

Individual employment contract duration

Delia-Georgiana SEMENESCU

Lecturer PhD

”Constantin Brâncuși” University of Tg-Jiu

ABSTRACT

According to art. 10 of the current code of labour, the individual employment contract is the contract according to which an individual, called employee, undertakes to perform work for and under the authority of an individual or legal employer in exchange of a remuneration called salary¹.

The individual employment contract is signed, mandatorily for a certain period of time, which can be unlimited – the rule – or limited – exceptions.

KEYWORDS: INDIVIDUAL EMPLOYMENT CONTRACT, DURATION, EMPLOYER, EMPLOYEE

Stabilirea raportului juridic de muncă se face pe baza unui acord între cel care cere și cel care oferă (prestează) munca. Acest acord ia forma contractului individual de muncă, prin care salariatul se obligă să presteze o anumită muncă, acceptând subordonarea sa față de angajator care, la rândul său, își asumă obligația de a-i plăti salariul și de a-i asigura condiții corespunzătoare de muncă (înțelegându-se, prin aceasta, nu numai condiții corespunzătoare sub aspectul normelor de sănătate și securitate în muncă, dar și obligația angajatorului de a-i furniza materia primă, materialele sau instrumentele necesare prestării muncii)².

De-a lungul timpului, contractul individual de muncă a avut mai multe definiții, în funcție de perioada studiată și de amploarea acordată acestuia precum și relațiilor de muncă, în general fiind prevăzut distinct în legislație, pentru prima dată, de *Legea contractelor de muncă din anul 1929*³.

În legislația ulterioară contractul individual de muncă a fost obiect principal de reglementare, respectiv atât pentru Codul muncii din 1950, Codul muncii din 1972, cât și pentru

¹ Legea nr. 53/2003 (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, modificată ulterior, inclusive prin Legea nr. 12/2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 52 din 22 ianuarie 2015, modificată prin Legea nr. 57/11.04.2016 publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 283 din 14 aprilie 2016)

² Roxana Cristina Radu, DREPTUL MUNCII – ASPECTE TEORETICE ȘI PRACTICE, Editura AIUS, Craiova, 2015, p.149.

³ Expresia ”contractul de muncă”, a fost inventată, se pare, de economiști la sfârșitul sex. XIX, apoi descrisă de juriști la începutul sec. XX (Benoît Geniaut, *Le contract du travail et la réalité*, în *Revue du droit Travail* n°. 2- février. 2013, p. 91) apud Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii – Legislație. Doctrină. Jurisprudență* -, Ediția a IX-a, actualizată, Editura Universul Juridic, București, 2015, p.343.

actualul Cod al muncii în vigoare de la 1 martie 2003 și care cuprinde la Titlul II 9 capitole și 100 de articole ce reglementează acest contract (art. 10 – 110)¹. Titlul II din Codul muncii este intitulat *Contractul individual de muncă* și este cel mai cuprinzător din structura sa.

Codul muncii în vigoare reglementează detaliat instituția contractului individual de muncă clasic, căreia îi consacră 71 de articole, care cuprind dispoziții în legătură cu încheierea, executarea, suspendarea, modificarea și încetarea acestuia²

Astfel, conform art. 37 din Legea din anul 1929, contractul individual de muncă era ”convențiunea prin care una din părți denumită salariat se obligă să presteze munca sau serviciile sale pentru un timp determinat sau pentru o lucrare determinată, unei părți denumite patron, care la rândul său se obligă să remunereze pe cel dintâi”. În literatura juridică a timpului s-a arătat că în această definiție intră nu numai ceea ce doctrina numește *locatio operarum*, adică locațiunea de servicii în care salariatul își tocmește munca sa și în care este plătit cu unitatea de timp (ora, ziua, luna sau anul), dar și ceea ce doctrina numește *locatio operis*, adică locația de lucrări în care lucrătorul se tocmește să facă o lucrare determinată, iar plata să se facă în raport cu lucrarea sau cu bucată³.

Art. 12 din Codul muncii din 1950 definea contractul în discuție drept înțelegerea scrisă, potrivit căreia o parte, angajatul se obliga a presta munca unei alte părți, aceluia care angajează în schimbul unei remunerații⁴.

Conform art. 64 alin. (1) și (2) din Codul muncii din 1972 încadrarea în muncă se realiza prin încheierea unui contract individual de muncă. Contractul individual de muncă se încheia în scris și cuprindea clauze privind obligația persoanei încadrate în muncă de a-și îndeplini sarcinile ce-i reveneau, cu respectarea ordinii și disciplinei, a legilor, îndatorirea unității de a asigura condiții corespunzătoare pentru buna desfășurare a activității, de a remunera în raport cu munca prestată și de a-i acorda celelalte drepturi ce i se cuvin, precum și alte clauze stabilite de părți. În contract se preciza dacă persoana încadrată urma să desfășoare activitate într-o anumită rază determinată sau în localități unde interesul serviciului cerea să fie trimisă⁵.

Potrivit art. 10 din Codul muncii actual, 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.

Contractul individual de muncă se caracterizează prin următoarele elemente:

- prestarea muncii;
- salariul;
- subordonarea salariatului față de angajator (patron)⁶.

¹ Legea nr. 53/2003, republicată.

² Carmen Nenu, *Contractul individual de muncă*, Editura C.H. Beck, București, 2014, p. 244.

³ G. Tașcă, *Politica social a României. (Legislația muncitorească*. București), 1940, p. 181 apud Alexandru Țiclea, op. cit., p.344.

⁴ Alexandru Țiclea, op. cit., p. 344.

⁵ www.legex.ro/Legea/10-1972-500.aspx (accesat la 4 ianuarie 2017).

⁶ Aproape identic, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat: pentru a califica un contract ca fiind de muncă, trebuie să fie reunite trei elemente:

- prestarea muncii ca scop primar al contractului;
- remunerarea muncii depuse;
- existența unui raport de subordonare (Decizia nr. 574/2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 368 din 26 mai 2011).

La cele trei elemente se mai adaugă încă unul, cel temporal¹, având în vedere că acest contract se încheie pe o durată nedeterminată sau determinată de timp².

Toate aceste elemente ce caracterizează contract individual de muncă trebuie să existe cumulativ pentru că fiecare separat nu va reuși să determine identificarea, evaluarea unui asemenea contract conform definiției Codului muncii.

Prestarea muncii

Conform art. 112 alin. (1) din Codul muncii, pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. Cu alte cuvinte, nu se poate vorbi despre un contract individual de muncă fără prestarea muncii, a unei activități conform unui program de lucru stabilit de angajator.

Tot Codul muncii, la art. 15 prevede că este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

Munca poate fi *fizică* - este cazul muncitorilor (lucrătorilor manuali), *intelectuală*, în cazul medicilor, inginerilor etc. sau *artistică*, în cazul actorilor etc.³

Salariul.

Contractul individual de muncă este un contract cu titlu oneros și de aceea plata salariului constituie un element necesar al său.

În cazul în care o persoană o ajută pe alta, din prietenie, benevol, inclusiv în familie, fără să primească nimic în schimb, el nu are calitatea de salariat. În această situație, între cele două persoane nu se încheie un contract de muncă.

Dar, remunerația nu poate conduce întotdeauna la concluzia existenței unui astfel de contract, ci după caz, a unui contract de administrare sau de mandat comercial, deoarece și acestea comportă prestarea unei munci și plata ei.

Așadar, criteriul – plata salariului – el singur, nu este decisiv pentru a califica un contract ca fiind de muncă⁴.

Subordonarea

Între cele două părți ale contractului există o relație de subordonare, caracterizată prin prestarea muncii sub autoritatea angajatorului⁵, care are puterea de a da ordine și directive salariatului, de a controla îndeplinirea sarcinilor de serviciu și de a sancționa abaterile de la disciplina muncii⁶. Este ceea ce se cheamă, *subordonarea juridică*.

Conform jurisprudenței franceze, o activitate constituie ”*muncă*” dacă este subordonată (Benoît Geniaut, p. 97) apud Alexandru Țiclea, op. cit., p. 345.

¹ A se vedea, pentru acest element, Charles Munoz, *Le fin du contract individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance – chômage*, thèse de licence prezenté a la Faculté de droit de l'Université Lausanne, 1992, p. 13-14 apud Alexandru Țiclea, op. cit., p. 346.

² Alexandru Țiclea, op. cit., p. 346.

³ Bernard Teyssié, *Droit du travail. 1. Relations individuelles de travail*, deuxième édition, Litéc, Paris, 1992, p. 214-215 apud Alexandru Țiclea, op. cit., p. 346.

⁴ Bernard Teyssié, op. cit., p. 216 apud Alexandru Țiclea, op. cit., p. 346.

⁵ Potrivit dex.ro termenul autoritate semnifică putere, drept de a emite dispoziții, de a impune ascultare.

⁶ Subordonarea există pentru că, în raport cu salariatul său, angajatorul *se bucură de anumite prerogative esențiale*, respective:

- prerogativă organizatorică;
- prerogativă normativă;

Acest tip de subordonare este pe deplin justificată, având în vedere că salariatul își desfășoară activitatea într-o unitate aparținând angajatorului său, că el utilizează mijloacele de muncă ale acestuia (mașini, utilaje, materii prime, materiale etc.) și că fără o organizare și disciplină a muncii corespunzătoare nu este posibilă o activitate eficientă¹.

În același timp, literatura de specialitate prezintă și o subordonare economică ce s-ar datora faptului că salariatul depinde, este subordonat din punct de vedere economic față de angajator, care, în considerarea muncii prestate, îi asigură mijloacele de existență (prin plata succesivă a salariului)².

Elementul temporal

Contractul individual de muncă presupune desfășurarea unei activități pe o durată de timp determinată sau nedeterminată în care el este în ființă.

Munca este prestată succesiv, de regulă, zilnic (excepție fac zilele libere și cele în care nu se lucrează), în cadrul unui program de lucru, ca regulă, de 8 ore³.

Durata contractul individual de muncă

Conform art. 12 alin. (1) și (2) din Codul muncii contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată, iar prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile exprese prevăzute de lege.
durata nedeterminată

Legislația actuală menține, ca regulă, încheierea contractelor individuale de muncă pe durată nedeterminată, cu timp integral, în cadrul cărora munca se prestează în locații aparținând angajatorului. Această reglementare are ca scop protecția juridică a drepturilor salariatului căruia, această modalitate de derulare a raporturilor juridice de muncă, îi conferă o anumită stabilitate a locului de muncă⁴.

Durata nedeterminată a contractului – care reprezintă regula - nu afectează interesele salariatului ci, dimpotrivă, constituie o măsură de protecție a lui, având menirea de a asigura dreptul la stabilitate în muncă. De asemenea, nu afectează nici interesele angajatorului, asigurându-se astfel o mai bună planificare și organizare a muncii, o modelare și perfecționare a calificării personalului⁵.

Aceleași prevederi le regăsim și în documentele europene care de altfel au fost avute în vedere și de legislația noastră în domeniu, respectiv în preambulul și considerentele Acordului – cadru referitor la munca pe durată determinată (încheiat de organizațiile sindicale și patronale constituite la nivelul Uniunii Europene), anexă la Directiva 1999/70/CE a Consiliului⁶, s-a reținut că ”în prezent contractele pe durată nedeterminată sunt și vor rămâne forma generală de relații de muncă dintre angajatori și lucrători” [alin. (2)] și ”contribuie la calitatea vieții lucrătorilor” (pct. 6).

- prerogativă disciplinară ... (Magda Volonciu, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, Codul muncii. Comentarii pe articole, vol. I, Articolele 1 – 107, Editura C.H. Beck, București, 2007, p. 49 – 50) apud Alexandru Țiclea, op. cit., p. 346.

¹ Alexandru Țiclea, op. cit., p. 346 - 347.

² Idem, p. 347.

³ Alexandru Țiclea, op. cit., p. 347.

⁴ Carmen Nenu, op. cit., p. 244.

⁵ Alexandru Țiclea, op. cit., p. 380.

⁶ Publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene nr. L 175 din 20 iulie 1999 apud Alexandru Țiclea, op. cit., p. 380.

Contractul individual de muncă pe durată nedeterminată și cu timp complet de muncă a constituit modelul de referință pe baza căruia dreptul muncii a fost construit¹.

Ca o concluzie ce rezultă atât din prevederile art. 12 din Codul muncii, cât și din precizările ce se desprind, durata nedeterminată a contractului individual de muncă reprezintă regula.

Astfel, se poate constata că, în mai puțin de un secol, s-a produs o schimbare diametrală. Într-adevăr, Legea din 1929 referitoare la contractele de muncă stabilea, în condițiile de atunci, că, dimpotrivă, contractul de muncă pe durată determinată reprezenta regula la angajarea în muncă².

durata determinată

Curtea Constituțională a decis că dispozițiile art. 12 din Codul muncii sunt conforme cu prevederile Constituției.

Astfel, a stabilit că ”este dreptul exclusiv al legiuitorului de a stabili condițiile cerute în vederea încheierii unui contract, indiferent de natura acestuia”³.

Curtea Constituțională a mai reținut⁴ că ”legiuitorul are obligația pozitivă de a prevedea și crea cadrul legal necesar în care să se desfășoare raporturile de muncă. Un element al acestui cadru legal este reprezentat chiar de obligația impusă celor doi cocontractanți – angajator și angajat – de a încheia contractele individuale de muncă pe durată nedeterminată, derogarea de la această obligație putând interveni doar în condițiile art. 12 alin. (2) și art. 82-87 din Codul muncii.”

Codul muncii prevede la art. 83 cazurile în care contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată:

- a). înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- b). creșterea și/sau modificarea temporară a structurii 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;
- e). angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- f). ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- g). angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
- h). în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

La rândul lor, fiecare caz prezintă particularități specifice urmând a fi detaliate pe scurt:

- a). conform art. 49 alin. (1) din Codul muncii suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți. Alin. (2) prevede că suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

Așadar, pe perioada suspendării unui contract, încheiat, de regulă pe durată nedeterminată, angajatorul poate înlocui acel salariat cu altul, încheind cu acesta un contract de muncă pe durată

¹O. Macovei, *Conținutul contractului individual de muncă*, Editura Lumina Lex, București, 2004, p. 148 apud Roxana Cristina Radu, op. cit., p.182.

² Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2007, p. 404.

³ Decizia nr. 383/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 281 din 21 aprilie 2011) apud Alexandru Țiclea, op. cit., p. 380.

⁴ Decizia nr. 1237/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 819 din 21 noiembrie 2011) apud Alexandru Țiclea, op. cit., p. 381.

determinată. Excepție face situația celui care participă la grevă. Cu toate că și contractele participanților la grevă se suspendă, aceștia nu pot fi înlocuiți pe durata încetării activității, având în vedere că în temeiul aceleiași reglementări, greva reprezintă încetarea voluntară a lucrului, iar că participarea la grevă este liberă (art. 234). Dacă ar exista posibilitatea legală a înlocuirii salariaților greviști, atunci greva ar fi lipsită de orice eficiență și finalitate¹.

b). se admite că nu este vorba numai de o creștere excepțională de activitate, ci de una normală, obișnuită și ocazională, de pildă, primirea de noi comenzi de la aceiași beneficiari peste cele existente; încheierea de contracte comerciale, având o anumită durată privind furnizarea de produse sau servicii, cu alți parteneri; selectarea, de către organele competente, în vederea realizării unor proiecte etc. În caz de neînțelegere angajatorul trebuie să dovedească creșterea temporară de activitate. Creșterea, oricum, se reflectă în mod neechivoc în parametrii economico-financiar ai angajatorului, iar în ipoteza unui conflict între părți, el are obligația de a depune dovezile în apărarea sa, ceea ce nu exclude dreptul salariatului de a veni cu propriile probe, susținând contrariul².

c). prin *activități cu caracter sezonier* se înțeleg activitățile realizate pe perioade determinate, pe sezon, într-o perioadă anume a anului. În astfel de cazuri este normal, firesc, să se încheie contracte individuale de muncă pe durată determinată pentru activitățile desfășurate în acea perioadă.

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*; pentru încheierea unui contract individual de muncă într-o atare situație trebuie adoptat un act normativ special. Acesta va prevedea categoria de persoane fără loc de muncă avută în vedere (determinată, după caz, de profesie, sex, vârstă studii, etnie, convingeri religioase etc.), activitățile ce vor fi desfășurate, durata contractelor³.

e). această situație vine în sprijinul persoanelor în vârstă pentru a se încadra în muncă. Condiția impusă, așadar, de lege pentru încheierea contractului pe durată determinată, este ca aceste persoane să împlinescă vârsta de pensionare în termen de 5 ani de la data angajării⁴.

Mai mult, se consideră că textul respectiv nu este conform cu dispozițiile Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 privind crearea unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă⁵, de vreme ce ”nu rezultă modul obiectiv care să permită persoanelor care împlinesc în termen de 5 ani de la angajare condițiile de pensionare pentru limită de vârstă încheierea unor contracte individuale de muncă pe durată determinată”. Ca urmare, ”el are un caracter discriminator⁶”.

f). se referă la ocuparea unei funcții eligibile, fie în cadrul organizațiilor sindicale sau al celor patronale, fie al organizațiilor nonguvernamentale, *dar sub condiția ca cel în cauză să aibă la oricare dintre aceste organizații calitatea de salariat*. Evident că numai astfel se pune problema încheierii contractului pe durată determinată, egală, firește, cu durata mandatului, între salariatul respectiv și acea organizație.

¹ Alexandru Țiclea, op. cit., p. 381 - 382.

² A se vedea Curtea Constituțională, Decizia nr. 409/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 510 din 13 iunie 2006) apud Alexandru Țiclea, op. cit., p. 382.

³ Alexandru Țiclea, op. cit., p. 382.

⁴ Ibidem.

⁵ Publicată în Jurnalul Comunităților Europene nr. L 303 din 2 decembrie 2000 apud Alexandru Țiclea, op. cit., p. 382.

⁶ Ovidiu Ținca, *Comentarii referitoare la discriminarea pe criteriul vârstei în raporturile de muncă*, în ”Dreptul” nr. 8/2009, p. 74-75 apud Alexandru Țiclea, op. cit., p. 382.

g). potrivit art. 118 alin. (1) din Legea 263/2010 în ceea ce privește sistemul unitar de pensii publice¹, pot cumula pensia cu venituri provenite din situații pentru care asigurarea este obligatorie, în condițiile legii, următoarele categorii de pensionari:

- a). pensionarii pentru limită de vârstă;
- b). nevăzătorii;
- c). pensionarii de invaliditate gradul III, precum și copiii, pensionarii urmaș, încadrați în gradul III de invaliditate;
- d). copiii, pensionari de urmaș, prevăzuți la art. 84 lit. a) și b). [art. 84 lit. a) și b) privesc copii care au drept la pensia de urmaș, respectiv copii care au până la vârsta de 16 ani și dacă își continuă studiile într-o formă de învățământ organizată potrivit legii, până la terminarea acestora, fără a depăși vârsta de 26 de ani].

Soțul supraviețuitor, beneficiar al unei pensii de urmaș, poate cumula pensia cu venituri din activități profesionale pentru care asigurarea este obligatorie, potrivit legii, dacă acestea nu depășesc 35% din câștigul salarial mediu brut. [alin. (2)].

h). pot fi încheiate contracte individuale de muncă pe durată determinată în cazurile prevăzute expres de legi speciale în acest sens sau pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

În acest sens, chiar Codul muncii cuprinde cazuri particulare de contract individual de muncă pe durată determinată, respectiv *Contractul de muncă temporară*, prevăzut de art. 94 și *Contractul de muncă temporară încheiat pentru mai multe misiuni* prevăzut la art. 95.

Există, de asemenea, mai multe acte normative care prevăd situații în care pot fi încheiate contracte individuale de muncă pe durată determinată.

Codul muncii nu prevede în mod expres consecințele încheierii unui contract pe perioadă determinată în alte situații decât cele prevăzute expres de lege². În aceste cazuri sunt aplicabile dispozițiile art. 57 din Codul muncii, care reglementează nulitatea contractului de muncă și care prevede că nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

Conform art. 82 alin. (2) din Codul muncii, contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

Din prevederile legale se desprinde ideea că forma scrisă a contractului individual de muncă pe durată determinată este o condiție de validitate a lui și nu doar una de probă. De vreme ce se poate încheia numai în forma scrisă cu *precizarea expresă* a duratei sale, înseamnă că, în lipsa acestei forme nu este posibilă cunoașterea duratei pentru care a fost încheiat și, prin urmare, nu se poate vorbi de existența unui contract pe durată determinată (atipic). Soluția este logică de vreme ce conform art. 16 alin. (1) din Codul muncii forma scrisă este obligatorie pentru orice contract individual de muncă³.

Potrivit art. 82 alin. (3) contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 83, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări. Deci, dacă cele două părți

¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 852 din 20 decembrie 2010, modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 925 din 18 decembrie 2014), completată prin Legea nr. 172/2016 (publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 808 din 13 octombrie 2016 și a intrat în vigoare la data de 12 noiembrie 2016).

² Roxana Cristina Radu, op. cit., p.185.

³ Alexandru Țiclea, op. cit., p. 386.

ale contractului, respectiv angajatorul și angajatul consideră că trebuie sau pot colabora în continuare, ele pot prelungi durata colaborării, adică a contractului individual de muncă, numai cu acordul scris al lor.

Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată [alin. (4)].

Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă determinată sunt considerate succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare [alin. (5)].

Dar, în situația în care apar alte părți diferite, respectiv un alt angajator sau un alt angajat, se pot încheia alte contracte pe durată determinată, respectând însă durata legală de până la 36 de luni.

Art. 84 din Codul muncii prevede: contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni [alin. (1)]¹.

Însă, în cazul în care contractul este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract de muncă este suspendat, durata va exista până la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular [alin. (2)].

Cu alte cuvinte, există situații legale când durata unui contract individual de muncă poate depăși 36 de luni.

Ca urmare, durata maximă legală a contractelor pe durată determinată, încheiate între aceleași părți poate fi de 60 de luni². Această cifră rezultă din însumarea duratei primului contract de 36 de luni, la care se adaugă câte 12 luni pentru fiecare din cele două contracte succesive³.

În practica judiciară s-a considerat că în măsura în care un angajator apelează de mai multe ori în intervale scurte de timp, la aceeași persoană cu care încheie contract pe durată determinată pentru aceeași activitate este de presupus că, în realitate, angajatorul în cauză are nevoie în mod permanent de un post de tipul celui ocupat de acel salariat, caracterul temporalității fiind practic simulat⁴.

Potrivit art. 85 din C. muncii, salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

- a). 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
- b). 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;
- c). 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;
- d). 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

¹ Textul art. 84 C. muncii a fost corelat cu dispozițiile Directivei 1999/70/CE a Consiliului European privind Acordul-cadru cu privire la munca pe perioadă determinată (JO L 175 din 43 din 10 iulie 1999) apud Ioan Ciochină – Barbu, Agata Mihaela Popescu, *Dreptul muncii*, Ediția 2, revizuită și adăugită, Editura C.H. Beck, București, 2016, p. 155.

² Ion Traian Ștefănescu, *Principalele aspecte teoretice și practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Codului muncii (I)*, în "Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p.20 apud Alexandru Țiclea, op. cit., p. 387.

³ Anterior modificării textelor în discuție prin Legea nr. 40/2011, între aceleași părți se putea încheia tot cel mult 3 contracte pe durată determinată, dar numai cu încadrarea în termenul maxim de 24 de luni apud Alexandru Țiclea, op. cit., p. 387.

⁴ Curtea de Apel Iași, Secția Litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 825/2009, în Gabriela Cristina Frențiu, *Contractul individual de muncă și contractual colectiv de muncă. Conflictele de muncă*, Editura Universul Juridic, București, 2011, p. 43 apud Alexandru Țiclea, op. cit., p. 388.

Art. 86 din Codul muncii prevede obligația angajatorului privind informarea și accesul la locurile de muncă vacante.

Angajatorii sunt obligați să informeze salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului [alin. (1)].

O copie a anunțului prevăzut la alin. (1) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților [alin. (2)].

Prevederea de mai sus are ca finalitate satisfacerea principiului egalității de tratament între salariații cu contract pe perioadă determinată și cei cu contract pe perioadă nedeterminată¹.

Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariații cu contract individual de muncă pe durată 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. 87 alin. (1)].

În sensul alin. (1), salariatul permanent comparabil reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate sau una similară, în aceeași unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale [alin. (2)].

Atunci când nu există astfel de salariați în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile contractului colectiv de muncă aplicabil aceluși angajator. În cazul în care nu există un asemenea contract, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare².

Art. 87 din Codul muncii respectă principiul egalității de tratament între salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată și salariații cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată.

Astfel, nu trebuie să existe diferențe – de nici un fel – între salariații cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată și salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată, altfel încălcându-se principiul egalității de tratament.

BIBLIOGRAFIE

Ciochină – Barbu I., Popescu A. M., Dreptul muncii, Ediția 2, revizuită și adăugită, Editura C.H. Beck, București, 2016.

Nenu C., *Contractul individual de muncă*, Editura C.H. Beck, București, 2014.

Ștefănescu I. T., *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ediția a III-a, revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2014.

Ștefănescu I. T., *Tratat de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2007.

Țiclea A., *Tratat de dreptul muncii – Legislație. Doctrină. Jurisprudență* -, Ediția a IX-a, actualizată, Editura Universul Juridic, București, 2015.

¹ Ioan Ciochină – Barbu, Agata Mihaela Popescu, op. cit., p. 156.

² Alexandru Țiclea, op. cit., p. 388.

Țiclea A., *Tratat de dreptul muncii – Legislație. Doctrină. Jurisprudență* -, Ediția a VIII-a, revizuită și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2014.

Țiclea A., *Dreptul muncii, Curs universitar*, Editura Rosetti, 2004.

Radu R. C., *DREPTUL MUNCII – ASPECTE TEORETICE ȘI PRACTICE*, Editura AIUS, Craiova, 2015.