia, și funcționarii publici ori funcționarii publici cu statut special din cadrul autorității sau instituției publice respective, reprezentați prin sindicatele acestora ori prin reprezentanții aleși” (art. 1, pct. 18);
- *acord* – „orice formă de înțelegere încheiată în formă scrisă între partenerii sociali și care produce efecte numai între părțile semnate” (art. 1, pct. 19);
- *depozitar al contractului colectiv de muncă* – „autoritatea publică ce are competența să înregistreze contractele colective de muncă” (art. 1, pct. 20);
- *unitate* – „formă de organizare a unui angajator, care funcționează ca întreprindere, companie, organizație cooperatistă, societate, instituție/autoritate publică sau orice altă formă de organizare, potrivit legii, cu personalitate juridică, și în care angajații/lucrătorii prestează muncă într-un anumit domeniu de activitate” (art. 1, pct. 21);
- *grup de unități* – „formă de organizare voluntară în vederea negocierii colective la acest nivel, cu sau fără personalitate juridică; se poate constitui din două sau mai multe unități, din același sector de negociere colectivă sau din sectoare de negociere colectivă diferite. Companiile naționale, regiile autonome, societățile cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale, instituțiile sau autoritățile publice pot constitui grupuri de unități dacă au în componentă, în subordine ori în coordonare alte persoane juridice care au calitatea de angajator” (art. 1, pct. 22);
- *sectoare de negociere colectivă* – „sectoarele economiei naționale în care partenerii sociali convin să negocieze colectiv, se stabilesc de către Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social și se aprobă prin ordin al ministrului responsabil cu dialogul social” (art. 1, pct. 23);
- *conflict de muncă* – „conflictul dintre angajați/lucrători și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional, social ori alte drepturi rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă sau de serviciu. Conflictele de muncă pot fi colective sau individuale” (art. 1, pct. 24);
- *conflict colectiv de muncă* – „conflictul de muncă ce intervine între angajați/lucrători, reprezentați de organizații sindicale sau de reprezentanții aleși, și angajatori/organizații patronale, care are ca obiect:

a) începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă;

b) neacordarea, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de contractele colective de muncă aplicabile, în condițiile în care a fost început un litigiu în acest sens în instanță și nu s-a finalizat în termen de maximum 45 de zile, pentru:

(i) cel puțin 10 angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

(ii) cel puțin 10% din angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

(iii) cel puțin 30 de angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 300 de salariați” (art. 1, pct. 25);

– *conciliere* – „procedură obligatorie de soluționare a disputelor în care o a treia parte, reprezentând autoritatea statului, ajută părțile să comunice, să atenueze sau să elimine diferendele lor; pentru concilierea conflictelor colective de muncă la nivel de unitate, autoritatea este Inspekția Muncii, iar pentru concilierea conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unități sau de sector de negociere colectivă, autoritatea este ministerul responsabil cu dialogul social” (art. 1, pct. 26);

- *mediere* – „procedură alternativă de rezolvare a disputelor prin care o a treia parte își asumă sarcina de a ajuta părțile în soluționarea amiabilă a conflictului de muncă și de a face recomandări pentru încheierea acestuia” (art. 1, pct. 27);

- *arbitraj* – „audierea și soluționarea unei dispute sau a unui conflict de către un arbitru imparțial, agreat de toate părțile conflictului colectiv, hotărârea arbitrului având caracter obligatoriu pentru părți” (art. 1, pct. 28);

- *grevă* – „încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către angajați/lucrători” (art. 1, pct. 29);

- *grevă împotriva politicii sociale și economice a Guvernului* – „încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către angajați/lucrători ca urmare a efectelor politicilor sociale sau economice care conduc la diminuarea unor drepturi prevăzute de contractele/acordurile colective de muncă aplicabile la data adoptării politicilor respective” (art. 1, pct. 30);

- *comitet de grevă* – „organism constituit din reprezentanți desemnați de către organizatorii grevei dintre angajați/lucrătorii greviști, care funcționează pe toată durata grevei, cu scopul de a participa în toate acțiunile administrative sau judiciare efectuate pentru rezolvarea conflictului colectiv de muncă, pentru ajungerea la un acord care să încheie greva cu aceleași efecte ca cele prevăzute în condițiile unui contract colectiv de muncă” (art. 1, pct. 31);

- *sistem bugetar* – „instituții/autorități centrale/locale care angajează forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu și pentru care salarizarea se stabilește în conformitate cu dispozițiile legale privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice” (art. 1, pct. 32).

Uniunea Europeană recunoaște dialogul social drept unul dintre pilonii modelului social și un instrument de coeziune și solidaritate socială. Mai multe dispoziții ale Tratatului de funcționare a Uniunii Europene (TFUE) vizează consolidarea dialogului social și rolul partenerilor sociali la nivel european, național, sectorial, local și la nivel de unitate (Titlul X – *Politica socială*, art. 151-161). În același sens, sunt și anumite directive, orientări și recomandări ale Uniunii¹.

3. Noțiunea și necesitatea dialogului social și ale cooperării tripartite.

Dialogul social constituie o modalitate concretă de realizare a democrației economice-sociale, integrat în ansamblul democrației politice². El reprezintă un element esențial în dezvoltarea economico-socială. Când dialogul social este puternic, economiile sunt mai competitive și mai reziliante din punct de vedere social.

În același timp, dialogul social și pacea socială contribuie la înlăturarea sau atenuarea confruntărilor, la dezvoltarea economică durabilă, asigurarea pentru cetățeni a unei vieți decente.

Desfășurarea normală și eficientă a relațiilor de muncă este de neconceput fără existența unui dialog social în cadrul tuturor categoriilor de unități care au calitate de angajatori. Obiectivul acestui dialog constă în realizarea păcii sociale între partenerii sociali (ai relațiilor individuale și colective de muncă). Dialogul colectiv are loc între angajatori și angajați reprezentați de sindicate, iar în lipsa acestora (reprezentative), de reprezentanții lor aleși³.

Pretutindeni în lume dialogul social este considerat extrem de util în soluționarea graveror probleme sociale, consecință a globalizării, a modului în care sunt repartizate costurile și avantajele schimburilor economice.

Statul este interesat să antreneze organizațiile reprezentative ale angajatorilor și lucrătorilor în luarea deciziilor, permițându-le astfel să-și exprime opiniile și să participe la elaborarea și punerea în practică a măsurilor economice, de ordin particular sau general⁴.

Este vorba, așadar, de o triplă interacțiune între organizațiile de angajatori (patroni) și de lucrători-parteneri sociali și organizațiile sau entitățile publice, adică tripartitism⁵. Prin acest termen se înțelege tranzacțiile, negocierile care se derulează (desfășoară) între Stat, reprezentat prin Guvern, angajatori și lucrători, care privesc elaborarea și aplicarea politicii economico-sociale.

Dialogul social a fost conceput inițial ca o relație formală între actorii pieței muncii și autoritatea publică responsabilă cu politica muncii, instituțiile tripartite având menirea de a se ocupa de problemele generale sau cele particulare în domeniul angajării și al muncii. Însă astăzi, dialogul social are un caracter mult mai larg; el înglobează

¹ C.A. Morcaș, *Dreptul social al Uniunii Europene*, Ed. Universul Juridic, 2018, p. 286.

² I.T. Ștefănescu, *Tratat...*, p. 110.

³ I.T. Ștefănescu, *Considerații referitoare la rolul sindicatelor și al reprezentanților angajaților în desfășurarea raporturilor de muncă*, în *Dreptul* nr. 1/2016, p. 105.

⁴ T. Faschoyoin, *Cooperation tripartite, dialogue social et développement national*, în *Revue internationale du travail* no. 4/2004, pp. 370 și urm.

⁵ Uneori se utilizează și termenul de *tripartism*. Ambii termeni sunt corecți, cu precizarea că „tripartism” este de proveniență franceză, iar „tripartitism” este de proveniență engleză. Lingviștii recomandă folosirea cuvântului *tripartism* deoarece are o structură mai simplă și mai clară, poate fi descompus și analizat cu ușurință, are un corp fonetic mai redus. În plus, „tripartitismul” prezintă inconvenientul că are o structură fonetică ușor cacofonică (T. Hristea, *Tipartism sau Treipartitism?*, în *Revista română de dreptul muncii* nr. 1/2002, pp. 42-43).

toate formele de negociere și consultare, precum și de schimburi de informații între reprezentanții statului, ai angajatorilor și salariaților privind subiectele de interes comun de ordine economică și socială. Noțiunea cuprinde termenul tradițional al relațiilor profesionale, negociere colectivă bipartită la nivel de unitate sau ramură de activitate, cât și relațiile dintre partenerii sociali și stat. Ea cuprinde, de asemenea, cooperarea tripartită privind problemele pieței muncii și are loc în organisme tripartite lărgite. Așa fiind, *bipartitismul și tripartitismul* sunt pionii ai dialogului social; relațiile bipartite (între parteneri sociali) sunt esențiale pentru ca tripartitismul să fie eficace.

Dialogul social la nivel național presupune un tărâm al discuțiilor și al negocierilor ce depășește problemele de angajare și muncă; el privește și relațiile profesionale, precum și protecția socială. De altfel, numai în acest mod pot fi analizate, evaluate, însușite, după caz, contracarate efectele mondializării asupra politicilor macroeconomice și sociale.

Dialogul social se situează la mai multe niveluri.

Nivelul internațional este cel ce se datorează Organizației Internaționale a Muncii. Elaborarea, aplicarea și controlul realizării normelor acestei organizații (în special convențiile) sunt rezultatul unui semnificativ dialog social la scară mondială.

Urmează *nivelul continental*, Uniunea Europeană fiind un bun exemplu care ne și interesează direct.

Nivelul național, întâlnit în cadrul fiecărei țări cu economie de piață.

Nivelul sectorial sau local, care reprezintă o subdiviziune a dialogului social național.

Nivelul întreprinderii și al altor unități, unde dialogul social este mod esențial bipartit, contractele colective de muncă, fiind rezultatul cel mai evident al acestui dialog.

Așadar, după nivelul la care se desfășoară, dialogul social are loc la nivel național, la nivel sectorial și la nivel de unitate¹.

4. Tripartismul.

Principiul tripartismului este o creație a Organizației Internaționale a Muncii, încă de la înființarea sa în anul 1919².

Această organizație prestigioasă a consacrat ideea, ridicată la rang de principiu, asocierii reprezentanților salariaților, reprezentanților patronatului și reprezentanților Guvernului, în vederea căutării în comun a celor mai eficiente modalități de realizare a unei justiții sociale. Această idee a fost confirmată și prin Declarația de la Philadelphia din anul 1944 cu privire la scopurile și obiectivele Organizației Internaționale a Muncii; tripartismul este privit ca un fundament permanent al activității sale. Declarația de la Philadelphia recunoaște necesitatea impunerii unui efort internațional al reprezentanților salariaților, patronatului și Guvernului, în vederea promovării binelui comun. Tripartismul intervine și în activitatea normativă a Organizației Internaționale a Muncii pentru adoptarea instrumentelor internaționale și chiar prin asigurarea unor modalități de control specifice aplicării acestora.

Organizația a stabilit necesitatea colaborării salariaților și patronilor la elaborarea și aplicarea politicilor sociale și economice în fiecare țară.

Conferința Internațională a Muncii a adoptat în anul 1971 *Rezoluția* prin care solicită analiza tuturor măsurilor necesare pentru ca structurile tripartite să cuprindă o gamă cât mai completă de activități³.

Prin Convenția nr. 144/1976 privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale a muncii s-a prevăzut că orice stat membru al organizației, care ratifică această convenție, se angajează să pună în practică procedurile care asigură consultări eficace între reprezentanții Guvernului, ai celor ce angajează și ai muncitorilor asupra problemelor privind activitățile Organizației Internaționale a Muncii (art. 2 pct. 1), și anume:

a) răspunsurile guvernelor la chestionare referitoare la punctele înscrise pe ordinea de zi a Conferinței Internaționale a Muncii și comentariile guvernelor asupra proiectelor textelor care trebuie să fie discutate în Conferință;

b) propunerile ce urmează a fi prezentate autorității sau autorităților competente în legătură cu convențiile și recomandările care trebuie să fie supuse Organizației Internaționale a Muncii;

c) reexaminarea la intervale rezonabile, a convențiilor neratificate, care încă nu s-au pus în aplicare, pentru a înfățișa măsurile care ar putea fi luate pentru a promova aplicarea și ratificarea lor, dacă este cazul;

d) problemele pe care le pot pune rapoartele ce urmează a fi prezentate Biroului Internațional al Muncii;

e) propunerile referitoare la denunțarea convențiilor ratificate (art. 5 pct. 1).

¹ A. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii*, Ed. All Beck, București, 2005, p. 245.

² Pentru amănunte privind acest principiu, a se vedea A. Popescu, *Dreptul internațional al muncii*, Ed. C.H. Beck, București, 2006, p. 49.

³ Bureau International du Travail, *L'impact des Conventions et Recommandations internationales du travail*, Genève, 1987, p. 16.

Organizația Internațională a Muncii joacă, și în prezent, un rol crucial în promovarea tripartismului și a dialogului social. Pe de o parte, prin practica sa, pe de altă parte, prin apărarea și promovarea cooperării tripartite, considerat cel mai bun mijloc de a rezolva conflictele în domeniul angajării și muncii.

În Raportul intitulat „*Munca decentă în slujba dezvoltării durabile*”¹ prezentat de Directorul general al Biroului Internațional al Muncii la cea de-a 96-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii ce a avut loc la Geneva, în perioada 30 mai-15 iunie 2007, a subliniat: „Tripartismul Organizației Internaționale a Muncii este solid ancorat pe o gestiune riguroasă a pieței muncii și vizează promovarea unor economii de piață echitabile, productive, competitive. Sunt pe deplin convins că el poate juca un rol determinant în asigurarea convergenței politicilor publice și mecanismelor de piață, garantând totodată echilibrul indispensabil dezvoltării durabile...”

Tripartismul, la scară națională, ca și la scară internațională, va trebui supus unei noi perioade de reînnoire, trebuie consolidate fundamentele sale, grație unui respect crescut față de libertatea de asociere a lucrătorilor și patronilor, întărirea rolului administrației muncii și a politicilor active privind piața muncii, fondate pe dialogul social. Trebuie, totodată, constituite parteneriatele naționale și internaționale”.

Și în Raportul susținut la cea de-a 97-a sesiune, desfășurată în perioada 28 mai-13 iunie 2008, consacrat libertății de asociere, tripartismul a fost considerat *piatra de temelie, fundamentul* Organizației Internaționale a Muncii².

5. Domeniile de acțiune.

Într-un sens larg, parteneriatul social este înțeles și definit ca o colaborare între patronat și sindicate, în scopul rezolvării unor probleme economice și sociale.

Acțiunea partenerilor sociali se transpune, în esență, în:

- a) negocierea și încheierea contractelor colective de muncă³;
- b) informarea și consultarea;
- c) formularea de avize la proiecte de acte normative;
- d) soluționarea conflictelor de muncă prin conciliere;
- e) încetarea grevei prin acordul părților;
- f) propunerea asistenților judiciari ce formează completele competente să soluționeze conflictele de muncă⁴;
- g) participarea la activitatea unor organisme ce prestează servicii publice etc.

Întrucât „domeniile” enumerate vor face, ca regulă, obiectul unor capitole, paragrafe sau puncte distincte din lucrarea de față, în cele ce urmează vom avea în vedere doar anumite aspecte ale problematicii enunțate.

6. Informarea și consultarea.

Codul muncii prevede că pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, părțile se vor informa și consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă [art. 8 alin. (2)].

De asemenea, statornicește dreptul salariaților de a fi informați și consultați [art. 39 alin. (1) lit. h)], precum și obligația corelativă a angajatorilor în același sens [art. 40 alin. (2) lit. a)].

Totodată, mai multe dispoziții ale Codului muncii privesc:

- informarea persoanei care solicită angajarea sau căruia urmează să i se modifice contractul individual de muncă (art. 17, art. 18, art. 105);
- consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților în situația concedierilor colective (art. 69), a transferului întreprinderii, al unității sau a unei părți ale acestora (art. 174), în ceea ce privește elaborarea planului de formare profesională (art. 195), precum și a regulamentului intern (art. 241) etc.

Legea nr. 467/2006, transpunând Directiva 2002/14/CE din 11 martie 2002 a Parlamentului European și a Consiliului, reglementează cadrul general de informare și consultare a angajaților¹.

¹ <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-i-a.pdf>.

² http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_091397.pdf.

³ A se vedea Capitolul VI „Contractul colectiv de muncă”.

⁴ A se vedea art. 55 și art. 110 din Legea nr. 304/2002 privind organizarea judiciară și H.G. nr. 616/2005 privind condițiile, procedura de selecție și de propunere de către Consiliul Economic și Social a candidaților pentru a fi numiți ca asistenți judiciari de către ministrul Justiției, precum și condițiile de delegare, detașare și transfer ale asistenților judiciari (publicată în M. Of. nr. 583 din 6 iulie 2005).

În afară de normele cu caracter general menționate, au fost adoptate și alte norme specifice². De asemenea, informarea și consultarea sunt prevăzute și de alte acte normative, în anumite domenii, de exemplu:

- Legea nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere³;
- Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă⁴, precum și mai multe hotărâri ale Guvernului emise în aplicarea acestei legi;
- Hotărârea Guvernului nr. 557/2007 privind completarea măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă pentru salariații încadrați în baza unui contract individual de muncă pe durată determinată și pentru salariații temporari încadrați la agenți de muncă temporară⁵;
- Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă⁶ etc.

Informarea constituie premisa necesară pentru ca dialogul social să se realizeze în condiții optime și să poată conduce la rezultatele scontate. Numai dacă părțile implicate în dialog sunt în deplină cunoștință de cauză asupra elementelor ce fac obiectul analizei lor, dialogul va avea o substanță, iar deciziile luate vor fi temeinice.

Salariații și reprezentanții lor (de regulă organizațiile sindicale) sunt interesați să cunoască, pe de o parte, la toate nivelurile situația concretă manifestată în special în plan economic de către angajatori (prin formele de reprezentare ale acestora) și pe de altă parte, situația – prezentând o complexitate mult mai amplă, a situației economice și financiare a organismelor publice ce reprezintă statul în procesul dialogului social.

Angajatorii și organizațiile patronale, la rândul lor, sunt interesați să cunoască determinările poziției adoptate de către salariați în procesul dialogului social, în special prin prisma revendicărilor acestora și a intereselor promovate de ei.

O corectă informare reprezintă o transpunere elocventă în cadrul dialogului social a principiului bunei-credințe, care se manifestă atât prin prisma valorii sale intrinseci de principiu fundamental al dreptului, dar și prin calitatea sa de mijloc în vederea preîntâmpinării abuzului de drept.

Consultarea, ca formă de concretizare a dialogului social, se manifestă în activitatea partenerilor sociali atât în forme consacrate normativ, așa cum am arătat mai sus, cât și în forme *ad-hoc*, determinate în concret de desfășurarea raporturilor dintre aceștia.

Ea privește:

- stabilirea cadrului normativ aplicabil raporturilor juridice de muncă, situația presupune un cadru mai amplu unde sunt angrenați toți participanții la dialog social tripartit (deci și puterea publică);
- determinarea elementelor concrete ale conținutului raporturilor juridice de muncă, când consultarea se realizează între salariați/organizații sindicale, respectiv angajatori/organizații patronale.
- aspectele esențiale ale informării și consultării salariaților privesc:
- evoluția recentă și evoluția activității situației economice a unității;
- situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă precum și eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;
- deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă;
- condițiile de muncă.

Rezultă din cele ce precedă că sunt avute în vedere ca obiect al informării și consultării acele aspecte care ar putea ca, odată schimbate, să afecteze nivelul salarizării, securitatea și sănătatea în muncă, în general condițiile de muncă sau chiar raporturile de muncă (prin modificarea sau încetarea lor)⁷.

¹ Privind problematica acestei legi, a se vedea, O. Ținca, *Comentarii la Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților*, în RRDM nr. 3/2007, p. 11-18.

² De pildă:

– H.G. nr. 187/2007 privind procedurile de informare, consultare și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea societății europene;

– H.G. nr. 188/2007 privind procedurile de informare, consultare și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea societății cooperatiste europene.

³ Republicată în M. Of. nr. 889 din 15 decembrie 2011.

Transpune Directiva Consiliului nr. 94/05/CE.

⁴ Publicată în M. Of. nr. 646 din 26 iulie 2006, modificată ulterior.

Transpune Directiva Consiliului nr. 89/391/CEE.

⁵ Publicată în M. Of. nr. 407 din 18 iunie 2007.

⁶ Publicată în M. Of. nr. 473 din 13 iulie 2007.

⁷ M. Ezer, *Informarea și consultarea salariaților*, în RRDM nr. 5/2007, p. 103.

CAPITOLUL VI

SINDICATELE. PATRONATELE ȘI NEGOCIEREA COLECTIVĂ¹

1. Reglementarea.

În conformitate cu prevederile Legii dialogului social nr. 367/2022², *sindicatelor*³ sau *organizațiile sindicale*, iar în lipsa acestora, reprezentanții angajaților au calitatea de parteneri sociali [art. 1 lit. a) și lit. h)].

Conform art. 9 din Constituția României „sindicatelor, patronatele și asociațiile profesionale se constituie și își desfășoară activitatea potrivit cu statutele lor, în condițiile legii. Ele contribuie la apărarea drepturilor și promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor lor”⁴.

Art. 214 alin. (1) din Codul muncii prevede: „sindicatelor, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere în scopul apărării drepturilor acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte”.

Art. 1 din Legea nr. 367/2022, cuprinde următoarele definiții:

- sindicatul este „formă de organizare voluntară a angajaților/lucrătorilor în scopul apărării, susținerii drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice, cultural-artistice, sportive sau sociale în relația cu angajatorul” (pct. 7);

- organizația sindicală este o „denumire generică pentru sindicat, federație sindicală, confederație sindicală și uniune sindicală teritorială. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere a angajaților/lucrătorilor, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice, sociale, cultural-artistice și sportive, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă, în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, în convențiile colective de muncă, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte” (pct. 8).

În considerarea dispozițiilor legale în materie se poate aprecia că noțiunea de sindicat sau de organizație sindicală cuprinde trei categorii de asemenea organizații:

- sindicatelor (organizațiile sindicale) constituite la nivelul *unităților* (angajatorilor), care pot fi denumite sindicate de bază;
- sindicatelor (organizațiile sindicale) care poartă denumirea de *federații* sindicale (constituite la nivelul grupurilor de unități și al sectoarelor de negociere colectivă);
- sindicatelor (organizațiile sindicale), având denumirea de *confederații* sindicale (constituite la nivel național);
- uniunile sindicale teritoriale.

2. Trăsături ale sindicatelor.

Din prevederile legale în materie rezultă că *sindicatelor reprezintă forme de organizare voluntară a angajaților în scopul apărării drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale*⁵. Așadar, *sindicatelor sunt persoane juridice independente, fără scop patrimonial, constituite în baza dreptului de liberă asociere, în vederea apărării drepturilor colective și individuale ale angajaților – prevăzute în legislația muncii, în contractele și acordurile colective de muncă, în contractele individuale de muncă și alte acte normative – și a promovării intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor lor*⁶.

Din cele ce preced, rezultă principalele trăsături ale sindicatelor.

¹ A se vedea, Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Ed. Universul Juridic, 2024, p. 71 și urm.

² Publicată în M. Of. nr. 1238 din 22 decembrie 2022, modificată prin O.U.G. nr. 42/2023 (publicată în M. Of. nr. 459 din 25 mai 2023).

³ Termenul *sindicat* provine din latinescul *sindiz*, desemnând un avocat care reprezenta o colectivitate, iar acesta, la rândul lui, își are originea în grecescul *sundikos*, cu semnificația de asistent de justiție.

⁴ În doctrina spaniolă, sindicatul este definit ca o asociație permanentă și autonomă a lucrătorilor în scopul asigurării progresului economic și social al membrilor săi, în special pentru menținerea condițiilor de lucru prevăzute în contractul colectiv (L. Fernández Marcos, L. Fernández Sánchez, *Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Universidad Nacional de Educacion a Distancia, Madrid, 2013, p. 415).

⁵ D. Țop, *Tratat de dreptul muncii. Doctrină și jurisprudență*, ed. a IV-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, 2022, p. 107.

⁶ I.T. Ștefănescu. *Tratat...*, p. 120.

a) *O primă trăsătură constă în aceea că sindicatele se constituie în temeiul dreptului de asociere consacrat de Constituție.*

Acest drept face parte din categoria drepturilor fundamentale ale omului; în virtutea lui „cetățenii se pot asocia liberi în partide politice, în sindicate, în patronate și în alte forme de asociere” [art. 40 alin. (1)].

Dispozițiile constituționale sunt dezvoltate de Codul muncii și de Legea dialogului social nr. 367/2022.

Sindicatele sunt rezultatul unei asocieri libere de persoane după criteriul locului de muncă (unității), grupului de unități (înrudite), sectorului de activitate sau național¹.

b) *O a doua trăsătură: sindicatele sunt persoane juridice de drept privat, ce se constituie conform unei proceduri prevăzute de lege; ele trebuie astfel să îndeplinească cerințele specifice ale dreptului civil cu privire la patrimoniu (propriu), organizare de sine stătătoare, scop.*

Deși persoane juridice de drept privat, sindicatele contribuie prin activitatea lor și la soluționarea unor probleme de interes public².

c) *A treia trăsătură – sindicatele funcționează în baza statutelor proprii.*

Statutul reprezintă actul de bază care dă naștere unui sindicat și reprezintă cadrul normativ după care organizația respectivă se conduce și își desfășoară activitatea.

Însă statutul nu reprezintă singurul cadru normativ aflat la baza activității sindicatelor; acestea trebuie să se conformeze dispozițiilor legii și ale contractelor colective de muncă. Într-adevăr, „statutele nu pot conține prevederi contrare legii.

d) *O a patra trăsătură privește scopul sindicatelor: el constă în apărarea drepturilor membrilor lor, precum și în promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale acestora.*

Curtea Constituțională³ a considerat pe bună dreptate: că din textul legal „nu rezultă că scopul activității sindicatelor ar putea viza și alte drepturi decât cele prevăzute de art. 9 din Constituție și art. 10 din Convenția nr. 87 din 1948⁴”.

Legea definește cu claritate scopul activității organizațiilor sindicale, prin raportare la „apărarea drepturilor” și „promovarea intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive” ale membrilor acestora. Din faptul că textul nominalizează izvoarele drepturilor a căror apărare formează scopul activității sindicatelor, și anume legislația națională, pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și contractele colective de muncă, nu se poate înțelege că legea are în vedere toate categoriile de drepturi prevăzute în aceste acte normative sau, mai precis, și drepturile civile sau politice, care prin natura lor nu intră în limitele convenționale ale activității sindicale.

Curtea Constituțională a mai constatat că din niciun text legal nu rezultă că organizațiile sindicale ar putea fi „legitimate ca partide politice” sau ar putea să-și propună ca obiectiv apărarea și promovarea altor categorii de drepturi și interese ale salariaților decât cele prevăzute de art. 9 din Constituție și de art. 10 din Convenția nr. 87 din 1948 a Organizației Internaționale a Muncii.

3. Noțiunea libertății sindicale.

Libertatea sindicală este considerată un drept al omului; ea este fondată pe legături naturale stabilite între membrii unei profesii.

Ca orice altă libertate și cea sindicală este de esență individuală; face parte din categoria drepturilor și libertăților fundamentale ale omului: dreptul de asociere, libertatea întrunirilor, a conștiinței, de exprimare etc.

Între libertatea de asociere și libertatea sindicală există un raport între un întreg și o parte. Într-adevăr, dreptul la libertatea de asociere este o noțiune generală, pe când dreptul de a înțelegea sindicate sau de a se afilia la cele existente este, mai degrabă, o componentă a acestei noțiuni decât un drept distinct⁵.

Libertatea sindicală în contextul art. 11 alin. (1) din *Convenția pentru protecția drepturilor omului și a libertăților fundamentale* reprezintă una dintre formele particulare de manifestare a libertății de asociere⁶.

¹ *Ibidem*, p. 124.

² Valer Dorneanu, *Dialogul social*, Ed. Lumina Lex, 2000, p. 69.

³ Decizia nr. 25/2003 (publicată în M. Of. nr. 73 din 5 februarie 2003).

⁴ Acest text prevede: În prezenta convenție, termenul de „organizație” înseamnă orice organizație a lucrătorilor sau a celor ce angajează care are drept scop să promoveze și să apere interesele lucrătorilor sau ale celor ce angajează.

⁵ A se vedea D. Soare, *Discuții privind libertatea sindicală în România prin prisma Convenției Europene a drepturilor omului*, în „Revista de drepturile omului” nr. 3/2008, p. 56.

⁶ I. Deleanu, *Instituții și proceduri constituționale – în dreptul român și dreptul comparat*, Ed. C.H. Beck, București, 2006, p. 534.

Libertatea sindicală garantează fiecărui individ care desfășoară o activitate profesională dreptul de a constitui un sindicat sau de a adera la acesta, ca și dreptul de a se retrage dintr-un sindicat, sau de a nu adera la el.

Exercitarea acestei libertăți, prin aspectul său individualist are ca rezultat crearea unei colectivități distincte de cea a persoanelor care au contribuit la nașterea sa. Libertatea sindicală, mai întâi simplă manifestare a libertății individuale, devine progresiv o libertate mai complexă: ea are ca subiect – în afară de individ – și *sindicatul*, creația sa. Ca urmare a acestei evoluții, noțiunea de libertate sindicală capătă noi sensuri; alături de individ și de interesul său particular trebuie plasat și interesul său general.

Examinând conceptul libertății sindicale, constatăm că acesta se manifestă pe următoarele trei planuri:

a) *pe plan individual*, libertatea sindicală constă în dreptul recunoscut oricărui lucrător de a adera la un sindicat în mod liber, de a se retrage când dorește sau de a nu adera la niciun sindicat;

b) *în raporturile dintre syndicatele concurente*, libertatea sindicală se manifestă prin principiul egalității și pluralității. Sindicatele au toate, în principiu, drepturi egale; ele pot să se constituie în mod liber, fără nicio limitare a numărului membrilor lor, cu excepția celei impuse de lege;

c) *în raporturile dintre syndicate și stat, syndicate și angajatorii în care ele funcționează*, libertatea sindicală își găsește consacrarea în principiul independenței sindicale față de aceste organe: constituirea, funcționarea și dizolvarea lor sunt sub semnul libertății. Orice intervenție a statului sau a angajatorilor în problemele interne ale sindicatului este interzisă.

Ca *drept economic și social*, dreptul sindical, are în conținutul său patru componente, enunțate în art. 8 din *Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale*¹:

- dreptul oricărei persoane de a forma împreună cu oricare alte persoane syndicate sau de a adera la un sindicat;
- dreptul syndicatelor de a forma federații, confederații sau uniuni sindicale ori de a se afilia la acestea;
- dreptul syndicatelor de a-și exercita liber activitatea;
- dreptul la grevă².

4. Izvoarele libertății sindicale.

Principiul libertății sindicale este înscris în *documentele internaționale* referitoare la muncă și salariați.

Convențiile fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii în materia libertății sindicale sunt: *Convenția nr. 87 din anul 1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical* și *Convenția nr. 98 din anul 1949 asupra dreptului organizării și negocierii colective*; ratificate de țara noastră, prima în anul 1957, a doua în anul 1958; ele sunt cele mai importante izvoare internaționale ale libertății sindicale.

Convenția nr. 87 din anul 1948 garantează tuturor salariaților, fără niciun fel de discriminare, dreptul de a constitui organizații și dreptul de a adera la acestea. Organizațiile sindicale au dreptul, potrivit acestei convenții, de a-și elabora statutele și regulamentele de funcționare, de a-și alege în mod liber reprezentanții lor, de a-și organiza gestiunea și activitatea și de a-și formula programe de acțiune fără intervenția autorităților publice; ele nu sunt subiecte ale dezmembrării, desființării sau suspendării pe cale administrativă. Sindicatele au dreptul de a constitui federații și confederații, de a adera la organizațiile internaționale ale salariaților. Dobândirea personalității juridice a organizațiilor sindicale nu poate fi subordonată unor condiții de natură să le restrângă drepturile. În exercitarea acestor drepturi, salariații și organizațiile lor au obligația să respecte legea; dar legislația națională nu trebuie să aducă atingere și nici să fie aplicată în așa fel încât să încalce garanțiile prevăzute în convenție.

Convenția nr. 98 din anul 1949 se referă, cu deosebire, la relațiile dintre salariați și patroni; ea dispune că organizațiile salariaților trebuie să beneficieze de o protecție adecvată împotriva oricărui fel de ingerințe. În plus, încurajează dezvoltarea și utilizarea celor mai adecvate proceduri de negociere colectivă.

Și alte acte ale Organizației Internaționale a Muncii au incidență în materia libertății sindicale, și anume *Convenția nr. 135* și *Recomandarea nr. 143* asupra reprezentanților salariaților, *Convenția nr. 141* și *Recomandarea nr. 149* asupra organizațiilor salariaților din agricultură și *Convenția nr. 151* asupra relațiilor de muncă din sectorul public.

Convenția nr. 135 și *Recomandarea nr. 143 din anul 1971* vizează protecția reprezentanților salariaților în întreprindere și facilitățile acordate acestora pentru realizarea mandatului lor; protecția trebuie să ofere garanții de natură a-i pune la adăpost de măsuri care le-ar prejudicia activitatea, inclusiv privind concedierea, datorită calității lor sau activității sindicale; de asemenea, facilitățile acordate trebuie să le asigure exercitarea eficientă și rapidă a funcției lor. *Recomandarea nr. 143* precizează aceste garanții acordate, definind motivele de concediere, consultarea unui

¹ Adoptat de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite în anul 1966.

A fost ratificat de România prin Decretul nr. 212/1974 (publicat în Buletinul oficial nr. 146/1974).

² D. Soare, *op. cit.*, p. 60.

organism independent, recursurile speciale, reintegrarea în funcție, sarcina probei incumbând angajatorului etc., cât și facilitățile: timp liber și remunerarea funcției sindicale, acordul de a lipsi de la serviciu, acces la locul de muncă și pe lângă reprezentanții conducerii, încasarea cotizațiilor în întreprindere, afișarea și difuzarea de publicații sindicale, facilități de ordin material, informarea necesară etc.

Convenția nr. 141 și Recomandarea nr. 149 din anul 1975 privesc organizațiile salariaților din mediul rural; ele proclamă nu numai principiile fundamentale ale libertății sindicale și ale dreptului de organizare, dar prevăd și adoptarea și aplicarea de către guverne a unei politici care să urmărească încurajarea activă a organizațiilor salariaților din mediul rural.

Convenția nr. 151 din anul 1978 prevede protecția funcționarilor publici împotriva actelor de discriminare, antisindicale în materia angajării și organizațiilor împotriva actelor de imixtiune ale autorităților publice, în alcătuirea, funcționarea și administrarea lor, în termeni similari Convenției nr. 98 din 1949. Sunt prevăzute, de asemenea, facilitățile acordate reprezentanților acestor organizații, cât și procedurile specifice negocierii și participării la determinarea condițiilor de angajare, căile de soluționare a diferendelor, oferind garanția independenței și imparțialității etc.

Conferința Internațională a Muncii a adoptat și două rezoluții importante în domeniul la care ne referim: Rezoluția privind independența mișcării sindicale, adoptată în anul 1952 și Rezoluția privind drepturile sindicale și relațiile lor cu libertățile civile, adoptată în anul 1970.

Rezoluția din 1952 enunță principiile privind relațiile între organizațiile salariaților, guverne și partidele politice; ea dispune că este indispensabil de a se păstra independența mișcării sindicale pentru ca aceasta să-și poată îndeplini misiunea sa economică și socială, indiferent de schimbările politice.

Rezoluția adoptată în anul 1970 privind drepturile sindicale și relațiile lor cu libertățile civile prevede că drepturile conferite organizațiilor salariaților trebuie să se bazeze pe respectul libertăților civile enunțate în *Declarația Universală a Drepturilor Omului* și în *Pactul Internațional privind drepturile civile și politice*.

Declarația Universală a Drepturilor Omului, adoptată de Adunarea Generală a O.N.U. în 1948, constituie izvor pentru libertatea sindicală prin dispozițiile referitoare la dreptul persoanelor la libertatea de întrunire și asociere pașnică (art. 20 pct. 1), la dreptul de a întemeia sindicate și de a se afilia la acestea pentru apărarea intereselor lor (art. 23 pct. 4), la interdicția îngrădirii drepturilor și libertăților legale (art. 29 pct. 2) etc.

Pactul Internațional privind drepturile civile și politice recunoaște dreptul pe care îl are orice individ de a forma împreună cu alte persoane sindicate. Exercițarea acestui drept nu poate face obiectul altor restricții decât cele prevăzute de lege și care constituie măsuri necesare într-o societate democratică, în interesul securității naționale sau al ordinii publice ori pentru a ocroti drepturile și libertățile celorlalte persoane. Pactul recunoaște dreptul sindicatelor de a constitui federații sau confederații naționale și dreptul pe care acestea din urmă îl au în privința formării organizațiilor sindicale internaționale și afilierii la acestea.

Carta Socială Europeană (1961), document elaborat de Consiliul Europei consacră dreptul lucrătorilor de a se organiza în sindicate, prevăzând interdicții pentru membrii forțelor armate și anumite rezerve pentru poliție; reglementează expres dreptul la grevă.

Convenția pentru protecția drepturilor omului și a libertăților fundamentale (1950) prevede garantarea libertății de constituire a unui sindicat și de afiliere la acesta (art. 11).

Textul respectiv consacră nu numai *dreptul pozitiv* de a crea și de a adera la sindicate, dar și *aspectul negativ* al acestui drept, și anume *libertatea de a nu adera la un anumit sindicat* și pe aceea de a se *retrage din el*¹. De asemenea, art. 11 din Convenție trebuie înțeles în sensul că un angajat trebuie să aibă posibilitatea să *aleagă* sindicatul pe care îl consideră cel mai eficient în apărarea drepturilor sale. Utilizarea termenului „sindicate”, adică a pluralului substantivului „sindicat” semnifică *excluderea monopolului sindical*.

Reglementările comunitare în materie² au prevăzut principiul egalității de tratament a salariaților cu cei naționali, în domeniul afilierii la organizațiile internaționale, a dreptului de vot și alegerii în organele reprezentative ale salariaților din întreprindere, ca și în cel al accesului la posturi de conducere sau administrative, în cadrul organizațiilor sindicale.

Cele mai importante *izvoare interne* ale libertății sindicale sunt *Constituția*, *Codul muncii* și *Legea dialogului social nr. 367/2022*.

Constituția (revizuită în 2003)³ constituie izvor al libertății sindicale datorită reglementărilor democratice pe care le conține în acest domeniu. Art. 40 alin. (1) consacră libertatea asocierii în sindicate, iar art. 9 prevede dreptul sindicatelor de a se constitui și de a-și desfășura activitatea în mod liber, potrivit cu statutele lor.

Codul muncii, la rândul său, conține următoarele dispoziții:

¹ C. Bîrsan, *Convenția europeană a drepturilor omului. Comentarii pe articole*. vol. I. *Drepturi și libertăți*, Ed. All Beck, București, 2005, p. 825.

² În special Regulamentul nr. 1612/1968, cu modificările ulterioare (art. 8).

³ Publicată în M. Of. nr. 767 din 31 octombrie 2003.

– exercițiul dreptului sindical al salariaților este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor (art. 217);

– sindicatele se pot asocia în mod liber în federații, confederații sau uniuni teritoriale (art. 216);

– este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură a limita drepturile sindicale sau a le împiedica exercitarea lor legală [art. 218 alin. (1)];

– este interzis orice act de ingerință al patronilor sau al organizațiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanții sau membrii lor, în constituirea organizațiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor [art. 218 alin. (2)].

Legea dialogului social dezvoltă principiul libertății sindicale, prevăzând:

- persoanele încadrate cu contract individual de muncă sau aflate într-un raport juridic de muncă, funcționarii publici și funcționarii publici cu statut special, membrii cooperatori și agricultorii, lucrătorii independenți au dreptul, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă, să constituie și/sau să adere la un sindicat [art. 3 alin. (1)];

– șomerii au dreptul să adere sau să rămână membru de sindicat [alin. (2)];

– nicio persoană nu poate fi constrânsă să facă sau să nu facă parte, să se afilieze sau nu, ori să se retragă sau nu să se retragă dintr-o organizație sindicală [art. 3 alin. (4)];

– organizațiile sindicale au dreptul de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea și de a-și formula programe proprii de acțiune [art. 7 alin. (1)];

– este interzisă orice intervenție din partea autorităților publice, angajatorilor și organizațiilor acestora de natură să limiteze sau să împiedice exercitarea drepturilor de mai sus [art. 7 alin. (2)];

– este interzis orice act de ingerință al angajatorilor, patronilor sau al organizațiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanții sau membrii lor, în constituirea organizațiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor [art. 7 alin. (3)].

5. Libertatea sindicală colectivă.

Spre deosebire de libertatea sindicală individuală, care privește fiecare persoană, cea colectivă privește organizațiile sindicale în întregul lor. Inspirându-se din reglementările internaționale – *Convenția nr. 87 din anul 1948* – Legea dialogului social prevede că organizațiile sindicale sunt independente față de autoritățile politice, de partidele politice și de organizațiile patronale (art. 2). „Ele au dreptul de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea și de a-și formula programe proprii de acțiune, cu respectarea legii”, fiind interzisă orice intervenție din partea autorităților publice, angajatorilor și organizațiilor acestora de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea drepturilor de mai sus (art. 7)¹.

Modul de constituire, organizare, reorganizare și încetare a activității unei organizații sindicale se reglementează prin statutul adoptat de membrii săi, cu respectarea legii (art. 5).

Sindicatele se bucură și de libertatea de a se constitui în federații, confederații² sau de a adera la astfel de organizații atât interne cât și internaționale (art. 41 și 53 din Lege).

Din analiza acestor prevederi legale interne, bazate, așa cum menționam mai sus, pe reglementările internaționale în materie, putem distinge următoarele forme de manifestare a libertății sindicale colective:

– dreptul sindicatului (al membrilor lui) de a-și alege liber reprezentanții sau liderii;

– dreptul sindicatului de a-și organiza propria activitate în mod independent;

– dreptul sau libertatea sindicatului de a se asocia cu alte organizații sindicale ori de a se afilia la acestea;

– independența organizațiilor sindicale în raport cu autoritățile publice și cu unitatea în cadrul căreia funcționează.

În urma exercitării dreptului de liberă funcționare, conferit de lege, apar diferite raporturi în care una dintre părți este sindicatul.

Raporturile dintre sindicat și angajator (societatea comercială, regia autonomă etc.), în care aceasta s-a constituit și își desfășoară activitatea, sunt multiple și diferite, după cum interesele celor două părți sunt convergente sau divergente.

Ca regulă, interesele lor sunt *convergente*, deoarece atât sindicatul, cât și angajatorul urmăresc desfășurarea unei activități rentabile, eficiente, din care să rezulte beneficii.

¹ A se vedea și art. 218 C. mun.

² A se vedea și art. 216 din Codul muncii.

Ele sunt *opuse, divergente* pentru că în timp ce patronatul (conducerea unității) urmărește obținerea unor câștiguri mari cu cheltuieli cât mai mici, sindicatele doresc și ele salarii mai mari pentru membrii lor, condiții de muncă mai bune ceea ce presupune cheltuieli sporite pentru angajator, implicit beneficii diminuate.

Datorită unor astfel de contradicții se încearcă uneori slăbirea forței sindicale prin crearea în cadrul angajatorului a unui sindicat paralel cu care să poată ajunge la înțelegere și care să se opună sindicatului inițial sau să obstrucționeze procesul de constituire a unor noi sindicate, pe lângă cele inițiale care sunt favorabile conducerii patronale¹.

Această practică este interzisă de către Convenția nr. 98 din anul 1949 a Organizației Internaționale a Muncii, care prevede interdicția, pentru patron, de a crea astfel de sindicate, dar și de a susține financiar o organizație sindicală cu scopul de a o aservi.

În sensul celor de mai sus, art. 218 alin. (2) din Codul muncii interzice orice act de ingerință al angajatorilor sau al organizațiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanții sau membrii lor în constituirea organizațiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor.

Între sindicate și angajator interesele divergente se manifestă și sub forma întârzierii (tergiversării) încheierii contractului colectiv de muncă, nerecunoașterii unei anumite organizații sindicale, contestării calităților manageriale ale conducătorilor unor unități etc.

Legea dialogului social (în art. 30) instituie obligația angajatorului de a invita „sindicatul reprezentativ să participe la lucrările consiliului de administrație sau a altui organ similar acestuia, numai la discutarea problemelor de interes profesional și social cu impact asupra angajaților/lucrătorilor, în condițiile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților”.

Reamintim că potrivit art. 3 din acest act normativ:

- *informarea* presupune „transmiterea de date de către angajator către reprezentanții angajaților, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză” [lit. e)];

- *consultare* presupune „schimbul de păreri și stabilirea unui dialog între angajator și reprezentanții angajaților” [lit. f)].

În art. 5 din Legea nr. 467/2006 sunt enumerate date cu privire la conținutul informării și consultării.

În lipsa sindicatului reprezentativ, organizațiile sindicale nereprezentative, dacă există, împreună cu angajații/lucrătorii își desemnează un reprezentant ales să participe la lucrările acelui organ de conducere. Evident că, în ipoteza în care nicio organizație sindicală nu există, doar angajații/lucrătorii vor desena acel reprezentant.

După caz, informațiile se vor referi la negocierea contractelor/acordurilor colective de muncă.

Mai trebuie adăugat că hotărârile organului colectiv de conducere al angajatorului privitoare la problemele care fac obiectul informării și consultării trebuie să comunice în scris reprezentanților angajaților/lucrătorilor.

Referitor la negocierea colectivă, în art. 31 din Legea nr. 367/2022 se dispune că informarea și consultarea cu privire la evoluția recentă și cea „probabilă a activității și a situației economice a unității se fac după cum urmează:

a) angajatorul va iniția procesul de informare și consultare după raportarea situațiilor financiare ale unității pe anul precedent;

b) în cazul în care angajatorul nu inițiază procesul de informare și consultare cu privire la evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a unității, acesta va începe la cererea scrisă a angajaților/lucrătorilor;

c) pentru a permite examinarea situației în mod adecvat, angajatorii vor transmite angajaților/lucrătorilor într-un termen rezonabil pentru a pregăti consultarea, următoarele informații:

(i) situațiile cu caracter financiar relevante pentru pregătirea negocierilor colective;

(ii) informații detaliate privind efectivele unității, situația și politica socială;

(iii) alte informații necesare solicitate de organizațiile sindicale și/sau de reprezentanții angajaților/lucrătorilor, precum și de experți care le asistă” [alin. (1)].

În plus, informarea și consultarea angajaților/lucrătorilor „cu privire la deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, acestea incluzând, dar nelimitându-se la: situațiile de transfer de întreprindere, achiziții, fuziuni, concedieri colective, închideri de unități de producție etc., se fac după cum urmează:

¹ În țări dezvoltate industrial (Franța, Italia, Japonia), sindicatele favorabile conducerii administrative sunt denumite *sindicate de casă* sau *de familie*.

a) angajatorii vor iniția și finaliza procesul de informare și consultare a angajaților/lucrătorilor, înainte de implementarea deciziilor respective, pentru a permite acestora să formuleze propuneri pentru protecția drepturilor angajaților/lucrătorilor;

b) în cazul în care angajații/lucrătorii consideră că există o amenințare la adresa locurilor de muncă, procesul de informare și consultare va începe la cererea scrisă a acestora, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării;

c) în vederea pregătirii consultării, angajatorii au obligația să transmită, în baza unei solicitări, angajaților/lucrătorilor informațiile necesare pentru a permite examinarea problemei în mod adecvat” [alin. (2)].

Consultarea va trebui să conducă la „obținerea unui răspuns motivat la orice punct de vedere și se va încheia cu întocmirea unui proces-verbal de consemnare a pozițiilor părților pe marginea subiectelor discutate de către acestea” [alin. (3)].

De semnalat este că „pe parcursul exercitării dreptului la informare și consultare, precum și în cadrul negocierilor colective, organizațiile sindicale și/sau reprezentanții angajaților/lucrătorilor, după caz, pot fi asistați de terțe persoane desemnate de aceștia” [art. 32 alin. (1)]. Aceste persoane trebuie să aibă „acces la totalitatea informațiilor disponibile în cadrul procesului de informare și consultare sau în negocierea colectivă” [alin. (2)].

O altă obligație a angajatorului, constă în aceea că în unități în care nu sunt constituite organizații sindicale (reprezentative sau nu), să permită cel puțin o dată pe an, „organizarea unei sesiuni publice de informare privind drepturile individuale și colective ale angajaților/lucrătorilor, la cererea federațiilor sindicale din sectorul de negociere colectivă al unității respective, cu invitarea reprezentanților acestor federații” [art. 33 alin. (1)].

În acest context, trebuie să apelăm și la prevederile art. 34 din Legea nr. 367/2022, conform cărora federațiile și confederațiile sindicale, la cererea organizațiilor sindicale afiliate pot delega reprezentanții sau experții care să le asiste ori să le reprezinte interesele în relația cu angajatorii sau organizațiile acestora.

În cadrul *raporturilor sindicatelor cu organele statului*, libertatea sindicală se manifestă prin guvernarea *principiului independenței sindicatelor*. Atât constituirea, cât și funcționarea sau dizolvarea lor sunt puse sub semnul deplinei libertăți.

Sindicatelor se constituie fără să aibă nevoie de nicio autorizație administrativă și fără să îndeplinească vreo formalitate, cu excepția dobândirii personalității juridice.

Orice sindicat reprezintă o grupare privată care funcționează prin ea însăși; legea de funcționare a lui o constituie statutul, însă în exercițiul drepturilor care-i sunt recunoscute, organizația sindicală este ținută să respecte prevederile legii. Autoritățile publice, conform Convenției nr. 87 din anul 1948 a Organizației Internaționale a Muncii, trebuie să se abțină de la orice intervenție de natură să limiteze acest drept sau să împiedice exercițiul său legal. În același sens, art. 7 alin. (2) din Legea dialogului social, interzice autorităților publice „orice intervenție de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea drepturilor sindicatelor”¹.

Sindicatelor sunt chemate să colaboreze cu statul în cadrul dezbaterii unor probleme de interes național². Intervenția statului prin restrângerea libertății sindicale, va fi justificată numai în cazul când ea este impusă de problemele generale și esențiale ale societății, când, prin acțiunile lor, sindicatelor încalcă legea, ordinea și liniștea publică³.

6. Protecția și garantarea libertății sindicale în legislația națională.

Art. 217 C. mun. statornicește cu caracter general: „Exercițiul dreptului sindical al salariaților este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor, cu respectarea drepturilor și libertăților garantate prin Constituție și în conformitate cu dispozițiile prezentului cod și ale legilor speciale”.

La rândul său, Legea dialogului social nr. 367/2022 sancționează contravențional intervențiile autorităților publice, ale angajatorilor și organizațiilor acestora de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea drepturilor organizațiilor sindicale de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza liber gestiunea și activitatea, de a-și elabora program propriu de acțiune [art. 115 alin. (1) lit. a), coroborat cu art. 7 alin. (2) și (3)].

¹ A se vedea și art. 218 alin. (1) C. mun.

² Menționăm, de pildă, colaborarea din cadrul Consiliul Economic și Social.

³ Curtea Europeană a Drepturilor Omului a hotărât că „interzicerea absolută de existență a sindicatelor pentru funcționarii publici și agenții contractuali din sectorul public, prevăzută de dreptul național, nu corespunde unei nevoi sociale imperioase, cu consecința că dizolvarea unui asemenea sindicat, exclusiv pe baza interdicției prevăzute de lege, fără ca în concret să se dovedească vreo amenințare pentru societate sau pentru stat, reprezintă violarea obligațiilor pozitive de garantare a exercitării dreptului consacrat de art. 11 din Convenție” (Cameră, Hotărârea din 21 februarie 2006, *Tüm Haber Senji Çýnar c. Turcia*, rubrică realizată de C.L. Popescu, în Curierul Judiciar nr. 4/2006, p. 40).

Legea nr. 367/2022 interzice „modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă sau a raporturilor de muncă ori de serviciu membrilor organizațiilor sindicale, orice excludere a acestora din procesul de angajare, transfer, retrogradare, lipsire de oportunități de formare, precum și orice alte acțiuni sau inacțiuni ce aduc prejudicii membrilor organizațiilor sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat sau activitatea sindicală” [art. 10 alin. (1)]. În același mod sunt protejate și persoanele alese în organele de conducere [alin. (2)].

Unele dispoziții ale legii menționate îi privesc în mod special pe membrii organelor de conducere alese ale organizațiilor sindicale, astfel:

- li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor;
- ei au acces în unități în care au membri, pentru desfășurarea a activităților sindicale, cu respectarea regulamentului intern al unității (art. 9);
- perioada în care persoana este salarizată de organizațiile sindicale constituie vechime în muncă¹;
- în cazul funcționarilor publici (inclusiv al celor cu statut special) salariați de organizația sindicală, raportul de serviciu este suspendat de drept, însă își păstrează locul de muncă și beneficiază de vechime în muncă și în specialitate (art. 11);
- prin contractele (acordurile) colective de muncă, se pot stabili și alte măsuri de protecție decât cele menționate anterior (art. 12)².
- membrii aleși în organele executive de conducere ale sindicatului, care lucrează nemijlocit, în unitate în calitate de angajați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru pentru activitatea sindicală, proporțional cu numărul de membri, în condițiile negociate prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate, sau în lipsa acestuia prin negociere directă cu conducerea unității [art. 38 alin. (1)].

7. Noțiuni generale privind patronatele.

Art. 14 C. mun. definește *angajatorul* ca acea „persoană fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă”.

Legea dialogului social nr. 367/2022³ lărgeste sfera noțiunii de angajator, acesta este „persoană fizică, persoană juridică sau persoană fizică autorizată care angajează forță de muncă, potrivit legii, pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu” (art. 1 pct. 10).

În temeiul aceleiași legi, are calitatea de angajator și *patronul*, adică acea „persoană juridică de drept privat, persoană fizică autorizată potrivit legii sau persoană care exercită potrivit legii o meserie ori profesie în mod independent, care administrează și utilizează capital în scopul obținerii de profit în condiții de concurență...”.

Din definițiile precitate observăm că:

- în timp ce Codul muncii îi are în vedere numai pe angajatorii care încadrează salariați cu contract individual de muncă, Legea nr. 367/2022 îi are în vedere și pe funcționarii publici;
- această din urmă lege, în termenul de patron cuprinde persoanele juridice și pe cele fizice care au calitatea de profesioniști, de agenții economici;
- deși în definiția angajatorului, legiuitorul începe cu persoana fizică, totuși cvasimajoritatea angajatorilor o reprezintă persoanele juridice.

Angajatorul este definit și de alte acte normative, și anume de: Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă⁴ („angajator-persoană fizică sau juridică ce se află în raporturi de muncă ori de serviciu cu lucrătorul respectiv și care are responsabilitatea întreprinderii și/sau unității”), Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților⁵ („angajator – persoana fizică sau juridică parte la contracte de muncă ori raporturi de muncă cu angajați în conformitate cu legislația română în vigoare”).

O.U.G. nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate individuale și întreprinderile familiale⁶ definește *întreprinderea economică*: „Activitatea economică desfășurată în mod organizat,

¹ Potrivit art. 50 lit. e) C. mun., contractul individual de muncă se suspendă de drept în situația îndeplinirii unei funcții de conducere salarizate în sindicat.

² În acest sens este și art. 220 alin. (3) din C. mun.

³ Publicată în M. Of. nr. 1238 din 22 decembrie 2022, modificată prin O.U.G. nr. 42/2023 (publicată în M. Of. nr. 459 din 25 mai 2023).

⁴ Publicată în M. Of. nr. 646 din 26 iulie 2006, modificată ulterior.

⁵ Republicată în M. Of. nr. 625 din 31 august 2012, modificată ulterior.

⁶ Publicată în M. Of. nr. 328 din 25 aprilie 2008, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 265/2022 (publicată în M. Of. nr. 750 din 26 iulie 2022).

permanent și sistematic, combinând resurse financiare, forță de muncă, materii prime, mijloace logistice și informație, pe riscul întreprinzătorului, în cazurile și în condițiile prevăzute de lege”. Prin urmare, în principiu, și aceste entități economice au calitatea de angajator.

În legislația fiscală, care definește munca dependentă la funcția de bază, angajatorul este beneficiarul activității desfășurate de către angajat în baza unui contract individual de muncă sau a unui statut special prevăzut de lege¹.

Din perspectiva definițiilor legale date angajatorului, observăm că principalul criteriu de identificare a acestuia îl reprezintă existența unui raport contractual sau a unui de serviciu între el și cel care prestează activitatea – angajatul –, raport în cadrul căreia angajatorul își exercită prerogativele organizatorice și de autoritate, inclusiv cea disciplinară.

Art. 189 C. civ. reglementează două mari categorii de persoane juridice: unele sunt de drept public, și altele de drept privat.

8. Categorii de persoane juridice – angajatori.

Așadar, au calitate de angajator, în principal, persoanele juridice.

Sunt persoane juridice de drept public cele care desfășoară activități în domenii de interes public. Este vorba, în primul rând, de organele statului, de alte autorități sau instituții publice etc.

În Titlul III, intitulat „*Autoritățile publice*”, *Constituția României* enumeră:

- Parlamentul (art. 61-79);
- Președintele României (art. 80-101);
- Guvernul (art. 102-110);
- Administrația publică centrală de specialitate și Administrația publică locală (art. 116-123);
- Autoritatea judecătorească (art. 124-134).

La rândul său, Codul administrativ – Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 reglementează în Partea a II-a, „Administrația publică centrală”, și anume:

- Guvernul și aparatul său de lucru, alcătuit din Secretariatul General, Cancelaria Prim-ministrului, aparatul propriu de lucru al acestuia, departamente și alte structuri organizatorice specifice (art. 19);
- ministerele (persoane juridice de drept public – art. 54), alte structuri aflate în subordonarea sau în coordonarea Guvernului sau ale ministerelor și autorităților administrativ autonome (art. 51).

Titlul IV al Părții a III-a din Codul administrativ este consacrat unităților administrativ-teritoriale (comune, orașe, județe), structuri care sunt persoane juridice de drept public, cu capacitate juridică deplină și patrimoniu propriu (art. 96).

„Autoritățile administrației publice locale din comune, orașe și municipii sunt consiliile locale ca autorități deliberative și primarii, ca autorități executive” [art. 106 alin. (1)].

Primarul, care dispune de un aparat de specialitate, „reprezintă unitatea administrativ-teritorială în relațiile cu alte autorități publice, cu persoanele fizice sau juridice române și străine, precum și în justiție” [art. 154 alin. (6)].

În cazul județelor funcționează consiliile județene, autorități ale administrației publice locale, conduse de un președinte „care reprezintă autoritatea executivă la nivelul județului” (art. 107).

Se prevede că „președintele consiliului județean reprezintă județul în relațiile cu celelalte autorități publice, cu persoanele fizice și juridice române și străine, precum și în justiție” [art. 190 alin. (1)].

Similar, sunt reglementate autoritățile publice locale ale municipiului București. Acestea sunt *Consiliul General al Capitalei și consiliile locale ale sectoarelor, ca autorități deliberative, precum și primarul general al Municipiului București și primarii sectoarelor, ca autorități executive* (art. 164).

Codul administrativ, în Titlul I al Părții a IV-a, se referă la prefect, subprefect, precum și la Instituția prefectului.

Prefectul, în calitate sa de reprezentant al Guvernului pe plan local (județean și al municipiului București), „conduce serviciile publice deconcentrate ale ministerelor și ale celorlalte organe ale administrației publice centrale din unitățile administrativ – teritoriale” [art. 249 alin. (2)].

În cadrul *Instituției prefectului* se organizează și funcționează cancelaria prefectului, compartiment organizatoric distinct, care cuprinde funcții de execuție specifice: directorul cancelariei, consilierul consultant și secretarul cancelariei (art. 268). De asemenea, prefectul poate organiza oficii prefecturale (art. 269).

¹ Art. 7 pct. 2 C. fisc. – Legea nr. 227 din 2015 (publicat în M. Of. nr. 688 din 10 septembrie 2005), modificat ulterior.

Se prevede că „ministerele și alte organe de specialitate ale administrației publice centrale pot avea în subordinea lor servicii publice deconcentrate, ca structuri de specialitate în unitățile administrativ teritoriale” [art. 277 alin. (1)]. Aceste servicii sunt destinate să îndeplinească „atribuții de control, inspecție și monitorizare în domeniul de specializare al ministerului de resort, respectiv al organului de specialitate al administrației publice centrale competente” (art. 278).

Toate autoritățile publice enumerate mai sus, începând cu cele centrale, și terminând cu cele locale, inclusiv cu serviciile publice deconcentrate, au calitatea de angajatori, utilizând forța de muncă (funcționari publici sau personal contractual).

Aceeași calitate o au și unitățile de învățământ, cultură, sănătate etc., finanțate de la bugetul statului, precum și unele unități cu specific feroviar¹.

Persoana juridică este o *colectivitate umană, care are calitatea de subiect de drept distinct, întemeiat pe o organizare de sine stătătoare și pe un patrimoniu propriu afectat realizării unui anumit scop în acord cu interesul general și cu ordinea juridică existentă*².

Cu caracter general, art. 25 alin. (3) C. civ. prevede că „persoana juridică este orice formă de organizare care, întrunind condițiile cerute de lege, este titulară de drepturi și obligații civile”³.

Diviziunea dreptului pozitiv în drept public (*jus publicum*) și drept privat (*jus privatum*) își găsește originea în dreptul roman. Potrivit jurisconsultului *Ulpian* (170-228 d. Hr.) „dreptul public se referă la organizarea statului, iar dreptul privat se referă la interesul fiecăruia”.

Normele „dreptului privat reglementează relațiile sociale, patrimoniale și nepatrimoniale la care participă particularii”. Dreptul civil este calificat ca drept privat general⁴. Intră în componența dreptului privat și dreptul muncii, în sens de dreptul contractelor de muncă⁵, precum și dreptul comercial⁶.

Prin urmare, persoana juridică de drept privat este acea formă organizatorică, alcătuită dintr-o colectivitate de persoane, titulară de drepturi și obligații civile, ce privesc interesele sale proprii. Ea este reglementată, cu caracter general, de Codul civil, în Titlul IV, al Cărții I (art. 187-251). Dar, în funcție de categoria din care face parte, aceasta este reglementată și în legi speciale, de exemplu:

- Legea nr. 31/1990 a societăților⁷;
- Legea nr. 15/1990 cu privire la regiile autonome și societățile cu capital de stat⁸;
- Legea nr. 36/1991 privind societățile agricole și alte forme de asociere în agricultură⁹;
- O.G. nr. 26/2000 privind asociațiile și fundațiile¹⁰;
- Legea nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperației¹¹;
- Legea nr. 196/2018 privind înființarea, organizarea și funcționarea asociațiilor de proprietari și administrarea condominiilor¹²;
- Legea nr. 236/2018 privind distribuția de asigurări¹³ etc.

Majoritatea angajaților de drept privat au calitatea de societăți, unele de „tip clasic”, construite pe baza proprietății private și a liberei inițiative, reglementate de Legea nr. 31/1990, altele sunt cu *capital de stat* care au luat ființă prin transformarea unităților economice de stat, în societăți comerciale, în temeiul Legii nr. 15/1990 privind reorganizarea unităților economice de stat ca regii autonome și societăți comerciale. În temeiul acestei legi, au luat ființă și *regiile autonome* tot prin reorganizarea unităților de stat în ramurile strategice ale economiei naționale (industria de armament, energetică, exploatarea minelor și a gazelor naturale, poșta și transporturi feroviare).

De reamintit este că prin O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice¹⁴, a fost reglementată conducerea regiilor autonome, a companiilor și societăților naționale, precum și a celorlalte societăți la

¹ Prezentând semnificația expresiei *unitate cu specific feroviar*, art. 3 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 195/2020 privind statutul personalului feroviar prevede că acesta este *orice entitate cu personalitate juridică înregistrată sub una dintre următoarele forme: instituție publică, regie autonomă, companie națională, societate organizată conform Legii societății nr. 31/1990*.

² M.N. Costin, C.M. Costin, *Dicționar de drept civil de la A la Z*, ed. a III-a, Ed. Universul Juridic, 2019, p. 685.

³ Art. 187 C. civ. dispune că „orice persoana juridică trebuie să aibă o organizare de sine stătătoare și un patrimoniu propriu, afectării realizării unui scop licit și moral, în acord cu interesul general”.

⁴ N. Popa, *Teoria generală a dreptului*, ed. 6, Ed. C.H. Beck, București, 2020, p. 71.

⁵ I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a IV-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, 2017, p. 40.

⁶ S.D. Cărpănuș, *Tratat de drept comercial român*, ed. a VI-a, actualizată, Ed. Universul Juridic, București, 2019, p. 12.

⁷ Republicată în M. Of. nr. 1066 din 17 noiembrie 2004, modificată ulterior.

⁸ Publicată în M. Of. nr. 98 din 8 august 1990, modificată ulterior.

⁹ Publicată în M. Of. nr. 97 din 6 mai 1991, modificată ulterior.

¹⁰ Publicată în M. Of. nr. 39 din 31 ianuarie 2000, modificată ulterior.

¹¹ Republicată în M. Of. nr. 368 din 20 mai 2014, modificată ulterior.

¹² Publicată în M. Of. nr. 660 din 30 iulie 2018, modificată ulterior.

¹³ Publicată în M. Of. nr. 853 din 8 octombrie 2018, modificată ulterior.

¹⁴ Republicată în M. Of. nr. 833 din 14 decembrie 2011, modificată ulterior.

care una sau mai multe întreprinderi din cele de mai sus dețin o participație majoritară sau o participație ce le asigură controlul (art. 2 pct. 2).

Societățile profesionale reprezintă o categorie numeroasă de angajatori, reglementate, în principal, de Legea nr. 31/1990¹.

O atare societate reprezintă forma juridică de exploatare a unei întreprinderi economice (comerciale) în condițiile art. 3 C. civ.²; această operațiune „constă în producerea, administrarea ori înstrăinarea de bunuri sau în prestarea de servicii, indiferent dacă are sau nu un scop lucrativ” [alin. (3)].

Întrucât Legea nr. 31/1990 nu cuprinde o definiție a societății comerciale se face apel la dispozițiile Codului civil care reglementează contractul de societate, adică societatea civilă.

Legea nr. 31/1990 reglementează următoarele forme ale societății privind activitatea comercială: societatea în nume colectiv; societatea în comandită simplă; societatea pe acțiuni; societatea în comandită pe acțiuni; societatea cu răspundere limitată.

Deosebirea dintre diferitele forme ale societății privind activitatea comercială au drept criteriu întinderea răspunderii asociațiilor față de terți pentru obligațiile societății (art. 3 din Legea nr. 31/1990).

a) *Societatea în nume colectiv* este cea ale cărei obligații sociale sunt garantate cu patrimoniul social și cu răspunderea nelimitată și solidară a tuturor asociaților.

b) *Societatea în comandită simplă* este cea ale cărei obligații sociale sunt garantate cu patrimoniul social și cu răspunderea nelimitată și solidară a asociaților comanditați; asociații comanditari răspund numai până la concurența aportului lor.

c) *Societatea pe acțiuni* este cea al cărei capital social este împărțit în acțiuni iar obligațiile sociale sunt garantate cu patrimoniul social; acționarii răspund numai în limita aportului lor.

d) *Societatea în comandită pe acțiuni* este cea al cărei capital social este împărțit în acțiuni, iar obligațiile sociale sunt garantate cu patrimoniul social și cu răspunderea nelimitată și solidară a asociaților comanditați; asociații comanditari răspund numai până la concurența aportului lor.

e) *Societatea cu răspundere limitată* este cea ale cărei obligații sociale sunt garantate cu patrimoniul social; asociații răspund numai în limita aportului lor.

Legea nr. 31/1990 reglementează și societatea cu răspundere limitată cu asociat unic (art. 13). Aceasta este o varietate a societății cu răspundere limitată.

Agenții de muncă temporară reprezintă o categorie de societăți, care au calitatea de angajatori.

Potrivit art. 88 alin. (3) C. mun., „agentul de muncă temporară este persoana juridică, autorizată de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, care încheie contracte de muncă temporare cu salariații temporari, pentru a-i pune la dispoziția utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere la dispoziție sub supravegherea și conducerea acestuia”.

Contractul de muncă temporară este tot un contract individual de muncă, ce se încheie între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, pe durata unei misiuni [art. 94 alin. (1) C. mun.].

Sunt structuri/unități ale administrației publice în care sunt încadrați două categorii de lucrători: funcționarii publici și personalul contractual.

Potrivit Codului administrativ, autoritățile și instituțiile publice sunt parte a raporturilor de serviciu încheiate cu funcționarii publici, precum și a contractelor individuale de muncă încheiate cu personalul contractual. Ele sunt definite de acest act normativ astfel:

– *autoritatea publică* este „organ de stat sau al unității administrativ-teritoriale care acționează în regim de putere publică pentru satisfacerea unui interes public” (art. 5 lit. k);

– *instituția publică* este „structură funcțională care acționează în regim de putere publică și/sau prestează servicii publice și care este finanțată din venituri bugetare și/sau din venituri proprii, în condițiile legii finanțelor publice” [art. 5 lit. w)].

Legiuitorul, așadar, face deosebire între cele două categorii de entități. Elementul principal de diferențiere constă, deci, în modul de finanțare.

¹ Privind societățile (publicată în M. Of. nr. 126-127 din 17 noiembrie 1999) modificată ulterior.

² S.D. Cârpenaru, *Tratat de drept comercial român*, ed. a VI-a, actualizată, Ed. Universul Juridic, București, 2019, p. 118.

Titlul III al Constituției României este intitulat *Autoritățile publice*, care înglobează *Parlamentul* (Cap. I), *Președintele României* (Cap. II), *Guvernul* (Cap. III), *Administrația publică* (Cap. V), cu două secțiuni, *Administrația publică centrală de specialitate* și *Administrația publică locală*, *Autoritatea judecătorească* (Cap. VI).

De remarcat este că, potrivit dispozițiilor constituționale sus-citate, noțiunea de *autoritate* se folosește numai alături de cea de *administrație publică* sau *administrația autonomă*. În acest sens, art. 116 alin. (2) și art. 117 alin. (3) prevăd că „se pot organiza în subordinea Guvernului ori a ministerelor sau ca autorități administrative autonome”, respectiv pentru „Autorități administrative autonome se pot înființa prin lege organică”. Se recunoaște astfel că autoritățile administrative autonome sunt o altă categorie de structuri decât organele de specialitate, care, potrivit aceluiași text, se înființează și se organizează în subordinea Guvernului sau a ministerelor. În același context, se impune citat art. 121 din Constituție, conform căruia „autoritățile administrației publice, prin care se realizează autonomia locală în comune și în orașe, sunt consiliile locale alese și primarii aleși, în condițiile legii” [alin. (1)]; acestea funcționează „ca autorități administrative autonome” [alin. (2)].

Există o *Listă a instituțiilor publice*, un catalog (on-line) cu peste asemenea 100.000 de instituții în țara noastră (listainstituții.ro).

Legiuitorul acordă calitatea de angajator și persoanelor fizice [art. 2 lit. f) și art. 14 alin. (1) C. mun.; art. 1 pct. 10 din Legea nr. 367/2022].

Singura condiție impusă persoanei fizice pentru a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator este aceea de a avea capacitate deplină de exercițiu [art. 14 alin. (3) C. mun.], adică să fi împlinit vârsta de 18 ani (art. 38 C. civ.).

Există două categorii de persoane fizice care pot avea calitatea de angajator, și anume:

- persoanele fizice ca atare;
- persoanele fizice profesioniști comercianți.

Persoanele fizice din prima categorie sunt limitate în ceea ce privește calitatea lor de angajator. Ele pot folosi forța de muncă doar pentru activități casnice (îngrijire, bone, gărzi de corp, conducători auto etc.).

9. Constituirea și organizarea organizațiilor patronale.

Potrivit art. 1 pct. 13 (faza II) din Legea nr. 367/2022, organizația patronală „se constituie pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul apărării și promovării drepturilor și intereselor comune ale membrilor săi, prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și de statutele proprii”.

Art. 64 din Legea nr. 367/2022 prevede:

„a) patronii/angajatorii se pot asocia pentru constituirea unui patronat/federație patronală a angajatorilor;

b) societățile cooperative, persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale autorizate, care au calitatea de angajatori, potrivit legii, pot constitui și/sau adera la un patronat;

c) două sau mai multe patronate pot constitui o federație patronală;

d) două sau mai multe federații patronale/ale angajatorilor pot constitui o confederație patronală/a angajatorilor” [alin. (1)].

Organizațiile patronale își pot constitui structuri organizatorice teritoriale proprii, cu sau fără personalitate juridică [alin. (2)], iar „federațiile și confederațiile pot constitui din organizațiile afiliate uniuni patronale teritoriale” [alin. (3)].

10. Negocierea colectivă.

Art. 96 alin. (2) din Legea dialogului social nr. 367/2022, stabilește: *contractele colective de muncă se pot negocia*, precum și în art. 487 alin. (1) C. adm. care prevede că *autoritățile și instituțiile publice pot încheia anual acorduri colectiv cu sindicatele reprezentative ale funcționarilor publici sau cu reprezentanții acestora*. Aceeași dispoziție este preluată și de art. 22 alin. (1) din H.G. nr. 302/2022.

Evident că verbul *a negocia* exprimă o *facultate* a partenerilor sociali și reprezintă o consecință a principiului libertății de negociere și a celui de a contracta. Dar de la acest principiu este statornicită o excepție prin art. 97 alin. (1)

din Legea nr. 367/2022: „Negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, precum și la nivel de sector de negociere colectivă”¹.

Desigur că obligația de a negocia în ipoteza avută în vedere de text este una de diligență și nu una de rezultat. Totodată, în temeiul principiului libertății de voință (art. 1.169 C. civ.), părțile pot hotărî de comun acord să nu încheie contractul colectiv de muncă². De evidențiat este că instanțele judecătorești nu pot obliga partenerii sociali să negocieze. Obligarea angajatorului de către instanță de a negocia ar contraveni principiului negocierii însuși³.

Buna credință reprezintă una din regulile care alcătuiesc deontologia negocierii și încheierii contractelor, inclusiv a acordurilor colective.

Buna-credință nu este doar un principiu de drept, ci și unul moral; el vizează exercitarea drepturilor și libertăților proprii, dar cu o limită: să nu se încalce drepturile și libertățile celorlalți (*neminem laedere*).

Termenul *buna-credință* este utilizat chiar în *Constituția României*, care, în art. 54 dispune: „Cetățenii României, cetățenii străini și apatrizii trebuie să își exercite drepturile și libertățile constituționale cu bună-credință, fără să încalce drepturile și libertățile celorlalți”.

La rândul său, Codul civil – Legea nr. 287/2009⁴ conține mai multe norme referitoare la termenul în discuție. Astfel, art. 14 prevede:

„(1) Orice persoană fizică sau persoană juridică trebuie să își exercite drepturile și să își execute obligațiile civile cu bună-credință, în acord cu ordinea publică și bunele moravuri.

(2) Buna-credință se prezumă până la proba contrară”.

Potrivit art. 1.170, „Părțile trebuie să acționeze cu bună-credință atât la negocierea și încheierea contractului, cât și pe tot timpul executării sale. Ele nu pot înlătura sau limita această obligație”.

Fiecare parte este ținută să acționeze conform exigențelor bunei-credințe [art. 1.201 alin. (1)]. Posesia de bună-credință conduce la dobândirea proprietății mobiliare (art. 935), iar viciul erorii în materie contractuală trebuie invocat cu bună-credință (art. 1.212)⁵ etc.

În ceea ce privește negocierea sau faza precontractuală, art. 1.183 instituie mai multe reguli cu incidență asupra bunei-credințe, astfel:

– părțile au libertatea inițierii, desfășurării și ruperii negocierilor și nu pot fi ținute răspunzătoare pentru eșecul acestora [alin. (1)];

– partea care se angajează într-o negociere este ținută să respecte exigențele bunei-credințe; părțile nu pot limita sau exclude această obligație [alin. (2)];

– este contrară exigențelor bunei-credințe, conduita părții care inițiază sau continuă negocieri fără intenția de a încheia contractul [alin. (3)];

– partea care inițiază, continuă sau rupe negocierile contrar bunei-credințe răspunde pentru prejudiciul cauzate celeilalte părți [alin. (4)].

În dreptul muncii, principiul bunei-credințe este prevăzut de art. 8 alin. (1) C. mun., conform căreia „relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe”.

Acest text consacră, în realitate, două principii (și nu doar unul): *principiul consensualității* și *principiul bunei-credințe*.

Dacă ne referim la contracte, *principiul consensualității* semnifică simplul acord de voințe al părților la încheierea acestor acte juridice, ocazie cu care părțile trebuie să se comporte cu bună-credință. Așa fiind, consensualismul și buna-credință formează un tot unitar, care guvernează raporturile de muncă, inclusiv în ceea ce privește și încheierea acordurilor colective.

În alin. (2) al aceluiași art. 8 C. mun. sunt instituite două obligații – *obligația de informare* și *obligația de consultare* – ale participanților la raporturile de muncă (angajatori și angajați), organizații sindicale și patronale, care

¹ De precizat este că, în general, libertățile juridice nu sunt libertăți absolute, ele sunt întotdeauna limitate și condiționate (M. Andreescu, C. Andreescu, *De la libertățile juridice la libertatea antologică*, în *Dreptul* nr. 12/2019, pp. 119-127).

² C. Ap. București, s. a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, dec. civ. nr. 3858/R/2007 (<http://portaljust.ro>).

³ C. Ap. București, s. a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, dec. civ. nr. 3830/R/2010 (<http://portaljust.ro>).

⁴ Codul civil, alcătuit dintr-un ansamblu de reguli, constituie *dreptul comun* „pentru toate domeniile la care se referă litera sau spiritul dispozițiilor sale” [art. 2 alin. (2)].

⁵ Același Cod se referă la buna-credință în cazul anulării actului juridic încheiat prin dol [art. 228 alin. (2)], iar art. 241 este intitulat „Buna-credință la survenirea condiției”.

nu sunt altceva decât obligații derivate din principiul „bunei-credințe”, reprezentând aplicații și forme de manifestare a acestuia¹.

Codul administrativ – aprobat prin O.U.G. nr. 57/2019 reține implicit principiul *bunei-credințe*, dar integrat *principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și personalului contractual din administrația publică* (art. 368), fiind consacrate:

– *profesionalismul*, „principiul conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudinea și conștiinciozitatea” [lit. d)];

– „integritatea morală, principiu conform căruia persoanelor care ocupă diferite categorii de funcții le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcției pe care o dețin sau să abuzeze în vreun fel de această funcție” [lit. f)];

– „cinstea și corectitudinea, principiu conform căruia în exercitarea diferitelor categorii de funcții ocupanții acestora trebuie să fie de bună-credință” [lit. h)].

În mod direct, „principiul bunei-credințe, în sensul respectării drepturilor și îndeplinirii obligațiilor reciproce” este enumerat de art. 373 din același cod printre principiile care stau la baza exercitării funcției publice [lit. j)].

Cu caracter general, art. 8 alin. (2) C. mun. dispune: „Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă”.

La rândul ei, Legea dialogului social nr. 367/2022, definește termenii respectivi:

– *informarea* constă în „transmiterea de date de către reprezentanții ai Guvernului, angajatori/organizații patronale, către sindicat/organizații sindicale sau, după caz, către reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, precum și transmiterea de date de către sindicat/organizații sindicale către angajator/organizații patronale pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză” [art. 1 pct. 2 lit. a)].

– *consultarea* reprezintă „schimbul de opinii și informații și stabilirea unui dialog între partenerii sociali” [art. 1 pct. 2 lit. b)].

De amintit că este în vigoare un act normativ social în materia discutată, și anume Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a salariaților².

Art. 3 din această lege prevede că *informarea* presupune „transmiterea de date de către angajator către reprezentanții angajaților pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză” [lit. e)], iar *consultarea* constă în „schimbul de păreri și stabilirea unui dialog între angajatori și reprezentanții angajaților” [lit. f)]. Aceștia din urmă sunt „reprezentanții organizațiilor sindicale sau, în cazul în care nu există sindicat, persoanele alese și mandatate să reprezinte angajații...” [lit. d)].

Modalitățile de informare și consultarea angajaților pot fi definite în mod liber și în orice moment, în contractele și acordurile colective de muncă (art. 6), cu mențiunea că în asemenea cazuri „angajatorul și reprezentanții angajaților vor respecta drepturile și obligațiile reciproce, ținând seama atât de interesele întreprinderii, cât și de cele ale angajaților” [art. 2 alin. (2) din Legea nr. 467/2006].

Angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări dacă acestea sunt de natură să dăuneze grav funcționării unității sau să îi prejudicieze interesele. Decizia de a nu comunica aceste informații sau de a nu întreprinde consultări trebuie motivată față de reprezentanții angajaților, care, oricum trebuie să se întemeieze pe criterii obiective.

În condițiile în care acești reprezentanți nu consideră justificată decizia angajatorului de a invoca confidențialitatea informațiilor sau de a nu furniza informațiile relevante ori de a nu iniția consultări, aceștia se pot adresa instanțelor judecătorești de drept comun competente [art. 7 alin. (2) și (3)].

În acest sens, trebuie reținut că există obligația legală de confidențialitate, obligație care trebuie respectată cu ocazia negocierii colective. Ea este consacrată de art. 1.184 C. civ., conform căreia „Când o informație confidențială este comunicată de către o parte în cursul negocierilor, cealaltă parte este ținută să nu o divulge și să nu o folosească în interes propriu, indiferent dacă se încheie sau nu contractul. Încălcarea acestei obligații atrage răspunderea părții în culpă”.

Așa fiind, obligația de confidențialitate revine destinatarilor informării – după caz, delegaților sindicali sau reprezentanților angajatorilor; ei trebuie să păstreze secretul informațiilor încredințate, să nu le destăinuie sau dezvăluie unor terți, ci să le utilizeze exclusiv în procesul negocierii colective.

¹ M. Nicolae, *Buna-credință în raporturile de muncă*, în *In memoriam I.T. Ștefănescu*, Ed. Universul Juridic, București, 2022, p. 101.

² Publicată în M. Of. nr. 1006 din 18 decembrie 2006, modificată ulterior. Această lege transpune Directiva Parlamentului European și al Consiliului nr. 2002/14/CE.

În același sens, art. 22 alin. (4) din H.G. nr. 302/2022 obligă autoritatea sau instituția publică să furnizeze celelalte părți la negociere (reprezentanților funcționarilor publici) toate informațiile necesare pentru încheierea acordului colectiv.

11. Obligatorietatea și facultatea negocierii colective.

Potrivit art. 96 alin. (2) din Legea dialogului social nr. 367/2022, „contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unități, la nivel de grupuri de unități la nivel de sectoare de negociere colectivă și la nivel național”.

Deși sintagma „se pot negocia” exprimă o facultate, totuși, așa cum dispune art. 229 alin. (2) C. mun. și art. 97 alin. (1) din Legea nr. 367/2022, negocierea colectivă este obligatorie *la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, precum și la nivel de sector de negociere colectivă*.

Un asemenea sector face parte din rândul sectoarelor economiei naționale „în care partenerii sociali convin să negocieze colectiv, care se stabilesc de către Consiliul Național Tripartit și se aprobă prin hotărâre a Guvernului” (art. 1 pct. 23 din Legea nr. 367/2022).

Se dispune că inițiativa negocierii aparține oricăreia dintre partenerii sociali [art. 97 alin. (2)], adică atât angajatorilor sau organizației patronale, dar și reprezentanților angajaților (sindicate sau reprezentanților lucrătorilor).

Aceasta reprezintă o notă legislativă, față de reglementarea anterioară potrivit căreia inițiativa negocierii aparținea numai angajatorului, noutate care se adaugă altora, și anume:

- terminologia de „sectoare de activitate” a fost înlocuită cu cea de „sectoare de negociere colectivă”, schimbare explicabilă prin aceea că partenerii sociali dintr-un atare sector convin să negocieze, iar sectoarele sunt stabilite de către Consiliul Național Tripartit;

- la nivelul acestor sectoare negocierea colectivă este obligatorie.

Per a contrario, negocierea nu este obligatorie în cazul unităților cu mai puțin de 10 angajați (adică până la 9 angajați) și nici la nivelul superior sectoarelor amintite (adică la nivel național).

Desigur că obligația de a negocia este una de diligență și nu una de rezultat. De asemenea, în temeiul principiului libertății de voință (art. 1.169 C. civ. – Legea nr. 187/2009) părțile pot hotărî de comun acord să nu încheie contractul colectiv de muncă¹, adică să negocieze, dar fără finalitate

Totodată, inspectorii de muncă, în virtutea prerogativelor cu care sunt învestiți, pot constata interacțiunea partenerilor sociali și să le pună în vedere să respecte și să aplice prevederile legale în materie. Lipsa reală a sindicatului reprezentativ ori a reprezentanților salariaților *nu este de natură a transfera obligația inițiativei negocierilor de la angajator. Dimpotrivă, în vederea valorificării garanțiilor constituționale referitoare la dreptul angajaților la negocieri colective și a caracterului obligatoriu al convențiilor colective și a nu goli de conținut acest drept ridicat la rangul de principiu constituțional, angajatorul are, în primul rând, obligația inițierii negocierii. În acest sens el avea la îndemână remedii, putând se efectueze diligențe minime pentru inițierea negocierilor, cum ar fi, cu titlu exemplificativ, să pună în vedere angajaților să își desemneze reprezentanții, în condițiile legii, pentru a participa la negocieri*².

Este de precizat că se poate negocia și încheia contracte colective și în unități cu mai puțin de 10 de salariați, dacă părțile ajung la un astfel de acord³.

12. Nivelul de negociere al contractelor colective de muncă.

Art. 96 alin. (2) din Legea nr. 367/2022 prevede: „Contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unități, la nivel de grupuri de unități la nivel de sectoare de negociere colectivă și la nivel național”.

La fiecare dintre aceste niveluri se poate încheia (și înregistra) *un singur contract colectiv de muncă* [art. 101 alin. (2)].

Unitatea este acea „formă de organizare a unui angajator, care funcționează ca întreprindere, companie, organizație cooperatistă, societate, instituție/autoritate publică sau orice altă formă de organizare, potrivit legii, cu personalitate juridică, și în care angajații/lucrătorii prestează muncă într-un anumit domeniu de activitate” (art. 1 pct. 21 din Legea nr. 367/2022).

Grupul de unități este acea „formă de organizare voluntară în vederea negocierii colective la acest nivel, cu sau fără personalitate juridică; se poate constitui din două sau mai multe unități, din același sector de negociere colectivă

¹ C. Ap. București, s. a VII-a pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. civ. nr. 3856/R/2007 (<http://portal.just.ro>).

² C. Ap. Alba Iulia, s. cont. adm. fisc., dec. nr. 179/2016, în C. Gilcă, *op. cit.*, p. 383.

³ A. Țiclea, *Declanșarea negocierii colective*, în RRDM nr. 8/2011, p. 44.

sau din sectoare de negociere colectivă diferite. Companiile naționale, regiile autonome, societățile cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale, instituțiile sau autoritățile publice pot constitui grupuri de unități dacă au în componență, în subordine ori în coordonare alte persoane juridice care au calitatea de angajator” (art. 1 pct. 22 din Legea nr. 367/2022).

Sectoarele de negociere colectivă sunt sectoarele economiei naționale în care partenerii sociali convin să negocieze colectiv. Ele au fost stabilite de către Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social și aprobate prin H.G. nr. 171/2023¹, și anume:

- agricultura;
- acvacultură, pescuit și vânat;
- silvicultură;
- industria extractivă;
- energie;
- petrol și gaze și minerit energetic;
- industria alimentară, a băuturilor;
- industria tutunului;
- industria textilă, produse textile, îmbrăcăminte;
- industria pielăriei și încălțăminte;
- exploatarea și prelucrarea primară a lemnului;
- fabricarea hârtiei și a produselor de hârtie;
- industria chimică și petrochimică și activități conexe;
- industria materialelor plastice;
- industria sticlei și a ceramicii fine. Industria materialelor de construcții – fabricări;
- fabricarea tâmplăriei izolante;
- industria metalurgică;
- industria construcțiilor metalice și a construcțiilor de mașini;
- construcția de nave;
- industria echipamentelor electrice, electronice și mecanică fină;
- industria mobilei și alte activități industriale;
- servicii de apă;
- servicii comunitare și utilități publice. Gestionarea deșeurilor;
- transport de călători în sectorul public;
- construcții civile și industriale;
- comerț cu ridicata și amănuntul;
- sector mici comercianți;
- transport pe cale ferată și servicii conexe;
- transporturi rutiere și servicii conexe;
- transporturi pe apă și servicii conexe;
- transporturi aeriene și servicii conexe;
- poștă și curierat;
- turism, hoteluri și restaurante;
- servicii de editare tipărire, difuzare;
- mass-media;

¹ Publicată în M. Of. nr. 190 din 7 martie 2023.

- cultură;
- tehnologia informației;
- telecomunicații;
- radiotelecomunicații;
- activități bancare;
- activități ale instituțiilor financiare nebancare;
- activități de asigurări și reasigurări;
- activități de administrare și intermediere asociate serviciilor financiare și de asigurări;
- activități de brokeraj;
- activități de servicii de pază;
- ordine publică și apărare națională;
- administrație publică;
- activități de justiție;
- învățământ preuniversitar;
- învățământ superior;
- sănătate;
- activități sanitar-veterinare;
- asistență socială;
- jocuri de noroc și pariuri;
- activități sportive;
- activități sportive de fotbal;
- activități sportive de handbal;
- cercetare-dezvoltare.

Prin Legea nr. 367/2022 a fost remediată eroarea legislativă comisă prin Legea nr. 62/2011 (acum abrogată) care a constat în eliminarea posibilității încheierii contractului colectiv de muncă unic la nivel național. Această aberație legislativă a nesocotit nu doar normele internaționale, dar chiar și dispozițiile Constituției noastre, care în art. 41 alin. (1) dispune: „dreptul la negocieri colectiv în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate”¹.

Reintroducerea instituției contractului colectiv de muncă la nivel național, modernizarea legislativă având menirea de a stimula negocierea colectivă în țara noastră au fost solicitate cu insistență de către Organizația Internațională a Muncii în anii 2021 și 2022.

¹ Privind critica eliminării contractului colectiv de muncă unii la nivel național a se vedea I.T. Ștefănescu, *Dreptul muncii – vocație și viziune*, în RRDM nr. 2/2013, p. 18.

CAPITOLUL VII

SEMNATURA ELECTRONICĂ ȘI

ÎNCHEIEREA CONTRACTELOR INDIVIDUALE DE MUNCĂ

1. Reglementarea actuală a contractului individual de muncă.

În principal, contractul individual de muncă este reglementat de *Codul muncii*. Acesta conține un întreg titlu (II), intitulat „Contractul individual de muncă”, cel mai cuprinzător din structura sa; înglobează nouă capitole (art. 10-110), ceea ce reprezintă aproximativ o treime din textele Codului. Contractul individual de muncă este instituția reglementată exhaustiv, motiv pentru care putem aprecia că *actualul Cod al muncii este, cu prioritate, o lege a acestui contract*.

2. Definiție.

Art. 10 din Codul muncii actual prevede: „Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită *salariat*, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu”.

Având în vedere că în dreptul nostru termenul de „contract” și cel de „convenție” sunt sinonimi¹, pentru a evita caracterul *idem per idem* al definiției credem că ar fi fost mai indicată formularea „contractul individual de muncă este convenția”, în loc de „contractul individual de muncă este contractul”.

Apoi, se știe că orice contract sau convenție presupune un acord de voințe, drepturi și obligații reciproce. Or, din definiția legală prevalează doar obligația salariatului de a presta munca sub autoritatea unui angajator în schimbul căreia primește o remunerație și numai implicit se deduce că este vorba și de obligația angajatorului de a plăti salariul. În plus, acesta are și îndatorirea generală de a asigura condiții de muncă adecvate, securitatea și sănătatea în muncă².

În sfârșit, ca regulă, angajatorul este o persoană juridică și doar ca excepție persoană fizică.

Drept consecință, în definiție ar fi trebuit să se țină seama de această ordine.

De aceea, propunem următoarea definiție: *contractul individual de muncă este acea convenție în temeiul căreia o persoană fizică, denumită salariat sau angajat, se obligă să presteze o anumită activitate pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană juridică sau persoană fizică, care, la rândul său, se obligă să plătească remunerația, denumită salariu și să asigure condiții adecvate desfășurării activității, menținerii securității și sănătății în muncă*.

3. Enumerarea elementelor contractului individual de muncă.

Contractul individual de muncă se caracterizează prin următoarele elemente:

- prestarea muncii;
- salariul;
- subordonarea salariatului față de angajator (patron).

La cele trei elemente se mai adaugă încă unul, cel temporal, având în vedere că acest contract se încheie pe o durată nedeterminată sau determinată de timp.

4. Reglementarea semnăturii electronice

Art.16 din C. mun. modificat prin OUG nr. 36/2021, OUG nr. 117/2021 și Legea nr. 208/2021 prevede că părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată (alin.1¹) la rândul său, angajatorul Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate ori a sigiliului electronic al angajatorului, pentru întocmirea tuturor înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la încetarea contractului individual de muncă, în condițiile stabilite prin regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil (alin. 1²).

La nivelul *Uniunii Europene* a fost adoptat Regulamentul nr. 910/2014 al Parlamentului European și al Consiliului din 23 iulie 2014 privind identificarea electronică și serviciile de încredere pentru tranzacțiile electronice.

¹ A se vedea Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 749.

² A se vedea art. 6 alin. 1, art. 39 alin. 1, lit. f, art. 40 alin. 2 lit. b din Codul muncii.

În dreptul nostru, au fost adoptate: Legea nr 455/2011 privind semnătura electronică și Legea nr. 214/2024 privind utilizarea semnăturii electronice, a mărcii temporale și prestarea serviciilor de încredere bazate pe acestea.

5. Semnătura electronică. Noțiuni. Tipuri

Semnătura electronică a unui concept abstract. Practic, ea constituie o transpunere digitală a semnăturii olografe în mediul online.

Regulamentul Uniunii Europene definește trei tipuri de semnături electronice: *simple* (cu un nivel scăzut de încredere); *avansate* (cu un nivel mediu de încredere); *calificate* (cu un nivel ridicat de încredere).

Principala diferență între *semnătura electronică avansată* și *semnătura electronică calificată*, constă în aceea că secundă este creată de un dispozitiv calificat de crearea semnăturii electronice având o atare misiune; se bazează pe un certificat calificat pentru asemenea semnături.

Practic ceea ce diferă cu privire la semnăturile în discuție este *tehnologia folosită*, respectiv acel certificat și acel dispozitiv de creare a semnăturii electronice calificate. Aceste elemente generează prezumția că identitatea semnatarului este cea reală, motiv pentru care semnătura respectivă reprezintă tipul cel mai sigur de semnătură electronică și care are valoarea legală cea mai puternică.

Art. 26 din Regulamentul nr. 910/2014 dispune: „O semnătura electronică avansată îndeplinește următoarele cerințe:

- a) face trimitere exclusiv la semnatar;
- b) permite identificarea semnatarului;
- c) este creată utilizând date de creare a semnăturilor electronice pe care semnatarul le poate utiliza, cu un nivel ridicat de încredere, exclusiv sub controlul său; și
- d) este legată de datele utilizate la semnare astfel încât orice modificare ulterioară a datelor poate fi detectată”.

Semnătura electronică simplă este cea ale cărei elemente nu îndeplinesc cel puțin una dintre condițiile care trebuie să le îndeplinească o semnătură electronică avansată conform art.26 din Regulamentul precitat (art.2 alin.2 lit.b din Legea nr. 214/2024).

Semnăturile electronice se achiziționează de la unul dintre furnizorii din România (în jur de 5), sau din Uniunea Europeană (vreo 220); 113 de prestatori emit *sigilii electronice calificate* și 126 de prestatori emit *mărci temporale calificate*.

Asemănător sunt reglementate de normele europene și naționale: *sigiliul electronic*; *sigiliul electronic avansat*; *sigiliul electronic calificat*.

6. Facultatea utilizării semnăturii electronice

Deși conform art. 16 alin.1 fraza a II a angajatorul are obligația de încheiere a contractului individual de muncă în forma scrisă, totuși acesta nu-l poate obliga pe salariat să utilizeze semnătura electronică avansată ori semnătura electronică calificată la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, încetarea contractului respectiv (alin. 1⁶). Așadar, cele două părți trebuie să se înțeleagă în acest sens. Ele pot utiliza ori nu un tip de semnătură electronică, sau pot utiliza *semnătura olografă*. Dar, de vreme ce au stabilit, părțile, trebuie să recurgă la același tip de semnătură pe tot parcursul înțelegerii lor.

7. Beneficii ale semnăturii electronice

Sunt relevante, în special, în ipoteza în care se prestează munca la domiciliu sau în regim de telemuncă, locul de muncă fiind astfel în afara sediului angajatorului. Acesta poate fi în altă locație din țară sau chiar din străinătate. Într-un atare context, semnătura digitală se impune pentru rapiditatea și utilizarea ei.

Mai trebuie amintit că potrivit art.3 din Legea nr.214/2024:

- „Toate tipurile de semnătură electronică prevăzute în Regulamentul (UE) nr. 910/2014 sau în prezenta lege produc efecte juridice și pot fi utilizate ca mijloace de probă în fața instanțelor de judecată (alin. 1).
- „Actul juridic în format electronic, semnat cu tipul de semnătură electronică prevăzut de lege sau cu semnătura electronică calificată, produce aceleași efecte juridice ca același act juridic în format lettric (alin. 2).

CAPITOLUL VIII

CONCEDIEREA

1. Legalitatea încetării contractului individual de muncă.

Expresia cea mai elocventă a stabilității în muncă, garanție a apărării intereselor salariaților, o constituie, fără îndoială, reglementarea prin lege a condițiilor în care poate avea loc încetarea raporturilor juridice de muncă.

Acționează, așadar, *principiul legalității; modurile și cazurile* în care poate interveni, *motivele, condițiile, procedura, efectele și controlul* său, precum și *răspunderile* părților sunt reglementate pe larg în lege.

Așa fiind, *nu* se poate considera că dreptul la muncă este îngrădit, ceea ce ar contraveni dispozițiilor constituționale (art. 44 alin. 1) sau Codului muncii (art. 3 alin. 1).

Într-adevăr, libertatea muncii nu trebuie interpretată ca un principiu absolut, iar neîngrădirea dreptului la muncă ca o interdicție a încetării contractului.

Sunt cazuri în care raportul juridic de muncă nu mai poate continua din motive independente de voința celor două părți ale sale (angajator-salariat). În același timp, contractul este un act juridic bilateral, iar principiul libertății de voință trebuie să se manifeste nu numai la încheierea, ci și la încetarea sa

2. Cazurile încetării contractului individual de muncă. Potrivit art. 55 din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta:

- de drept;
- prin acordului părților;
- ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, prin concediere sau demisie.

3. Concedierea. Noțiune. Situații. Dacă anterior adoptării actualului Cod al muncii termenul de concediere a fost prevăzut doar de actele normative care au reglementat desfacerea, în anumite condiții, a contractelor individuale de muncă a unui grup de salariați (concedierea colectivă), actuala reglementare introduce acest termen pentru orice încetare a unui atare contract din inițiativa angajatorului (art. 58 alin. 1).

Fixarea limitativă a cazurilor și a motivelor pentru care poate avea loc încetarea raporturilor juridice de muncă în temeiul voinței unilaterale a angajatorului reprezintă cea mai importantă garanție pentru neîngrădirea dreptului la muncă.

Se recunoaște expres dreptul salariaților la protecție împotriva concedierilor nelegale (art. 6 alin. 2, teza finală și art. 39 alin. 1 lit. j). În plus, salariații *nu* pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege, orice asemenea tranzacție fiind lovită de nulitate (art. 38).

Concedierea poate fi dispusă pentru motive ce țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana lui (art. 58 alin. 2).

În această ultimă situație, concedierea poate fi individuală sau colectivă (art. 66).

4. Cazurile de concediere pentru motive care țin de persoana salariatului. În art. 61 din Codul muncii sunt enumerate cazurile în care angajatorul poate dispune concedierea pentru motive ce țin de persoana salariatului și anume:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii sau de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă unde este încadrat.

5. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului. În conformitate cu art. 65 din Codul muncii, această concediere reprezintă încetarea contractului, „determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana acestuia” (alin. 1).

Este cert că, de regulă, concedierea menționată este generată de rațiuni economice.

Așa fiind, potrivit textului analizat, motivul concedierii, nu este inerent persoanei salariatului, ci exterior acesteia. Nu mai este vorba de abateri disciplinare, de inaptitudine fizică sau psihică etc., ci de un fapt exterior lui: desființarea locului de muncă, care, evident, nu poate fi imputabil în niciun mod salariatului afectat.

El nu ar putea fi imputat nici angajatorului (se exclude subiectivismul acestuia), ci determinat de cauze obiective consecință a unei organizări a unității care impun desființarea unui (unor) loc (locuri) de muncă, cu consecința restructurării personalului.

Prin urmare, ordinea firească este următoarea: mai întâi se decide (hotărăște) desființarea locului de muncă, apoi de procedeză la concedierea salariatului care ocupă acest loc de muncă.

Poate fi vorba de dificultăți economice și diminuarea sau chiar încetarea activității, dar și de transformări tehnologice, modernizarea, automatizarea proceselor de producție etc., în toate cazurile impunându-se renunțarea la serviciile unor salariați.

Condiția de legalitate impusă de lege este ca desființarea locului de muncă să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă (art. 65 alin. 2).

Reorganizarea trebuie dispusă de organul competent.

Astfel, s-a prevăzut că încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu ale personalului ca urmare a reorganizării unor autorități sau instituții publice (ca regulă prin desființare, rezultat al comasării prin absorbție sau reducerea de posturi – art. 3), se face cu respectarea procedurilor legale aplicabile categoriei de personal din care face parte și a prevederilor legale privind protecția socială, pe baza criteriilor stabilite între conducerea autorității ori instituției publice și reprezentanții salariaților sau, după caz, ai sindicatelor. În lipsa unor asemenea înțelegeri, se vor avea în vedere următoarele criterii minime:

- a) dacă sunt îndeplinite condițiile de pensionare;
- b) calificativul obținut la ultima evaluare a performanțelor profesionale individuale;
- c) existența unor sancțiuni disciplinare;
- d) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreținere;
- e) dacă măsura ar afecta 2 soți care lucrează în aceeași unitate, desfacerea contractului de muncă sau, după caz, a raportului de serviciu al soțului care are venitul cel mai mic;
- f) măsura să afecteze în ultimul rând familiile monoparentale care au în îngrijire copii, întreținătorii de familie, precum și salariații bărbați sau femei care au cel mult 5 ani până la îndeplinirea condițiilor de pensionare;
- g) alte criterii stabilite de legi speciale, dacă este cazul (art. 6 alin. 4 și 5).

5. Concedierea colectivă. Este denumită astfel pentru că afectează nu doar un singur salariat sau mai mulți luați individual, ci o colectivitate de salariați. Însă, ea *nu* se aplică salariaților din instituțiile sau autoritățile publice (art. 71 alin. 5 din Codul muncii).

Potrivit art. 68 din Codul muncii, „prin concediere colectivă se înțelege concedierea într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:

- a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mulți de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
- b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
- c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați”.

La stabilirea numărului de salariați concediați colectiv se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concediați.

În temeiul art. 69 din Codul muncii, angajatorul are obligația de a iniția în timp în timp util și în scopul punerii de acord, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

- a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;
 - b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați;
- În perioada în care au loc consultări, pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri, în timp util, angajatorul are obligația de a notifica în scris, informații relevante referitoare la:
- a) numărul total și categoriile de salariați;
 - b) motivele care determină concedierea preconizată;
 - c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
 - d) criteriile avute în vedere, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;¹
 - e) măsurile preconizate pentru limitarea numărului concedierilor;
 - f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați;
 - g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;

¹ Potrivit art. 69 alin. 21 din Codul muncii, introdus prin Legea nr. 40/2011, aceste criterii „se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță”.

h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

Obligațiile prevăzute mai sus se mențin indiferent dacă decizia care determină concedierile este luată de către angajator sau de către o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului.

Art. 74 din Codul muncii prevede că în termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat, în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

În situația în care în termenul menționat se reiau aceleași activități angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională, o comunicare scrisă prin care sunt informați asupra activității.

Salariații destinați au la dispoziție un termen de maxim 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit. Dacă ei nu-și manifestă consimțământul în termenul legal sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

CAPITOLUL IX

MUNCA PE PLATFORMELE DIGITALE

1. Ce este munca pe platformele digitale? ¹

În multe țări, ca și în România, s-a înregistrat o creștere a tipurilor de contracte ce se abat de la contractul individual de muncă clasic, așa cum îl știm de zeci de ani, adică un contract de muncă dependent, cu normă întreagă, pe durată nedeterminată. Flexibilizarea locurilor de muncă este o cerință a lucrătorilor dar și companiilor, care în acest fel economisesc resurse sau îmbină mai ușor viața profesională cu viața privată. Astfel, a crescut utilizarea contractelor temporare sau ocazionale, munca pe cont propriu sau munca pe platforme (Crowdsourcing), piața având nevoie de flexibilitate.

În acest sens există îngrijorări cu privire la calitatea locurilor de muncă și a utilizării excesive și/sau improprie a acestor tipuri de contracte, cu privire la discriminare și egalitate, dar și cu privire la protecția lucrătorilor.

Crowdsourcing este un tip de activitate participativă online în care o persoană fizică sau juridică propune unui grup de persoane având competențe diferite, prin intermediul unui apel deschis și flexibil, angajarea în realizarea unei sarcini sau proiect. Realizarea sarcinii atrage beneficii pentru toate părțile implicate.

Participantul (lucrătorul), cel care execută sarcina, primește de cele mai multe ori bani. El poate primi, de asemenea și recunoaștere socială, dezvoltarea competențelor/abilităților individuale.

Beneficiarul, la rândul lui, obține și utilizează ceea ce participanții au adus în afacere sub forme diferite în funcție de tipul de activitate. Câteva exemple de acest fel pot fi: Wikipedia, Waze, YouToubе, Amazon, Pandafood, Uber, Netflix etc.

Diferența între proiectele/platformele Open-source și Crowdsourcing este că dacă primul tip de sistem este pus la dispoziția oricui pentru a fi folosit, al doilea tip de sistem păstrează controlul asupra proiectului. Astfel, trebuie să înțelegem că platformele de Crowdsourcing păstrează dreptul de proprietate asupra ideilor, impun condiții în care persoanele pot fi angajate în proiect.

Dezvoltarea acestui tip de muncă în sistem de Crowdsourcing a început de multă vreme și a ajuns în România de cel puțin 10 ani dar nu a fost atât de vizibil. S-a dezvoltat odată cu sistemele de IA care dezvoltându-se din ce în ce mai mult, au permis creșterea creativității în afaceri la o scară din ce în ce mai largă.

Freelancer de exemplu, este una din cele mai mari platforme de Crowdsourcing care unește peste 39 de milioane de angajatori și freelanceri din lume (aproximativ 247 de țări) – Australia, SUA, Canada, Marea Britanie, Germania, Suedia, etc. Prin intermediul acestei platforme, angajatorii pot colabora cu freelanceri care pot lucra în domenii precum dezvoltare software, redactare, introducerea datelor, design, inginerie, cercetare științifică, vânzări și marketing, contabilitate, servicii juridice, recrutare alte tipuri de servicii etc.

Un start-up românesc ar fi de exemplu DWF – Digital Workforce, o platformă de Crowdsourcing care oferă soluții pentru îndeplinirea sarcinilor complexe/intensive folosind forță de muncă distribuită de la peste 200.000 de membri.

Se pune astfel în discuție, cine și cum angajează, care este legea aplicabilă în astfel de situații?

Pentru crearea unei astfel de platforme nu este necesară o adresă fizică. Este suficientă o adresă de email. Așadar, personalul care se angajează să activeze pe o astfel de platformă va putea lucra numai în condițiile impuse de platforma respectivă și va fi remunerat pentru ceea ce va face. El va respecta regulamentul impus de platformă, uneori va fi condiționat să respecte un anumit program și termenele limită pentru îndeplinirea sarcinilor asumate.

2. Formele de muncă

Formele raportului juridic de muncă sunt împărțite în două tipuri, *forme tipice* bazate pe contractul individual de muncă și *forme atipice* care au la bază alte tipuri de contracte.²

Dacă avem în vedere platformele *Crowdsourcing*, lucrătorii angajați aici considerăm că își desfășoară activitatea în forme atipice de muncă.

Existența raportului de muncă nu depinde de denumirea pe care părțile o dau convenției pe care o încheie, ci de condițiile de fapt în care este prestată activitatea.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene, a statuat că principala caracteristică a relațiilor de muncă o constituie faptul că „o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație”.³

¹ Laura Georgescu, *Soluții privind desfășurarea raporturilor de muncă în contextul digitalizării și flexibilizării lor*, în RRDM nr. 3/2020.

² Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul juridic, București, 2024, p. 21 și urm.

³ Idem.

O trăsătură importantă a raportului de muncă ce se respectă și în sistemele de muncă *crowdsourcing* este acela că muncă are un caracter personal – *intuitu personae*. Așadar, contractul se încheie în considerarea competențelor, aptitudinilor și calităților lucrătorului, dar și în funcție de specificul activității, al condițiilor de muncă oferite de cel care face oferta de angajare.

Totuși trăsătura fundamentală a raportului juridic de muncă este *subordonarea*. Precizăm că și pe *platformele online* în discuție, lucrătorul trebuie să respecte regulile impuse de angajator în ce privește disciplina muncii, programul de lucru, chiar prezentarea la formarea profesională defășurată de acesta. Angajatorul îi pune la dispoziție lucrătorului programe de formare și instruire și chiar acces la toate resursele pe care le are.

Astfel, sesizăm că lucrul pe astfel de *Platforme de Crowdsourcing* este unul foarte asemănător cu lucrul la orice alt angajator. Și, deloc de neglijat, acest tip de muncă a luat o amploare foarte mare și în România. Costurile dezvoltării unui astfel de sistem sunt mult reduse, iar lucrătorii au acces la bazele de date ale platformei, ei pot lua legătura mult mai ușor cu specialiști în diverse domenii de activitate.

3. Reglementarea muncii pe platforme

UE în data de 23 octombrie 2024 a adoptat Directiva 2024/2831 A Parlamentului European și a Consiliului privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul muncii pe platforme.

Noua Directivă introduce prezumția unui raport de muncă (spre deosebire de activitatea independentă) care este activată atunci când sunt prezente indicii legate de control și conducere asupra desfășurării muncii, în conformitate cu legislația națională și cu contractele colective de muncă și ținând seama de jurisprudența UE.

Directiva obligă țările UE să stabilească o prezumție de angajare la nivel național, cu scopul creării unui echilibru dintre puterea platformei digitale de muncă și persoanele care lucrează pe aceste platforme. Sarcina probei revine platformei, ca și în cazul angajatorului în raporturile de muncă clasice, ceea ce înseamnă că platforma trebuie să demonstreze că nu există raport de muncă.

Munca pe platforme poate oferi posibilitatea de a accesa mai ușor piața forței de muncă, de a obține venituri suplimentare prin intermediul unei activități secundare sau de a beneficia de o anumită flexibilitate în organizarea timpului de lucru. În același timp, majoritatea persoanelor care prestează muncă pe platforme au un alt loc de muncă sau o altă sursă de venituri și tind să aibă o remunerație scăzută. În plus, munca pe platforme evoluează rapid, ceea ce duce la noi modele de afaceri și forme de ocupare a forței de muncă care uneori nu sunt acoperite de sistemele de protecție existente.

În motivarea adoptării aceste directive să arată că:

„Sistemele automatizate de monitorizare și sistemele automatizate de luare a deciziilor bazate pe algoritmi înlocuiesc din ce în ce mai mult funcțiile pe care managerii le îndeplinesc de obicei în întreprinderi, cum ar fi alocarea sarcinilor, stabilirea prețurilor pentru sarcinile individuale, determinarea programelor de lucru, furnizarea de instrucțiuni, evaluarea muncii desfășurate, oferirea de stimulente sau aplicarea de tratamente nefavorabile. Mai ales platformele digitale de muncă utilizează astfel de sisteme algoritmice ca o modalitate standard de organizare și gestionare a muncii pe platforme prin intermediul infrastructurii lor. Persoanele care prestează muncă pe platforme și care sunt supuse unei astfel de gestionări algoritmice nu au adesea acces la informații cu privire la modul în care funcționează algoritmi, la datele cu caracter personal utilizate și la modul în care comportamentul acestor persoane afectează deciziile luate de sistemele automatizate. Totodată, reprezentanții lucrătorilor, alți reprezentanți ai persoanelor care prestează muncă pe platforme, inspectoratele de muncă și alte autorități competente nu au acces la astfel de informații. În plus, adesea persoanele care prestează muncă pe platforme nu cunosc motivele deciziilor luate sau sprijinite de sistemele automatizate și nu au posibilitatea de a obține o explicație pentru deciziile respective, de a discuta aceste decizii cu o persoană de contact, de a contesta deciziile respective sau de a solicita rectificarea ori, dacă este relevant, a introduce o cale de atac” (pct. 8).

Scopul directivei în discuție este de a îmbunătăți condițiile de muncă și protecția datelor cu caracter personal în cadrul muncii pe platforme prin:

- introducerea de măsuri pentru a facilita determinarea statutului profesional corect al persoanelor care prestează muncă pe platforme;
- promovarea transparenței, a echității, a supravegherii umane, a securității și a responsabilității în gestionarea algoritmică în cadrul muncii pe platforme; și
- îmbunătățirea transparenței în ceea ce privește munca pe platforme, inclusiv în situații transfrontaliere.

Ea stabilește drepturi minime aplicabile tuturor persoanelor care prestează muncă pe platforme în Uniune care are sau despre care se consideră, pe baza evaluării faptelor, că are un contract de muncă sau un raport de muncă astfel cum este definit de legislația, convențiile colective de muncă sau practicile în vigoare în statele membre, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție.

De asemenea, directive în discuție stabilește norme pentru îmbunătățirea protecției persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor lor cu caracter personal, prevăzând măsuri privind gestionarea algoritmică aplicabile persoanelor care prestează muncă pe platforme în Uniune, inclusiv celor care nu au un contract de muncă sau un raport de muncă.

Ea se aplică tuturor platformelor digitale de muncă care organizează munca pe platforme desfășurat în Uniune, indiferent de locul în care sunt stabilite sau de legislația altfel aplicabilă.