

CURSUL 2

CAPITOLUL I. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

1. Contractul individual de muncă, izvor al raportului de muncă.

În domeniul dreptului noțiunea de *izvor* are două accepțiuni. Când vorbim de *izvoarele dreptului* noțiunea desemnează acele norme legale (legi, hotărâri guvernamentale, ordonanțe de urgență etc.), care reglementează raporturile de muncă.

Cel de-al doilea sens al termenului de *izvor* este actul sau faptul juridic care *dă naștere raportului juridic concret*. Faptele juridice care dau naștere unui raport juridic sunt: nașterea, moartea, căsătoria, fapta delictuală (accident, contravenție sau infracțiune).

Actele juridice care dau naștere unui raport juridic sunt în principal *contractele*. Contractul reprezintă un *acord de voințe* între două sau mai multe persoane fizice sau juridice. Codul civil reglementează nenumerate contracte. Pot fi date ca exemplu cele mai frecvente contracte: vânzarea- cumpărarea, schimbul, donația, darul, închirierea sau transportul.

Contractul, ca noțiune este sinonimă cu convenția sau înțelegerea. Esența contractului este înțelegerea, întâlnirea a două voințe concordante, care se suprapun și se coroborează. Convențiile de valoare mai mare se consemnează în scris, pentru probațiune (dovedire). În cazul unor contracte este necesară forma *autentică*, adică se necesită autentificarea notarială. Este cazul contractelor referitoare la înstrăinarea de imobile, dar mai sunt și contractele pentru care legea cere forma autentică în mod expres, cum ar fi donația.

Contractul individual de muncă este un contract aparte, deoarece este singurul contract care *dă naștere unor raporturi care alcătuiesc obiectul dreptului muncii*. Pentru o mai mare precizie și acuratețe, ar fi cazul să adăugăm, că acest contract individual de muncă *dă naștere la cele mai multe raporturi juridice de domeniul dreptului muncii*, nu la toate raporturile juridice de muncă. Deci, în jurul acestui contract gravitează dreptul muncii, însă legislația muncii acoperă și completează și alte feluri *atipice* de raporturi din domeniul dreptului muncii (cazul funcționarilor publici, magistraților, demnitarilor preoților etc.).

Pentru a înțelege mai bine domeniul dreptului muncii se necesită un studiu aprofundat al contractului individual de muncă. Încheierea acestui contract *dă naștere la un raport juridic*, care, de obicei este de lungă durată și implică părțile într-o colaborare complexă.

2. Libertatea acordului de voință.

Contractul de muncă este un acord de voință care implică libertatea părților. Nimeni nu poate fi obligat la muncă forțată sau la relații de servitute (aservire). Diferitele organizații internaționale au eliberat directive care au ca scop stimularea statelor să asigure un climat economic, juridic și social de asigurare a realizării dreptului la muncă. Cazul ideal este asigurarea unui loc de muncă pentru toți indivizii, în acord cu aptitudinile, capacitățile, studiile și experiența acestora.

Ceea ce se poate realiza *efectiv*, este reducerea șomajului și crearea a cât mai multe locuri de muncă. Desigur, statele implicate trebuie să fie prudente, ca și interesele angajatorilor să fie respectate.

Există o piață a forței de muncă. În faza precontractuală angajatorul *oferă* un loc de muncă unor solicitanți, beneficiari necunoscuți și nedeterminați, prin diverse forme de publicitate. Oferta va "nimeri" anumite *cereri*, va ajunge la cunoștința unor *solicitanți interesați*.

Desigur, se poate imagina și situația inversă, aceea de lansarea ofertei din partea celui dornic să se angajeze, din partea viitorului angajat. Însă, în conformitate cu realitățile economice actuale, angajatorul este ofertantul obișnuit.

Urmează faza *negocierilor*, fază în continuare precontractuală. De obicei are loc un interviu, iar în cazul mai multor candidați doritori de ocupare a postului poate avea loc un concurs. Potențialul salariat este protejat prin norme legislative imperative privind salariul minim permis, protecția sănătății, durata zilnică a contractului de muncă, repausul săptămânal obligatoriu, concediul și alte drepturi prevăzute în favoarea lui.

3. Definiția și trăsăturile contractului individual de muncă.

Contractul de muncă este un contract *numit*, având o definiție legală. Potrivit articolului 10 din Codul muncii, *contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.*

Pe scurt trebuie să se rețină, că *continuarea* prestării muncii, precum și faptul că angajatul este *întotdeauna* o persoană fizică.

Definiția legală este sintetică, conține doar elementele absolut esențiale, *dar se omite, că pentru valabilitatea contractului individual de muncă este necesară forma scrisă.* Regula este încheierea contractului individual de muncă *pe durată nedeterminată.*

Legea nu interzice însă *contractele pe durată determinată*, dimpotrivă asemenea tipuri de contracte sunt reglementate de articolele 82-87 din Codul muncii. Regula este contractul de muncă cu *timp normal*, 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână.

Există și contracte individuale de muncă cu *timp parțial de muncă*, în cazul acestora programul zilnic de ore de muncă este sub 8 ore.

Este importantă analizarea **trăsăturilor** contractului individual de muncă, pentru a înțelege mai bine natura ei juridică și cerințele esențiale de valabilitate. Aceste trăsături nu sunt legal prevăzute, ci deduse de știința dreptului muncii din ansamblul reglementărilor legale, atât din Codul civil, cât și din Codul muncii.

Contractul individual de muncă are următoarele trăsături:

a.)este un contract *numit*. În virtutea libertății contractuale oricine poate încheia convenții prevăzute sau *neprevăzute* în Codul civil sau în alte legi, cu condiția respectării normelor imperative, a bunei morale și a libertății altora.

Contractele prevăzute și reglementate de lege sunt contracte *numite* și textele legale prevăd reguli potrivit cărora convențiile respective decurg de obicei. De cele mai multe ori părțile pot conveni asupra unor clauze care contrazic reglementările legale, limitele fiind relativ lejere în domeniul dreptului civil.

În cazul contractului individual de muncă există limitări serioase ale libertății contractuale. De exemplu sunt interzise clauzele contrare drepturilor minimale salariale prevăzute în acte legale normative sau în contractele colective de muncă.

b.) *este un contract sinalagmatic*. Drepturile și obligațiile părților sunt reciproce și interdependente. În principal, pentru munca prestată angajatul are dreptul la salariu. De regulă, mai întâi se prestează munca și după o lună se dă salariul.

Conform regulilor Codului civil (care completează regulile de dreptul muncii), un contract bilateral și sinalagmatic se poate *rezilia*, dacă dă naștere unor prestații succesive. Se poate folosi și *excepția de neexecutare* a contractului, fără apelare la instanța de judecată. De exemplu, angajatorul poate refuza salarizarea pentru zilele nelucrate.

c.) *este un contract comutativ*. Ce înseamnă aceasta? Înseamnă că drepturile și obligațiile părților și întinderea acestora sunt *previzibile*, sau chiar sunt *prevăzute*. Contractele comutative se deosebesc de cele aleatorii, cum ar fi jocurile de noroc sau asigurările, în cazul cărora rezultatul derulării nu este previzibil.

d.) *este esențialmente un contract cu titlu oneros*. Opusul noțiunii de ”oneros” este termenul de ”gratuit”. Contracte cu titlu gratuit sunt de exemplu, donația, darul manual, comodatul (folosința unui lucru al altuia fără plată) sau împrumutul fără dobândă.

În cazul contractului de muncă nu poate fi vorba de gratuitate. Salariatul primește o remunerație, denumită *salariu*, sub forma ei economică cea mai pură și convertibilă, adică în bani. Dar, caracterul oneros al contractului individual de muncă nu este dat de o prestație unilaterală, deoarece salariatul prestează, la rândul lui *muncă*, plătește *în natură*.

e.) *este un contract executare succesivă*, nu se consumă instantaneu (ca de obicei în cazul unei vânzări sau în cazul unui schimb). Efectele contractului de muncă se prelungesc în timp, executându-se cu o anumită *regularitate*.

f.) *este un contract intuitu personae*, adică se încheie *în considerarea persoanei concrete*. În ceea ce privește angajatul salariat este vorba de studiile lui, de calificare profesională sau de experiență în muncă. Angajatorul în momentul încheierii contractului individual de muncă va avea nevoie de prestația *personală* a angajatului.

Angajatul nu va putea să cedeze, să transmită calitatea de salariat unei alte persoane (unei terțe persoane), nici la încheierea contractului și nici cu pcazia ulterioară a executării prestațiilor ulterioare.

g.) *este un act solemn*, nu este un contract consensual. Conform legii *forma scrisă* este o condiție de validitate (de valabilitate) a contractului individual de muncă.

h.) *este un contract cu părți având calități și denumiri specifice*. Este vorba de *angajator*, când ne referim la denumirea celui care coordonează munca și în folosul căruia se prestează. Cel care prestează munca se numește *angajat*.

i.) *dă naștere unui raport de subordonare*. Angajatorul va exercita trei feluri prerogative principale: organizatorice, normative și disciplinare.

j.) *este un contract cu două subiecte*. Dreptul civil cunoaște o serie de contracte cu pluraritate de subiecte, însă rapoorturile de muncă suportă doar două subiecte. Nu contează numărul angajaților unei întreprinderi, angajatorul (întreprinderea) va avea contract de muncă separat cu fiecare angajat, fiecare contract individual de muncă dând naștere la rapoorturi juridice de muncă diferite.

k.) *este vorba de un contract pur și simplu*. În dreptul civil, un contract pur și simplu este opusul unui contract afectat de *termene și condiții*. Desigur, teoretic este afectat de un termen suspensiv, deoarece se semnează întotdeauna înaintea primei zile efective de muncă, dar de obicei este vorba de un termen suspensiv ne semnificativ.

Cu titlu de excepție se pot încheia contracte individuale de muncă cu termen suspensiv cert (sigur) sau incert (nesigur). De exemplu, în caz de pandemie se încheie un asemenea contract, cu termenul de intrare în vigoare la data ridicării viitoare a restricțiilor.

Contractul individual de muncă poate fi afectat și de o condiție suspensivă care vizează obținerea unei calificări din partea viitorului angajat.

Este de principiu că angajatul nu poate renunța la *drepturile oferite de lege* sau *contractele colective de muncă*. Orice clauză de acest fel este lovită de nulitate absolută.

CAPITOLUL II. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.

1. Condițiile generale ale încheierii contractelor civile.

Potrivit articolului 1.179 din Codul civil, condițiile esențiale pentru validitatea unui contract sunt:

1. capacitatea de a contracta;
2. consimțământul părților;
3. un obiect determinat și licit;
4. o cauză licită și morală.

La aceste condiții, în cazul unor contracte se adaugă și *forma*. Contractele care trebuie să îmbrace forma scrisă sau autentică sunt expres prevăzute de lege (Codul civil sau legi speciale).

Ca și orice contract valabil, contractul individual de muncă trebuie să întrunească cele patru condiții ale articolului 1.179 din Codul civil. În plus, în cazul acestui contract se necesită și *forma scrisă*, sub sancțiunea nevalabilității. Însă, această condiție nu va tratată sub acest capitol, deoarece, va fi detaliată cu ocazia analizei *conținutului obligatoriu* al acontractului individual de muncă.

2. Capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator persoană fizică.

Prin *naștere* persoana fizică devine subiect de drepturi și obligații potențiale, dobândind automat *capacitatea de folosință*. Această capacitate de folosință (ca și capacitatea de exercițiu) încetează prin *deces*.

Însă, capacitatea de folosință este suficientă doar pentru dobândirea unor drepturi, în calitate de beneficiar. Dar, numai persoana care are *capacitate de folosință* poate fi adevăratul subiect al unor raporturi juridice obligaționale.

Capacitatea de folosință a persoanei fizice se dobândește, prin efectul legii, prin împlinirea vârstei de 18 ani. După împlinirea acestei vârste numai decesul sau punerea sub interdicție judecătorească pot stinge această capacitate. Așadar, în principiu lipsa capacității de exercițiu și, implicit *lipsa capacității de muncă* este determinată de *minoritate*.

Libertatea de a încheia contracte individuale de muncă este dată persoanelor fizice care au împlinit vârsta de 18 ani. Codul civil definește capacitatea de exercițiu ca reprezentând aptitudinea persoanei de a încheia singură acte juridice civile (art. 37). Prin acest articol se determină faptul dobânditor de capacitate contractuală împlinirea vârstei de 18 ani (eveniment, ca fapt juridic).

Cu titlu de excepție, capacitatea deplină de folosință se poate dobândi și *înainte de împlinirea vârstei de 18 ani*. Este vorba de minorii *căsătoriți* sau cei *emancipați*. Un minor care a împlinit vârsta de 16 ani se poate căsători, pentru motive temeinice, în temeiul unui aviz medical, cu încuviințarea părinților sau a tutorelui și cu autorizarea instanței de tutelă.

Minorul căsătorit poate încheia contracte valabile, întocmai ca orice persoană majoră, singură. Raportat la domeniul nostru, o asemenea persoană poate încheia contracte individuale de muncă valabile, *în calitate de angajator*.

Minorul emancipat este o persoană care a împlinit vârsta de 16 ani și, fără a se căsători, pentru *alte motive temeinice* primește recunoașterea din partea instanței de tutelă a capacității depline de exercițiu. Se consideră motiv temeinic de emancipare situația în care minorul de 16 ani are o afacere proprie, având nevoie de capacitatea juridică de a încheia contracte de muncă ca angajator. Un alt motiv temeinic de emancipare este talentul artistic deosebit al minorului care are spectacole proprii, dar emanciparea se poate acorda și în cazul în care minorul se gospodărește singur și dorește să angajeze personal menajer, prin contract individual de muncă.

Trebuie să accentuăm, că în cazurile în care persoana fizică este angajator, fără ca el să fie autorizat și înscris în registre oficiale ca *profesionist, comerciant* sau *întreprinzător*, va avea o oarecare *capacitate limitată*. El va putea angaja persoane salariate în vederea deservirii propriei persoane, de exemplu în calitate de șofer, de menajer, de bucătar, de grădinar, etc.

3. Capacitatea angajatorului persoană fizică autorizată sau întreprindere individuală.

Regula este că activitățile profesionale economice având ca scop obținerea de profit se desfășoară de către persoane fizice denumite *societăți comerciale*. Însă, legea, prin OUG nr. 44/2008 permite și reglementează desfășurarea unor asemenea activități și de către persoane autorizate, fără ca asemenea persoane să devină persoane juridice.

Este vorba de trei categorii de asemenea *întreprinzători* profesioniști fără personalitate juridică: *persoana fizică autorizată* (PFA), *întreprinderea individuală* și *întreprinderea familială*.

Înainte de apariția OUG 44/2008, era permisă funcționarea în calitate de *comerciant* numai a persoanei fizice autorizate (PFA), care însă *nu* putea avea calitatea de angajator. După apariția OUG 44/2008, PFA a devenit virtual angajator (facultativ). Pe lângă această entitate s-a deschis posibilitatea activității economice și celor două feluri de întreprinderi individuale.

Trăsătura comună a celor trei feluri de întreprinzători fără personalitate juridică este *necesitatea autorizării lor*. Autorizarea se realizează prin înscrierea la *oficiul registrului comerțului de pe lângă tribunalul* în a cărei rază teritorială își are sediul întreprinzătorul. Așadar se necesită *un sediu* destinat desfășurării activității, precum și o pregătire profesională corespunzătoare activității desfășurate.

Persoana fizică autorizată, întreprinderea individuală și cea familială sunt forme simple de desfășurare a unor activități economice, constând în *producerea, administrarea* ori *înstrăinarea de bunuri* sau *în prestarea de servicii*.

Persoana fizică autorizată poate presta activități economice singură sau *împreună cu cel mult 3 persoane angajate*. Deci, în acest caz este vorba de cel mult 4 persoane

lucrătoare, din care unul este *angajatorul* autorizat (ca PFA), restul de trei persoane fiind angajați.

Întreprinzătorul persoană fizică, adică *întreprinderea individuală*, în conformitate cu art. 24, alin. 2 din OUG 44/2008 poate angaja *cel mult 8 salariați*.

Potivit art. 28 al aceluiași act normativ, *întreprinderea familială* nu are capacitatea de a angaja terțe persoane, prestațiile de muncă fiind din partea membrilor de familie ce alcătuiesc *întreprinderea*.

4.Capacitatea persoanei juridice ca angajator.

Persoana juridică este o persoană fictivă, care ia naștere în urma *unei operațiuni juridice fictive*, ca act de voință a unor persoane fizice ”creatoare”. Crearea unei persoane juridice este și o modalitate (nu singura modalitate) de exprimare a dreptului fundamental la *libera asociere*. Cu toate acestea, cu titlu de excepție, în anumite situații, chiar și o *singură* persoană poate crea o persoană juridică, prin manifestare unilaterală de voință. Este cazul societății comerciale cu răspundere limitată (SRL) cu asociat unic și cel al fundației cu unic fondator.

Persoana juridică, întocmai ca și persoana fizică trebuie să dobândească un statut în societate, în urma *individualizării*. Persoana juridică, întocmai ca un nou-născut va avea un nume, în privința căruia folosim noțiunea de *denumire*. În funcție de activitatea ulterioară, întocmai ca și o persoană fizică, denumirea sau *marca* persoanei juridice poate deveni faimoasă pe plan mondial, plan local sau cunoscută celor interesați de un anumit domeniu.

Însă, persoana juridică va trebui să posede un *sediu*, unde poate fi găsită și unde să fie căutat sau înștiințat de autorități și de partenerii cu care se află în raporturi contractuale.

Persoana juridică va trebui să se conformeze legilor, dar va trebui să adopte un *statut*, act scris care conține propriile reguli în baza cărora va funcționa. Statutul va conține și *obiectivul de activitate*. *Capacitatea de exercițiu* a persoanei juridice va fi determinată de acest obiectiv de activitate, limitele ei vor trebui respectate. Desigur, o persoană juridică poate avea mai multe obiecte de activitate.

Persoanele fizice au un cod numeric personal (CNP). În mod asemănător, toate persoanele juridice Fiecare în parte posedă un *număr de înregistrare la Oficiul Registrului Comerțului* și un *număr de certificat unic de înregistrare* (CUI sau CIF) la ANAF (Autoritatea Națională de Administrare Fiscală).

Cel mai frecvent angajator este persoana juridică. În cazul acestei persoane nu există limită maximă în privința numărului angajaților. Singura limitare există în funcție de *obiectul de activitate*. Persoana juridică, așadar va putea să angajeze, antrenând în mod legal *capacitatea de exercițiu* pe planul dreptului muncii numai angajați, care conform fișei postului, conform contractului individual de muncă și conform COR (Clasificarea Ocupațiilor din România) prestează *muncă în exercitarea și îndeplinirea obiectului de activitate înscris în statut*.

Persoanele juridice după criteriul obiectului de activitate și a scopurilor urmărite pot fi clasificate în *trei mari* domenii.

Societățile comerciale desfășoară activități cu *scop lucrativ*, ceea ce înseamnă că scopul lor este *obținerea de profit*. Conform vechii reglementări (Codul comercial), toate activitățile lucrative erau calificate *activități comerciale*, nu numai actele de comerț

propriu-zise, adică activitățile prin care un neguțator cumpără mărfuri la un anumit preț și revinde aceste bunuri la un preț mai mare.

În prezent noțiunea veche de *acte de comerț* este sinonimă cu noțiunea actuală de *activități economice*. Conform art. 3 din Noul Cod civil activitatea cu scop lucrativ constă în *producerea, administrarea ori înstrăinarea de bunuri sau în prestarea de servicii*. La punctul anterior, de mai sus, am arătat în ce condiții persoanele fizice pot să desfășoare asemenea activități (este necesară autorizarea).

În cazul societăților comerciale desfășurarea acestor activități economice este *de esența funcționării* lor. Societățile comerciale desfășoară activități economice diverse, de exemplu de fabricare de alimente, depozitarea unor bunuri, magazinele de desfacere se ocupă cu revânzarea bunurilor produse și depozitate de alții. În fine, sunt societăți comerciale care desfășoară activități de servicii. Toate activitățile economice posibile sunt clasificate în nomenclatorul oficial denumit "Clasificarea Activităților Economice Naționale" (CAEN). Este vorba de sute de activități clasificate cu mare precizie. În practică, aproape toate societățile comerciale își înscriu în propriile statute *toate activitățile arătate în CAEN* (de la comerț cu amănuntul și până la fabricarea de avioane), deoarece acest lucru nu are niciun efect cu privire la mărimea taxei plătite la ORC (Oficiul Registrului Comerțului) cu ocazia înmatriculării. Drept consecință putem spune că aproape toate societățile comerciale au capacitate de exercițiu de a desfășura *toate activitățile economice* (cu excepția celor pentru care legea cere avize, autorizații sau licențe speciale). Drept consecință toate societățile comerciale (practic) au capacitate de exercițiu *ca angajator* de a angaja personal salariat pentru orice activitate economică.

Societățile comerciale sunt următoarele:

- Societatea în nume colectiv (SNC);
- Societatea în comandită simplă (SCS);
- Societatea în comandită pe acțiuni (SCA);
- Societatea comercială cu răspundere limitată (SRL);
- Societatea pe acțiuni (SA).

Primele trei categorii de societăți comerciale sunt foarte rare, nu sunt considerate practice. Însă SRL și SA sunt forme des practicate. Avera care se constituie în beneficiul lor din partea asociaților sau acționarilor este o avere separată. Ambele forme (SRL și SA) sunt societăți cu răspundere limitată. Ele se autorizează ca persoane juridice prin înscrierea la ORC. Autorizarea ORC este momentul dobândirii personalității juridice.

Composesoratele și cooperativele sunt persoane juridice care funcționează potrivit unor legi speciale. Aceste entități desfășoară activități economice specifice (silvice, agricole, meșteșugărești, de diverse servicii etc.). Însă, nimic nu împiedică asemenea persoane juridice să înscrie în statutele proprii, o mare parte sau chiar totalitatea activităților din CAEN. Drept consecință, și aceste organisme private pot avea capacitatea de exercițiu deplină și generală în calitate de angajatori.

Trebuie să precizăm că, în ceea ce privește cooperativele, se urmărește satisfacerea unor interese economice comune. De exemplu, cooperativele agricole de producție sunt asociații ale agricultorilor (fermierilor), care pun la dispoziția cooperativei (la care sunt și asociați) terenurile proprii, fie în folosință, fie în proprietate, *ca aport în natură*. Procedază în așa fel, ca să formeze loturi mari, compacte de teren mai ușor cultivabile. Din aport bănesc propriu sau din profit ei achiziționează utilaje (tractoare, autocoase etc.) care asigură rentabilitate sporită. Membrii cooperatori au dreptul să

lucreze periodic sau permanent, realizând tipicitatea unui raport de muncă. Dar, ei nu trebuie să încheie contract individual de muncă, iar munca lor nu este considerată ca muncă la negru. Ei pot fi plătiți în numerar (bani gheață) sau în natură. Cooperativa, pe de altă parte are tot dreptul să angajeze prin contract de muncă, atât membrii asociați, cât și persoane din afara cooperativei (de exemplu, paznic, tractorist, mecanic de utilaje etc.)

Asociațiile și fundațiile cunoscute și sub denumirea de **Organizații Neguvernamentale (ONG)** sunt persoane juridice, care mai demult vizau realizarea unor scopuri caritabile. Ulterior obiectul de activitate a acestor organizații s-a lărgit și a cuprins felurite activități de realizarea unor interese culturale, comunitare, locale (de exemplu asociațiile de proprietari ai unor blocuri) etc. Prin legislația dinaintea apariției OG 26/2000 acestor persoane juridice le erau interzise activitățile economice, adică activitățile *cu scop lucrativ*.

În doctrină se consideră că aceste ONG-uri pot desfășura numai activități fără scop lucrativ dar și dintre aceste activități numai cele înscrise ca obiective de activitate în realizarea scopurilor cuprinse în statutele lor. În consecință se consideră că ONG-urile ar avea o capacitate de exercițiu mai restrânsă ca angajatori și că nu ar putea să angajeze decât salariați cu activități care acoperă dispozițiile statutare (în ceea ce privește obiectivele de activitate).

Spre deosebire de asemenea opinii suntem de părere că asociațiile și fundațiile pot să desfășoare și activități economice și au dreptul de a înscrie în statutele lor activități clasificate în CAEN. Asemenea activități nu pot fi considerate ca reprezentând fapte de evaziune fiscală deoarece ei plătesc taxe și contribuții aferente contractelor de muncă. În ceea ce privește beneficiile activităților lucrative acestea pot servi la sponsorizarea activităților dezinteresate, dar o parte dintre beneficii pot fi folosite spre remunerarea asociaților cu ajutorul și prin intermediul unor *state de plată*. Din aceste remunerații se vor scădea taxele, impozitele și contribuțiile, întocmai ca în cazul unui contract de muncă (cu excepția celor datorate în calitate de angajat).

Aceste persoane juridice se autorizează de judecătoriile în raza cărora își au sediul și vor dobândi personalitatea juridică prin autorizarea statutelor în urma pronunțării unor încheieri judecătorești.

5. Capacitatea de încheia contracte de muncă în calitate de salariat.

De la bun început trebuie să precizăm, că salariat poate fi *numai o persoană fizică*.

Spre deosebire de regula generală de drept civil, potrivit căreia capacitatea deplină de exercițiu se dobândește prin împlinirea vârstei de 18 ani, capacitatea de muncă, adică capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă, *singură*, intervine prin *împlinirea vârstei de 16 ani* (art. 13, alin. 1 din Codul muncii). Este vorba despre o dispoziție legală generală. Însă, trebuie precizat, că între vârsta de 16 și 18 ani, minorul va putea încheia contracte individuale de muncă doar pentru *activități potrivite cu dezvoltarea sa*.

După cum vom vedea în cele ce urmează, examenul medical prealabil începerii prestării muncii, este obligatoriu pentru toate persoanele indiferent de vârstă. Minorii care au împlinit vârsta de 16 ani vor beneficia de o examinare atentă, pentru a se aprecia

aptitudinea lui de a presta muncă la postul dorit. Deci, această apreciere se face de către un specialist, *medic specialist de dreptul muncii*.

Prin excepție de la regulă, legislația muncii instituie o *capacitate anticipată (restrânsă) de muncă, în favoarea minorului care a împlinit vârsta de 15 ani*. Însă, prestarea de muncă în acest caz este condiționată de următoarele trei *condiții*:

- a.) există acordul prealabil sau concomitent încheierii contractului părinților sau reprezentanților legali;
- b.) se vor desfășura activități potrivite cu dezvoltarea fizică și psihică a minorului;
- c.) prin prestarea muncii bine determinate nu se periclitează dezvoltarea fizică sau morală, precum și pregătirea profesională.

Suferă de incapacitate totală de muncă în conformitate cu dispozițiile art. 13 din Codul Muncii persoanele care nu au împlinit vârsta de 15 ani, precum și persoanele puse sub interdicție judecătorească.

6. Consimțământul.

Consimțământul, care este, ca noțiune sinonim cu "acordul" *trebuie să fie exteriorizat, neechivoc (univoc), cu intenția de a produce efecte juridice, exprimat în deplină cunoștință de cauză.*

Consimțământul nu se confundă cu capacitatea de exercițiu, deși sunt înrudite, în sensul în care capacitatea, în sens de *discernământ* constituie baza, iar consimțământul "edificiul".

Discernământ posedă o persoană care este în deplinătatea facultăților mentale, adică are un nivel de *intelență rațională* suficient de dezvoltată între a înțelege diferența dintre bine și rău la nivel uman, dar și un nivel de *intelență emoțională* (include și empatia) suficientă pentru adaptabilitate socială.

Însă, consimțământul există sau nu *de la caz la caz*. Chiar și o persoană deosebit de inteligentă poate participa într-un raport juridic cu consimțământul neserios sau dat în glumă (jocândi cauza), fără intenția producerii unor efecte juridice, fără seriozitate.

Dar, ce înseamnă un consimțământ *dat în deplină cunoștință de cauză*? Suntem în fața unei noțiuni, a unei situații în care nominalizarea nu acoperă conținutul. În cazul de față vorbim de consimțământul *neviciat*, ca sinonim al "consimțământului dat în cunoștință de cauză". Viciile de consimțământ pot afecta *orice contract civil*, dar și contractul de muncă.

Viciile de consimțământ sunt:

a. *eroarea*, care reprezintă o percepere greșită a realității și care poartă asupra naturii sau obiectului contractului. Eroarea cu privire la *calitățile* celeilalte părți constituie viciu de consimțământ, cu consecința anulării contractului. Eroarea-*obstacol* se poate ivi asupra naturii contractului. De exemplu, o parte crede că a încheiat un contract civil, în timp ce cealaltă parte crede că se încheie un contract de muncă;

b. *dolul* reprezintă o eroare provocată de una dintre părți, adică o înșelăciune, o inducere în eroare, cu alte cuvinte. De exemplu, salariatul prezintă acte de studii false. Dar dolul poate veni și din partea angajatorului, prin inducerea în eroare a salariatului cu privire la condițiile sau felul muncii. Dolul, ca viciu de consimțământ poate îmbrăca și forma *ascunderii* unor elemente esențiale, din partea uneia dintre părțile contractante;

c. *violența* se poate manifesta ca un rezultat al unei *temeri justificate* la adresa persoanei care semnează contractul sau cu privire la viața, onoare sau demnitatea unei persoane apropiate. Poate îmbrăca forma *șantajului*;

d. *leziunea* este un viciu de consimțământ, care apare atunci când există un dezechilibru vădit între prestațiile părților. Unul dintre părți, cel lezat se obligă la o prestație prea mare față de contraprestația celeilalte părți.

În raporturile juridice *de drept civil* aceste vicii de consimțământ se *dovedesc* mai ușor sau mai greu în funcție de natura și felul contractului, dar și în funcție de situația *concretă*. De fiecare dată suntem în fața unei situații diferite, iar judecătorul chemat să soluționeze un conflict determinat de aceste vicii de consimțământ va decide în funcție de starea de fapt dovedită. De la caz la caz.

În dreptul muncii, prin instituirea obligației *de informare reciprocă*, cazul viciilor de consimțământ a fost restrâns (relativ), dar în orice caz (măcar) apariția acestor vicii este mai ușor de *dovedit* (de dezvăluit prin probe).

7. Obiectul.

În afară de *capacitatea de exercițiu* de a angaja și de a fi angajat, și *consimțământ*, cea de a treia condiție esențială pentru validitatea unui contract este *obiectul*. În raporturile de muncă, obiectul contractului constă în prestarea muncii pentru și sub autoritatea unui angajator în schimbul unui salariu. Conform cerințelor codului civil (art. 1225-art. 1226) obiectul trebuie să fie:

- determinat;
- licit;
- moral;
- posibil.

Obiectul contractului din partea salariatului este nu neapărat un anumit rezultat ce trebuie atins, ci punerea la dispoziția angajatorului a forței sale de muncă. Trebuie să fie *determinate*, în scris, elementele esențiale cum ar fi: felul muncii, atribuțiile de serviciu și fișa postului.

Angajatorul trebuie să asigure un loc de muncă în condiții de ocrotire a vieții și sănătății angajatului. Tot din punctul de vedere al angajatorului obiectul contractului constă în prestație de plată a salariului, în bani și cu caracter de repetabilitate și continuitate (lunară).

8. Cauza.

Cauza, reprezentând cea de-a patra condiție a validității oricărei convenții este definită de art. 1235 din Codul civil. Spre deosebire de unele semnificații cotidiene, cauza reprezintă scopul urmărit de părți la încheierea și mai apoi (dacă este cazul) executarea contractelor. Deci, cauza, întocmai ca și obiectul trebuie să fie bilaterală, în sensul că nu vorbim despre o cauză unică, deoarece fiecare parte are o motivație aparte.

Cauza apare în acest context ca un *scop*, ca o *motivație* și ca o *intenție* de satisfacerea unor nevoi concrete. Conform art. 1235 din Codul civil, cauza, întocmai ca și obiectul trebuie să fie *licită și morală*. Cauza care este *ilicită* contravine legii și ordinii

publice. Cauza care este *imorală* încalcă bunele moravuri. Art.15 din Codul muncii conține aceleași prevederi.

Art. 1239 conține două prezumții (presupuneri). Prima prezumție este cea de *existență* a cauzei în cazul fiecărui contract. Cea de-a doua prezumție presupune *valabilitatea* cauzei. Dovada *inexistenței* acestor condiții trebuie făcută de către cel care o invocă. Dovada se poate face prin orice mijloce de probă, ceea ce înseamnă că ambele prezumții *sunt relative*.