

MUNCA PE DURATA DETERMINATĂ ÎN NORMELE UNIUNII EUROPENE. ARMONIZAREA DREPTULUI INTERN

Prof. univ. dr. Iamandi LUCA
Lector univ. dr. Mara IOAN
Academia de Poliție „Al. I. Cuza”

Abstract: *Through Directive 1999/70/CE, in the EU the Frame-agreement regarding time-bound work was implemented, signed by the inter-professional overall vocational organizations (CES, UNICEF and CEEP). Through the general consideration in the frame-agreement, the parties underlined the fact that especially the time-bound work contracts represent the general frame of the work relations, as they contribute to the quality of the life of the employees and bettering their performance, but, at the same time, one has to remember that these “time-bound work contracts are a characteristic of work in some sectors, occupations and activities, which can be convenient both to workers (employees), and to employers.*

Prin Directiva 1999/70/CE¹, în Uniunea Europeană, a fost pus în aplicare Acordul-cadru referitor la munca pe durată determinată, încheiat între organizațiile interprofesionale cu vocație generală (UNICE, CEEP și CES²). Rațiunea unei asemenea reglementări rezidă atât din flexibilizarea muncii, cât și în asigurarea nediscriminării în muncă fiind în prezența unor raporturi de muncă precare³.

În cadrul considerațiilor generale din cuprinsului Acordului-cadru, părțile au subliniat că forma generală a relațiilor de muncă o constituie contractele de muncă pe durată nedeterminată, ele contribuind la calitatea vieții lucrătorilor și la ameliorarea performanțelor acestora dar, în același timp, trebuie ținut seama că aceste „contractele de muncă pe durată determinată sunt o caracteristică a muncii în unele sectoare, ocupații și activități, care pot fi convenabile atât lucrătorilor, cât și angajatorilor” (pct. 8). În același timp, se arată că mai mult de jumătate din persoanele care lucrează pe durată determinată în Uniunea Europeană sunt femei, astfel că Acordul-cadru poate să contribuie la ameliorarea egalității de șanse între femei și bărbați⁴ și că în Uniunea Europeană, în medie, 14,7% dintre angajați au contracte de muncă pe perioadă limitată⁵.

Conform clauzei 1 din Acordul-cadru, acesta are ca obiect:

a) ameliorarea calității muncii pe durată determinată, asigurând respectarea principiului nediscriminării

b) stabilirea unui cadru de prevenire a abuzurilor rezultate din utilizarea contractelor de muncă pe durată determinată succesive.

Este considerat lucrător pe durată determinată persoana care are un contract sau o relație de muncă pe o durată determinată încheiată direct între angajator și lucrător, în care sfârșitul contractului sau a relației de muncă este determinată de condiții obiective, cum sunt împlinirea unei date precise, realizarea unei sarcini determinate sau intervenția unui eveniment determinat (clauza 3 par. 1). Lucrătorul pe durată nedeterminată comparabil este acela care are un contract sau o relație de muncă pe durată nedeterminată în aceeași unitate și care desfășoară o muncă identică sau similară, ținându-se cont

¹ Publicată în Journal Officiel des Communautés européennes L 175 din 10 iulie 1999.

² Union des industries et des confédérations d'employeurs d'Europe, Centre européen des entreprises publiques și Confédération européenne des syndicats.

³ Popescu, Andrei, *Dreptul internațional al muncii*, București, C. H. Beck, 2006, p. 345.

⁴ Ținca, Ovidiu, *Unele caractere ale contractului individual de muncă pe durată determinată*, „Revista de drept comercial” nr. 6/2004, p. 117.

⁵ Popescu, Andrei, *op. cit.*, pp. 353-354, nota 2.

de calificare sau de competențe (clauza 3 par. 2). Când nu există nici un lucrător pe durată nedeterminată comparabil în unitate, comparația se face prin referire la convenția colectivă aplicabilă sau, în absența acesteia, conform legislației, convențiilor colective sau practicilor naționale⁶.

În clauza a 4-a a Acordului-cadru se consacră principiul nediscriminării între cele două categorii de lucrători. Astfel, în ceea ce privește condițiile de muncă, lucrătorii pe durată determinată nu sunt tratați de o manieră mai puțin favorabilă decât lucrătorii pe o durată nedeterminată comparabili, doar pentru singurul motiv că lucrează pe o durată determinată, cu excepția situației în care un tratament diferit este justificat prin motive obiective. În ceea ce privește criteriul de vechime, ca o condiție specială pentru angajare, Acordul-cadru precizează că acesta este același pentru lucrătorii pe durată determinată ca și pentru lucrătorii pe durată nedeterminată, afară de cazurile în care criteriul de perioadă de vechime diferită este justificat prin motive obiective. Atunci când este cazul se aplică principiul „*pro rata temporis*”.

În vederea prevenirii utilizării abuzive a contractelor individuale de muncă pe durată determinată, Acordul-cadru prevede în clauza a 5-a par. 1 că statele membre, după consul-tarea partenerilor sociali, au obligația, ținând cont de nevoile unor sectoare specifice sau a unor categorii de lucrători, de a adopta una sau mai multe din următoarele măsuri:

- a) motive obiective care să justifice reînnoirea contractelor de muncă pe durată determinată;
- b) durata maximă totală a contractelor pe durată determinată succesive;
- c) numărul de reînnoiri permis pentru contractele pe durată determinată. De asemenea, statele membre au obligația, după consultarea partenerilor sociali, să stabilească condițiile în care contractele de muncă pe durată determinată sunt considerate succesive și când sunt considerate încheiate pe o perioadă nedeterminată.

Angajatorii au obligația de a informa lucrătorii pe durată determinată cu posturile vacante din unitate pentru ca aceștia să poată ocupa posturi permanente, iar pe de altă parte trebuie să le faciliteze accesul la formare profesională pentru a-și îmbunătăți competențele profesionale, dezvoltarea carierei și mobilitatea profesională.

În raport de prevederile comunitare, reglementarea contractului individual de muncă pe durată determinată din Codul muncii (art. 80-86) prezintă unele caracteristici.

Contractul individual de muncă pe durată determinată reprezintă excepția de la regula încheierii contractului de muncă pe durată nedeterminată (art. 12 alin. 2 din Codul muncii).

Având caracter de excepție, Codul muncii enumeră, limitativ, cazurile în care se încheie contractul individual de muncă pe durată determinată. Potrivit art. 81, contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

- a) „*înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;*
- b) *creșterea temporară a activității angajatorului;*
- c) *desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;*
- d) *în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;*
 - d¹) *angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;*
 - d²) *ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;*
 - d³) *angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;*
- e) *în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură”.*

Cu privire la aceste situații, în literatura de specialitate⁷ s-a precizat că acestea apar, prin însemnătatea lor, nu doar ca situații de interes pentru angajator sau salariat, ci și ca situații de interes public.

⁶ Voiculescu, Nicolae, *Contractul individual de muncă pe durată determinată și timp parțial în dreptul comunitar și în Codul muncii*, în „*Revista română de dreptul muncii*” nr. 1/2004, pp. 25-27.

⁷ Ștefănescu, Ion Traian, Beligrădeanu, Șerban, *Prezentare de ansamblu și observații critice asupra noului Cod al muncii*, în

În ceea ce privește cazul de la lit. a, potrivit Codului muncii, suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin act unilateral de voință al uneia dintre părți (art. 49 alin. 1). Motivul pentru care a fost suspendat contractul salariatului înlocuit, prezintă importanță doar în cazul participării la grevă. Poate fi admisă ipoteza încheierii unui contract individual de muncă pe perioadă determinată doar pentru înlocuirea parțială a unui salariat al cărui contract este suspendat. Într-o asemenea situație, noul salariat nu va îndeplini decât o parte din sarcinile de muncă ale salariatului absent. Potrivit unei opinii⁸, în situația prevăzută de art. 81 lit. a este necesar să se indice în contract numele salariatului înlocuit și locul de muncă ce urmează să fie ocupat temporar de noul salariat.

Chiar dacă și contractele de muncă ale participanților la grevă se suspendă, dacă ar exista posibilitatea înlocuirii acestora, atunci greva ar fi lipsită de eficiență și finalitate⁹.

În realitate pot exista și alte situații care să conducă la imposibilitatea înlocuirii titularului postului prin angajarea unei persoane cu contract individual de muncă pe durată determinată. Astfel este, de exemplu, și cazul suspendării de drept a contractului individual de muncă pentru carantină. În acest caz, ceea ce determină suspendarea contractului titularului este riscul de contaminare, ori același risc subzistă și pentru cel încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată¹⁰.

Este posibilă, prin analogie, încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată și pentru a înlocui un salariat angajat pe durată nedeterminată, când efectele contractului individual de muncă încheiat cu acesta încetează în cazuri cum ar fi demisia, decesul, dacă postul devenit vacant va fi desființat la un moment ulterior și apropiat sau în cazul în care trebuie înlocuit un salariat angajat pe durată nedeterminată, al cărui contract individual de muncă este afectat de un termen suspensiv¹¹.

Prin „creștere temporară a activității” nu se înțelege numai o creștere excepțională de activitate ci și una normală, obișnuită, și ocazională¹². Ar fi fost de dorit să nu fie permisă încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată când creșterea temporară a activității urmează după o perioadă scurtă de la efectuarea unor concedieri pentru motive economice¹³.

Această „creștere temporară a activității” poate fi determinată de: primirea de noi comenzi de la aceiași beneficiari peste cele existente; încheierea de noi contracte comerciale, privind furnizarea de produse sau servicii, selectarea angajatorului, de către organele competente în vederea realizării unor proiecte etc. În caz de neînțelegere, angajatorul trebuie să dovedească creșterea temporară de activitate¹⁴. Această creștere, oricum, se reflectă în mod neechivoc în parametrii economico-financiar ai angajatorului, iar în ipoteza unui conflict, acesta are obligația de a depune dovezile în apărarea sa, ceea ce nu exclude dreptul salariatului de a veni cu propriile probe, susținând contrariul.

În privința activităților cu caracter sezonier este vorba despre desfășurarea unor activități care nu pot fi prestate decât în anumite perioade ale anului, în anumite sezoane (spre exemplu, în sectoarele agricol, forestier). Trebuie avut în vedere că nu toate locurile de muncă din sectoarele ce presupun muncă sezonieră sunt supuse la variațiuni sezoniere¹⁵.

Formularea „activități cu caracter sezonier” este destul de restrictivă. Dacă s-ar fi utilizat formularea „muncă temporară prin natura sa”, textul ar fi fost elastic și corespunzător integral realităților din practică, s-ar permite, în consecință, ca și în cazul în care o anumită activitate ar avea

„Dreptul” nr. 4/2003, p. 46; Ștefănescu, Ion Traian, Beligrădeanu, Șerban, *Codul muncii. Prezentare de ansamblu. Analiza textelor esențiale. Textul integral*, București, Editura Lumina Lex, 2003, p. 74; Beligrădeanu, Șerban, *Legislația muncii comentată*, vol. XLVII (I/2003), București, Editura Lumina Lex, 2003, p. 113.

⁸ Ținca, Ovidiu, *op. cit.*, în „Revista de drept comercial” nr. 6/2004, p. 119.

⁹ Țiclea, Alexandru, *Tratat de dreptul muncii*, București, Editura Universul Juridic, 2007, p. 404.

¹⁰ Athanasiu, Alexandru, Volonciu, Magda, Dima, Luminița, Cazan, Oana, *Codul muncii. Comentariu pe articole, Vol. I, Articolele 1-107*, București, Editura C. H. Beck, 2007, p. 434.

¹¹ Ștefănescu, Ion Traian, *Tratat de dreptul muncii*, București, Editura Wolters Kluwer, 2007, p. 419.

¹² Țiclea, Alexandru, *Tratat de dreptul muncii*, pp. 404-405.

¹³ Ținca, Ovidiu, *op. cit.*, în „Revista de drept comercial” nr. 6/2004, p. 119.

¹⁴ Lardy-Pelissier, Bernadette, Pélissier, Jean, Roset, Agnét, Thaly, Lysiane, *Le code du travail annoté*, Paris, Groupe Revue Fiduciaire, 2007, p. 85.

¹⁵ Ținca, Ovidiu, *op. cit.*, în „Revista de drept comercial” nr. 6/2004, p. 120

caracter permanent (nefiind, deci, sezonieră), să se poată încheia totuși un contract individual de muncă pe perioadă determinată, deoarece felul muncii, în sine, este temporar prin specificul său¹⁶.

Pentru cazul reglementat de art. 85 lit. d din Codul muncii este necesară adoptarea unui act normativ care să prevadă categoria de persoane fără loc de muncă avută în vedere, activitățile ce vor fi desfășurate și durata contractului¹⁷.

Cazul de la lit. d¹ va constitui un factor de stimulare a pensionării anticipate sau parțial anticipate potrivit art. 49-50 din Legea nr. 19/2000¹⁸.

Privind acest caz urmează să se aibă în vedere și dispozițiile art. 85 alin. 5 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul de asigurări de șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, potrivit cărora angajatorii care încadrează persoane ce în termen de 3 ani vor îndeplini condițiile de pensionare anticipată sau anticipată parțial ori după caz, pentru limită de vârstă beneficiază de anumite avantaje (o indemnizație echivalentă cu un salariu minim brut pe țară pentru fiecare angajat). Deoarece legea nu face nicio distincție, înseamnă că acesta nu ar putea depăși durata maximă admisă prevăzută cu caracter general (24 de luni). De aceea, s-ar impune, *de lege ferenda*, reglementarea expresă a unei durate flexibile și anume până la pensionarea aceluși salariat.

În situația de la lit. d², durata contractului individual de muncă va fi egală cu durata mandatului dacă funcția eligibilă este salarizată, perioada putând fi mai mare de 24 de luni, limita maximă stabilită în art. 82 alin. 1 din Codul muncii. S-a observat că art. 81 lit. d² nu este corelat întrutotul cu enumerarea cazurilor de suspendare a contractului individual de muncă de către art. 50 lit. e și f, art. 51 lit. e și art. 52 din Codul muncii. Astfel, contractul individual de muncă se poate încheia și în următoarele situații în care o persoană:

- exercită o funcție în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel (art. 50 lit. e din Codul muncii);
- îndeplinește o funcție de conducere salarizată în sindicat (art. 50 lit. f din Codul muncii);
- exercită o funcție electivă în cadrul organizațiilor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului (art. 51 lit. e din Codul muncii);
- ocupă o funcție eligibilă în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau neguvernamentale¹⁹.

Cazul prevăzut de art. 81 lit. d³ din Codul muncii reprezintă o inechitate atunci când este vorba despre persoane pensionate pentru invaliditate de gradul al III-lea, acestea fiind încadrate, de regulă, din cauza invalidității, cu o fracțiune de normă și pe durată determinată²⁰.

Referitor la situațiile reglementate la lit. e a art. 80 din Codul muncii, mai multe acte normative prevăd situații în care încheierea contractelor de muncă este posibilă pe perioadă determinată, de exemplu:

- contractul de muncă temporară (art. 93-94 din Codul muncii);
- în cazul personalului didactic suplinitor, se încheie contracte de muncă pe durata unui an școlar (art. 10 lit. f din Legea nr. 128/1997 privind Statutul personalului didactic²¹);
- în situația lectorilor (șefilor de lucrări), dacă sunt doctoranzi, contractul se încheie pe o durată de 4 ani, numirea devenind definitivă dacă în această perioadă cei în cauză obțin titlul științific de doctor (art. 60 alin. 6 din Legea nr. 128/1997);
- Ordonanța Guvernului nr. 12/2008 privind organizarea și finanțarea rezidențiatului²², în art. 5 alin. 2 prevede că medicii, medicii dentiști și farmaciștii confirmați în rezidențiat ca urmare a concursului organizat pentru forma de rezidențiat pe locuri încheie un contract individual de muncă pe perioadă determinată, egală cu durata rezidențiatului, cu unitatea sanitară la care au fost repartizate locurile pentru rezidențiat.

¹⁶ Ștefănescu, Ion Traian, *Tratat de dreptul muncii*, p. 406.

¹⁷ Țiclea, Alexandru, *Tratat de dreptul muncii*, p. 405.

¹⁸ Ștefănescu, Ion Traian, *Modificările Codului muncii, comentate – Ordonanța de urgență nr. 65/2005*, București, Editura Lumina Lex, 2005, p. 73.

¹⁹ *Idem*, pp. 73-74.

²⁰ *Idem*, pp. 75-76.

²¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 158 din 16 iulie 1997, modificată.

²² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 81 din 1 februarie 2008.

– Legea nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților²³ instituie posibilitatea unei atare încadrări pe perioada vacanțelor școlare, statul acordând un stimulent financiar lunar egal cu 50% din salariul minimum brut pe țară garantat în plată pe fiecare elev și student (art. 1), pe o perioadă maximă de 60 de zile lucrătoare într-un an calendaristic (art. 3);

– Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților²⁴ stipulează că partenerul de practică (societatea comercială, instituția centrală ori locală sau orice altă persoană juridică) poate să-l angajeze pe practicant (elev sau student), cu contract de muncă pe durată determinată (art. 21), evident, pe durata efectuării acestei practici;

– art. 73 din Legea nr. 446/2006 privind pregătirea populației pentru apărare prevede încheierea unor contracte individuale de muncă pe perioadă determinată în situația în care titularii posturilor sunt chemați pentru îndeplinirea serviciului militar în termen sau pentru concentrare²⁵;

- potrivit art. 57 din Legea nr. 384/2006 privind statutul soldaților și gradaților voluntari se încheie contracte individuale de muncă pe perioadă determinată în situația în care titularii posturilor au semnat contracte ca rezerviști voluntari în calitate de soldați sau gradați cu unități militare;²⁶

– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 21/2007 privind instituțiile și companiile de spectacole și concerte, precum și desfășurarea activității de impresariat artistic²⁷ prevede posibilitatea încheierii de contracte individuale de muncă pe durată determinată în cazul personalului instituțiilor de spectacole și concerte (art. 13 alin. 1 lit. b).

Încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată în alte situații decât cele permise în mod excepțional de legislație, sau „pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe” atrage nulitatea absolută a clauzei care stabilește durată determinată a contractului, efectul constând în înlocuirea acesteia cu clauza ce stipulează durată nedeterminată - regula în materia contractelor individuale de muncă²⁸. „*Sintagma «desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe» reintroduce în circuitul activ contractul individual de muncă a cărui durată este determinată nu prin stabilirea ab initio a unui anumit termen extinctiv, ci prin caracterul esențialmente determinat al unei lucrări, al unui proiect, al unui program*”²⁹.

Privind cea de a doua modalitate de încheiere a contractelor pe durată determinată statornicită de art. 81 lit. e, se impune precizat că această durată derivă din caracterul esențialmente determinat al lucrării, proiectului sau programului respectiv, stabilite ca atare de către partenerii sociali prin contractul colectiv de muncă unic la nivel național și/sau prin contract colectiv de ramură.³⁰

Este de observat că intervenția unui proiect, program sau a unei lucrări determinate, are, de regulă, caracter întâmplător, fapt ce conduce la o identificare a acestei situații cu cea reglementată de art. 81 lit. b) din Codul muncii, respectiv creștere temporară de activitate. Nu este mai puțin adevărat că, este posibil ca la nivelul unui angajator, specificul activității acestuia să presupună obținerea de programe, pe care să le deruleze cu personal angajat cu contract pe durată determinată. Dar o astfel de ipoteză, ar permite practic aceluși angajator să speculeze dispoziția de principiu a legii cu privire la durată contractului individual de muncă³¹.

Se observă că spre deosebire de norma europeană, codul muncii limitează situații în care se pot încheia contracte de muncă pe durată determinată, soluție care este contraproductivă deoarece diminuează mobilitatea forței de muncă³².

Este permisă încheierea de cel mult trei ori consecutiv a contractului individual de muncă pe durată determinată între aceleași părți și în aceleași condiții (alin. 4 al art. 80 din Codul muncii), durata rezultată din cumularea celor trei termene trebuind să fie de cel mult 24 luni (art. 82 alin. 1 din Codul

²³ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 217 din 30 martie 2007.

²⁴ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 493 din 24 iulie 2007.

²⁵ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 990 din 12 decembrie 2006.

²⁶ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 868 din 24 octombrie 2006.

²⁷ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 82 din 2 februarie 2007.

²⁸ Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, *op. cit.*, în „Dreptul” nr. 4/2003, p. 48.

²⁹ Ștefănescu, Ion Traian, *Modificările Codului muncii, comentate – Ordonanța de urgență nr. 65/2005*, București, Editura Lumina Lex, 2005, p. 76.

³⁰ Ștefănescu, Ion Traian, *Tratat de dreptul muncii*, p. 76.

³¹ *Idem*, p. 448.

³² Voiculescu, Nicolae, *Dreptul muncii-reglementări interne și comunitare*, București, Editura Wolters Kluwer, 2007, p. 316.

muncii). Această limitare este o inovație a legii române, în măsură să limiteze aplicarea unui astfel de contract³³.

Dacă perioada dintre încetarea primului contract și încheierea celui de al doilea este mai mare de trei luni, respectivele contracte nu sunt considerate succesive, și, pe cale de consecință, pot fi încheiate noi contracte individuale de muncă pe durată determinată. Legiuitorul previne astfel săvârșirea unui abuz de drept de către angajator³⁴.

Depășirea duratei de 24 de luni este posibilă în situațiile în care contractul individual de muncă pe durată determinată s-a încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, s-a încheiat cu o persoană ce exercită o funcție în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, dacă legea nu prevede altfel, îndeplinește o funcție de conducere salarizată în sindicat, exercită o funcție electivă în cadrul organizațiilor profesionale constituite la nivel central sau local sau ocupă o funcție eligibilă în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau neguvernamentale, pe durata mandatului, sau s-a încheiat pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe. În această situație de excepție contractul individual de muncă poate fi încheiat pe o durată mai mare de 24 luni, până la încetarea cauzelor ce au dus la suspendare, la încheierea mandatului ori la finalizarea proiectului, lucrării ori a programului.

Prin legi speciale pot fi prevăzute și alte situații de excepție în care este legală depășirea duratei maxime de 24 luni a contractului individual de muncă pe durată determinată.

Potrivit art. 85 coroborat cu alin. 2 lit. a) al art. 40 din Codul muncii, obligația de informare a angajatorului are ca obiect, în cazul contractelor individuale de muncă pe durată determinată, condițiile de muncă și elementele care privesc desfășurarea relațiilor de muncă dar și locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzător pregătirii profesionale a salariaților. Informarea salariaților despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante se va face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului. Considerăm că, pentru a facilita accesul salariaților la această informație, anunțul să fie afișat atât la sediul social, acesta fiind menit să localizeze societatea comercială în spațiu, ca subiect de drept în cadrul raporturilor juridice la care participă³⁵, - cât și la sediile sale secundare – sucursale, agenții, reprezentanțe sau alte asemenea unități fără personalitate juridică. Susținem că afișarea trebuie făcută și în alte locuri (spații) ale angajatorului deoarece nu întotdeauna la sediul social se desfășoară cele mai importante activități ale sale. O copie a anunțului se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.

Art. 85 alin. 1, însă, nu obligă angajatorul să îl treacă pe salariatul cu contract pe durată determinată într-un loc de muncă ce presupune un contract pe durată nedeterminată, ci doar să îi asigure accesul la un astfel de loc, în condiții egale cu ceilalți salariați. Așa fiind, el are un drept de selecție, în urma verificării aptitudinilor și pregătirii profesionale ale celor interesați. Dacă salariatul în cauză este cel selectat, urmează ca printr-un act adițional să se modifice contractul pe durată determinată, într-unul pe durată nedeterminată; precum și, după caz, locul muncii, felul muncii ori salariul etc. Există însă, și varianta încetării primului contract prin acordul părților (art. 55 lit. b din Codul muncii) și încheierea altuia nou (pe durată nedeterminată).

Legea nu precizează expres că obligația de informare îi incumbă angajatorului numai în situația în care este vorba de un loc de muncă cu existență pe durată nedeterminată. În consecință, chiar dacă există premisele perioadei unui post ce presupune încheierea unui contract pe durată determinată, angajatorul este obligat să informeze ceilalți salariați cu același tip de contract de muncă despre existența postului vacant³⁶.

Salariații cu contract individual de muncă pe durata determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenți comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective (art. 86 alin. 1 din Codul muncii). Prin acest text se consacră într-un plan specific principiul egalității (nediscriminării) în materia raporturilor de muncă. Așadar, salariaților încadrați pe durată determinată, ca și celor încadrați pe durată nedeterminată li se aplică același norme juridice referitoare la timpul de

³³ *Ibidem*.

³⁴ Ștefănescu, Ion Traian, *Modificările Codului muncii, comentate – Ordonanța de urgență nr. 65/2005*, București, Editura Lumina Lex, 2005, p. 71-72; Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 411.

³⁵ Căpățină, Octavian, *Societățile comerciale*, ediția a II-a revăzută și întregită, București, Editura Lumina Lex, 1996, p. 150.

³⁶ Athanasiu, Alexandru, Volonciu, Magda, Dima, Luminița, Cazan, Oana *op. cit.*, p. 467.

muncă și timpul de odihnă, salarizare, securitate și sănătate în muncă, răspundere disciplinară, răspundere patrimonială etc.³⁷

Salariatul permanent comparabil reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durata nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate sau una similară, în aceeași unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale iar atunci când nu există un salariat permanent comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare sau contractul colectiv de muncă la nivel național.

Regimul juridic aplicabil salariaților cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată se va aplica, în egală măsură, și salariaților cu contract individual de muncă pe durată determinată, cu excepția dispozițiilor contrare cuprinse în legislația muncii sau în contractele colective de muncă (art. 86 din Codul muncii). Amintim, astfel, următoarele dispoziții contrare care determină diferențe de regim juridic:

a) dreptul de a beneficia, potrivit art. 1 din Ordonanța de urgență nr. 98/1999 privind concedierile colective³⁸, de plăți compensatorii îl au numai salariații angajați cu contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată, care au fost disponibilizați în urma concedierii colective;

b) potrivit art. 80 alin. 1 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă³⁹, numai angajatorii care încadrează în muncă pe durată nedeterminată absolvenții ai unor instituții de învățământ sunt scutiți, pe o perioadă de 12 luni, de plata contribuției datorate la bugetul asigurărilor pentru șomaj, aferentă absolvenților încadrați, și primesc lunar, pe această perioadă, pentru fiecare absolvent:

- 1 salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții ciclului inferior al liceului sau ai școlilor de arte și meserii;

- 1,2 salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată, în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții de învățământ secundar superior sau învățământ postliceal;

- 1,5 salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată, în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții de învățământ superior.

c) potrivit alin. 2 al art. 80 din Legea nr. 76/2002, numai Angajatorii care încadrează în muncă pe durată nedeterminată absolvenți din rândul persoanelor cu handicap primesc lunar, pentru fiecare absolvent, pe o perioadă de 18 luni:

- 1 salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții ciclului inferior al liceului sau ai școlilor de arte și meserii;

- 1,2 salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată, în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții de învățământ secundar superior sau învățământ postliceal;

- 1,5 salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată, în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții de învățământ superior;

d) potrivit art. 85 alin. 1 și 2 din Legea nr. 76/2002, numai angajatorii care încadrează în muncă pe perioadă nedeterminată șomeri în vârstă de peste 45 de ani sau șomeri care sunt părinți unici susținători ai familiilor monoparentale și angajatorii care, în raport cu numărul de angajați, nu au obligația, potrivit legii, de a încadra în muncă persoane cu handicap, dacă încadrează în muncă pe durată nedeterminată persoane cu handicap și le mențin raporturile de muncă sau de serviciu cel puțin 2 ani primesc lunar, pe această perioadă, pentru fiecare persoană angajată din aceste categorii, o sumă egală cu un salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 2 ani;

e) potrivit art. 8 din Legea nr. 116/2002 privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale⁴⁰, numai angajatorii care încadrează tineri în condițiile unui contract de solidaritate au dreptul să beneficieze, în baza unei convenții încheiate cu Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, de rambursarea lunară a salariului de bază stabilit la data angajării tinerilor, dar nu mai mult de 75% din salariul net pe economie. Potrivit alin. 2 al art. 8 din Legea nr. 116/2000, dacă la data

³⁷ Ștefănescu, Ion Traian, *Tratat de dreptul muncii*, p. 413.

³⁸ Publicată în Monitorul Oficial nr. 303 din 29 iunie 1999, aprobată prin Legea nr. 312/2001, publicată în Monitorul Oficial nr. 365 din 6 iulie 2001.

³⁹ Publicată în Monitorul Oficial nr. 103 din 6 februarie 2002, modificată.

⁴⁰ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 193 din 21 martie 2003.

încetării contractului de solidaritate, între angajator și tânăr se încheie contract individual de muncă pe durată nedeterminată, angajatorul beneficiază în baza aceleiași convenții, pe o perioadă de maxim 2 ani, de rambursarea lunară a unei sume reprezentând 50% din indemnizația de șomaj cuvenită conform legii, pe care tânărul beneficiar ar fi primit-o dacă ar fi fost disponibilizat la acea dată;

f) numai salariații care lucrează în baza unor contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată în anumite domenii vor beneficia de unele înlesniri legale. Astfel, potrivit art. 1-4 din Ordonanța Guvernului nr. 112/1999 privind călătoriile gratuite în interes de serviciu și în interes personal pe căile ferate române⁴¹, salariații încadrați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată, la unitățile prevăzute în ordonanță, beneficiază, în mod gratuit, de autorizații în interes de serviciu și în interes personal, sau, anual, de 24 de file de permise de călătorie pe căile ferate române în interes personal, în mod gratuit, spre deosebire de salariații încadrați cu contract individual de muncă pe durată determinată, în aceleași unități menționate în ordonanță, care pot beneficia de bilete de călătorie pe căile ferate române numai în interes de serviciu, potrivit art. 4¹ din Ordonanța Guvernului nr. 112/1999.

Se observă că, deși directiva prevede posibilitatea statelor membre de a introduce dispoziții mai favorabile în materie, legea română a preluat instituția muncii cu durată determinată în sens preponderent restrictiv decât general și nediscriminatoriu⁴² dar, în general legislația muncii română încorporează substanța Acordului-cadru pus în aplicare prin Directiva 1999/70⁴³.

Bibliografie:

1. Athanasiu, Alexandru, Volonciu, Magda, Dima, Luminița, Cazan, Oana, *Codul muncii. Comentariu pe articole, Vol. I, Articolele 1-107*, București, Editura C. H. Beck, 2007;
2. Căpățînă, Octavian, *Societățile comerciale*, ediția a II-a revăzută și întregită, București, Editura Lumina Lex, 1996
3. Pélissier, Jean, Supiot, Alain, Jammoud, Antoine, *Droit du travail*, Paris, 23^e edition, Dalloz, 2006;
4. Pușcaș, Nicolae, *Drept civil. Teoria generală a obligațiilor*, Constanța, Editura Europolis, 2003;
5. Ștefănescu, Ion Traian, *Modificările Codului muncii comentate. O.U.G. nr. 65/2005*, București, Editura Lumina Lex, 2005;
6. Ștefănescu, Ion Traian, *Tratat de dreptul muncii*, București, Editura Wolters Kluwer, 2007;
7. Țiclea, Alexandru, *Tratat de dreptul muncii*, București, Editura Universul Juridic, 2007.
8. Voiculescu, Nicolae, *Dreptul muncii-reglementări interne și comunitare*, București, Editura Wolters Kluwer, 2007.

⁴¹ Republicată în Monitorul Oficial nr. 766 din 20 august 2004.

⁴² Voiculescu, Nicolae, *op. cit.*, p. 317.

⁴³ Popescu, Andrei, *op. cit.*, p. 353.