

TENDINȚE DE FLEXIBILITATE A RAPORTURILOR DE MUNCĂ

DR. RALUCA DIMITRIU*

Abstract

The European Union is trying to find its own way in the attempt to increase competitiveness while maintaining, at the same time, a high level of social protection within the Social European Model.

The general European tendency to flexibilise labour relations can also be perceived in Romania. New forms of employment contracts are created and regulated by the law and the practice impulses the development of even more new flexible contractual forms.

The present study is an analysis of the main atypical contracts of employment, emphasising the contracts that cannot be yet concluded de lege lata in Romania, but that are popular in other European systems of law.

Keywords: Employment law, flexibility, contracts, comparative law, labour relations.

Uniunea Europeană își caută propriul drum în încercarea de a crește competitivitatea, concomitent cu menținerea unui înalt nivel al protecției sociale, în teritoriul **modelului social european**.

De altfel, în planul dreptului muncii, unul dintre efectele integrării României în Uniunea Europeană îl reprezintă tocmai preluarea dezbaterii privitoare la necesitatea unei anume flexibilizări a contractelor de muncă, prin crearea unor noi varietăți contractuale, care să răspundă într-o mai mare măsură nevoilor salariaților și angajatorilor. Contractul de muncă tipic de 8 ore în fiecare zi, încheiat pe durată nedeterminată, cu program de lucru fix, corespunde intereselor multor categorii de angajatori și de salariați, dar, cu siguranță, nu satisface nevoile *tuturor* participanților la raporturile de muncă. Necesitățile fluctuante ale producției, din punctul de vedere al angajatorului, dar și dorința de armonizare a obiectivelor profesionale cu cele familiale, din punctul de vedere al salariatului, conduc uneori părțile spre identificarea unor formule alternative, flexibile, de angajare în muncă.

Potrivit *Strategiei României de post-aderare*¹, „flexibilizarea pieței muncii presupune continuarea îmbunătățirii legislației muncii din punct de vedere instituțional și economic-financiar, prin flexibilizarea relațiilor de muncă,

* Raluca Dimitriu este prof. univ. dr., Catedra de Drept a Academiei de Științe Economice, București, cercetător științific principal I, în cadrul Departamentului de Drept Privat „Traian Ionașcu” al Institutului de Cercetări Juridice „Andrei Rădulescu” al Academiei Române.

¹ http://www.guv.ro/obiective/200701/strategie_post_aderare2a.pdf, p. 17.

reducerea barierelor la angajare, relaxarea restricțiilor privind contractul individual de muncă pe perioadă determinată (cu scopul aducerii în zona fiscală a raporturilor de muncă din zona informală a economiei), promovarea unor noi forme de angajare prin contracte de muncă, atât cele cu timp parțial, prin agent de munca temporară, cât și cele referitoare la munca la domiciliu, flexibilizarea procedurilor de concediere individuală și colectivă, precum și garantarea drepturilor salariaților în cazul acestor concedieri”. Tot astfel, potrivit punctului de vedere exprimat de Guvernul României cu privire la Cartea verde a dreptului muncii, propusă dezbaterii de către Uniunea Europeană, modernizarea legislației muncii ar trebui să se manifeste, între altele, prin flexibilizarea contractelor de muncă clasice (această flexibilitate ar trebui să privească clauzele contractelor de muncă, organizarea și durata muncii, mecanismele de fixare a salariilor și mobilitatea lucrătorilor), care să permită persoanelor să rămână o perioadă cât mai îndelungată pe piața muncii și să evolueze constant pe această piață, ca și prin apariția de noi tipuri de contract sau forme de angajare pentru a răspunde cât mai eficient nevoilor angajaților și angajatorilor.

Plecând de la aceste premise, ne propunem, în cele ce urmează, să prezentăm câteva dintre instrumentele de flexibilizare a raporturilor de muncă, prezente și viitoare. Nu vom insista în mod deosebit asupra varietăților contractului individual de muncă ce cunosc deja reglementări *de lege lata*, ci ne vom concentra atenția asupra varietăților încă necunoscute dreptului românesc. Din discuțiile purtate la nivelul partenerilor sociali, al Comitetului Economic și Social European, al Guvernului României și al Comisiei Europene, decurge că acestea urmează a fi încă și mai mult diversificate în viitorul imediat.

1. Contractul de muncă pe durată determinată

Potrivit legii române actuale, contractul de muncă se încheie pe durată nedeterminată și, numai în mod excepțional pe durată determinată². Dacă un contract de muncă nu a fost încheiat în scris, el se prezumă încheiat pe durată nedeterminată.

Trebuie observat că prevederile Directivei Consiliului Europei 91/383/CEE privind completarea măsurilor ce vizează promovarea îmbunătățirii securității și sănătății muncii lucrătorilor ce au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară și ale Directivei Consiliului Europei 99/70/CE privind acordul-cadru asupra muncii pe durată determinată pun accentul pe interzicerea

² Pentru o analiză a acestui tip de contract, a se vedea: I.T. Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, Edit. Wolters Kluwer, p. 414; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Edit. Universul Juridic, 2007, p. 421–428; M. Volonciu, în Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *Codul muncii. Comentariu pe articole*, București, Edit. CH Beck, 2007, p. 424–472; Raluca Dimitriu, *Contractul de muncă pe durată determinată*, în „Raporturi de muncă”, nr. 1/2006, p. 25–28; O. Ținca, *Comentarii referitoare la contractul pe durată determinată*, în „Revista română de dreptul muncii”, nr. 1/2007, p. 20–27.

oricărei discriminări între salariații încadrați pe durată nedeterminată și cei încadrați pe durată determinată, fără a preciza care dintre cele două modalități de încadrare trebuie să constituie regula și care excepția. Drept urmare, unele dintre sistemele europene de drept nu prevăd caracterul excepțional al contractului de muncă încheiat pe durată determinată.

Legea română se numără însă printre legislațiile naționale mai protective, care nu îngăduie încheierea unui astfel de contract decât în ipoteze expres și limitativ prevăzute. Sunt enumerate exhaustiv motivele pentru care părțile au dreptul de a încheia un contract de muncă pe durată determinată, orice contract încheiat fără posibilitatea probei unui atare motiv fiind considerat pe durată nedeterminată.

De observat însă că situațiile în care încheierea de contracte pe durată determinată este posibilă s-au multiplicat, prin modificarea Codului muncii³ în 2005. Astfel, în prezent, art. 81 din Codul muncii prevede ca posibilă încheierea de contracte pe durată determinată numai în următoarele cazuri:

a) *Pentru înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă.* Potrivit art. 53 teza a II-a din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă⁴, „Conducerea unității nu poate încadra salariați care să îi înlocuiască pe cei aflați în grevă”. Drept urmare, prin excepție, este interzisă încadrarea cu contract de muncă pe durată determinată (și cu atât mai puțin nedeterminată) a unor persoane pe posturile celor aflați în grevă;

b) *Creșterea activității.* În această situație, posibilitatea încheierii contractului pe durată determinată este condiționată de proba a două elemente distincte: existența unei creșteri neobișnuite de activitate; caracterul temporar al acestei creșteri;

c) *Desfășurarea unor activități cu caracter sezonier.* În cazul în care se invocă acest motiv pentru încheierea de contracte pe durată determinată, nu se are în vedere creșterea volumului de activitate a unității în ansamblu, ci numai particularitatea tipului de activitate desfășurat de către salariatul respectiv;

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.* Adesea, asemenea dispoziții au ca obiectiv reducerea șomajului într-o anumită zonă sau domeniu de activitate, prin măsuri cu caracter temporar, menite să impulsioneze activitatea (spre exemplu prin subvenționarea angajatorilor);

³ Legea nr. 53/2003, publ. în M. Of., I, nr. 72 din 5 februarie 2003, modif. prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 65/2005, publ. în M. Of., I, nr. 576 din 5 iulie 2005, aprobată prin Legea nr. 371/2005 publ. în M. Of., I, nr. 147 din 19 decembrie 2005; Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 55/2006, publ. în M. Of., I, nr. 788 din 18 septembrie 2006, aprobată prin Legea nr. 94/2007, publ. în M. Of., I, nr. 264 din 19 aprilie 2007; Legea nr. 237 din 12 iulie 2007, publ. în M. Of., I, nr. 497 din 12 iulie 2007.

⁴ Publ. în M. Of., I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999. Pentru comentariul art. 53, a se vedea, R. Dimitriu, *Legea privind soluționarea conflictelor de muncă. Comentarii și explicații*, București, Edit. CH Beck, 2007, p. 165–171.

e) *Angajarea unei persoane care în termen de 5 ani de la data angajării îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă.* Această ipoteză, introdusă prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 65/2005, urmărește favorizarea reinsertiei pe piața forței de muncă a personalului vârstnic, aflat la sfârșitul carierei profesionale.

La analiza măsurii în care persoana va îndeplini condițiile de pensionare peste cinci ani se vor lua în considerare nu vârsta standard de pensionare și stagiile minime de pensionare din prezent, ci cele de peste cinci ani, astfel cum sunt prevăzute în Legea nr. 19/2000⁵, cu modificările ulterioare;

f) *Ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului.* Această ipoteză de încheiere a contractelor pe durată determinată, introdusă în iulie 2005, a ridicat deja probleme practice, deoarece legea nu exceptează de la prevederea duratei maxime de 24 de luni această ipoteză de încheiere a contractelor pe durată determinată, chiar dacă mandatul este mai îndelungat;

g) *Angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul.* Este vorba despre pensionarii pentru limită de vârstă și pensionarii pentru invaliditate de gradul III;

h) *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.* Contractele de muncă pe durată determinată sunt limitate în timp, dar pot fi încheiate și pentru îndeplinirea unei anumite lucrări, proiect, program.

Potrivit legii române, obligativitatea încheierii contractelor de muncă în scris revine angajatorului, care, dacă nu își îndeplinește această obligație, va putea fi sancționat cu amendă contravențională. În cazul contractelor încheiate pe durată determinată, condiția transparenței clauzelor contractuale este și mai accentuată, prin aceea că un contract care nu s-a încheiat în scris este prezumat în mod absolut a se fi încheiat pe durată nedeterminată. Ca urmare, un contract încheiat pe durată determinată este întotdeauna un contract scris.

Cel puțin teoretic, scopul reglementărilor foarte restrictive în privința încheierii de contracte pe durată determinată este protecția salariaților. La negocierea Codului muncii, în 2003, și apoi la negocierea modificării acestuia, în 2005, confederațiile sindicale au insistat pentru menținerea caracterului de excepție al unor astfel de contracte, pentru a asigura o anumită stabilitate în muncă a salariaților. Dimpotrivă, patronatele au susținut necesitatea unor norme mai permissive, în vederea sporirii gradului de flexibilitate a raporturilor de muncă. În urma acestor negocieri, confederațiile sindicale par a fi avut câștig de cauză, legea continuând să prevadă expres cazurile de excepție în care un contract pe durată determinată se poate încheia.

⁵ Publ. în M. Of., I, nr. 140 din 1 aprilie 2000.

Trebuie, totuși, observat că alte sisteme de drept ale Uniunii Europene consacră reglementări mai puțin restrictive în ceea ce privește încheierea de contracte de muncă pe durată determinată. Există sisteme de drept în care contractul pe durată determinată are caracter de excepție, în raport cu cel încheiat pe durată nedeterminată⁶, dar, foarte adesea, posibilitatea încheierii acestora este lăsată exclusiv la latitudinea părților, fără a fi îngădită legislativ. Iată câteva exemple din experiența noilor state membre ale Uniunii Europene:

În **Cehia**, art. 30 din Codul muncii prevede că un contract de muncă este încheiat pe durată nedeterminată doar dacă părțile au prevăzut expres că s-a încheiat pe durată determinată. Există deci o presumpție de încheiere pe durată nedeterminată, dar, dincolo de aceasta, încheierea de contracte pe durată determinată nu este restricționată.

În **Ungaria**, art. 79 din Codul muncii prevede regula încheierii contractului de muncă pe durată nedeterminată. Prin derogare de la această regulă, părțile pot încheia însă contracte de muncă pe durată determinată, fără a fi necesară motivarea unei atare opțiuni.

Tot astfel, în **Polonia**, încheierea de contracte pe durată determinată este lăsată la latitudinea părților.

În **Lituania**, contractul de muncă pe durată determinată nu se poate încheia pentru prestarea unei munci cu o natură permanentă, dar de la această regulă se poate deroga prin contract colectiv de muncă⁷.

2. Contractul de muncă temporară

Această varietate de contract de muncă⁸ este reglementată prin art. 87 - 100 din Codul muncii, precum și prin Hotărârea Guvernului nr. 938/2004 privind condițiile de înființare și funcționare, ca și procedura de autorizare a agentului de

⁶ A se vedea, Al. Țiclea, *op. cit.*, p. 421, nota 2.

⁷ A se vedea, European Labour Law Network, *Flexibility in Labour Law*, 2006, Study Group on Restatement of European Labour Law, p. 91–97. La întrebarea dacă este sau nu admisibilă încheierea de contracte de muncă pe durată determinată, în absența unui motiv obiectiv, răspunsul este diferit de la un sistem de drept la altul:

Cehia	<i>da</i>	R.F. Germania	<i>da</i>	Italia	<i>da</i>
Ungaria	<i>da</i>	Portugalia	<i>nu</i>	Finlanda	<i>da</i>
Estonia	<i>nu</i>	Slovenia	<i>nu</i>	Suedia	<i>da</i>
Lituania	<i>da</i>	Olanda	<i>da</i>	Spania	<i>nu</i>
Polonia	<i>da</i>	Austria	<i>da</i>	Belgia	<i>da</i>

⁸ Pentru o analiză a acestei varietăți a contractului de muncă, a se vedea, I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 415–420; Al. Țiclea, *op. cit.*, p. 618–623; Magda Volonciu, în Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 472–517.

muncă temporară⁹. În plan comunitar, contractul de muncă temporară este avut în vedere de Directiva nr. 96/71/CE privind plasarea lucrătorilor efectuată în cadrul unei prestări de servicii.

Munca temporară este munca prestată de un salariat temporar care, din dispoziția agentului de muncă temporară, prestează munca în favoarea unui utilizator. Salariatul temporar este persoana încadrată la un angajator agent de muncă temporară, pus la dispoziția unui utilizator pe durata necesară în vederea îndeplinirii anumitor sarcini precise și cu caracter temporar.

Agentul de muncă temporară este societatea comercială autorizată de Ministerul Muncii, care pune provizoriu la dispoziție utilizatorului personal calificat și/sau necalificat pe care îl angajează și îl salarizează în acest scop. Utilizatorul este angajatorul căruia agentul de muncă temporară îi pune la dispoziție un salariat temporar pentru îndeplinirea anumitor sarcini precise și cu caracter temporar.

Ca atare, raportul juridic de muncă temporară este un raport „triunghiular”, implicând, cu drepturi și obligații, trei părți: salariatul temporar, utilizatorul și agentul de muncă temporară. Sunt alăturate două contracte: contractul individual de muncă dintre agentul de muncă temporară și salariatul temporar și contractul de punere la dispoziție¹⁰ dintre agentul de muncă temporară și utilizator (*lease-contract*).

Deși România încă nu a ratificat *Convenția Organizației Internaționale a Muncii* nr. 181/1997, referitoare la agențiile private de ocupare a locurilor de muncă, reglementările românești sunt compatibile cu cele cuprinse în Convenție.

Potrivit art. 93 alin. 2 din Codul muncii, contractul de muncă temporară se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, de regulă, pe durata unei misiuni.

Între utilizator și lucrătorul temporar nu există contract de muncă. De fapt, nu există nicio relație contractuală¹¹. Salariatul se găsește în raport contractual exclusiv cu agentul de muncă temporară, care îi plătește salariul și față de care răspunde disciplinar.

Deși reglementate, contractele de muncă temporară par a fi încă insuficient utilizate în România, comparativ cu celelalte sisteme europene de drept.

În prezent, 2-10% din populația activă a Uniunii Europene își desfășoară activitatea în temeiul unor astfel de contracte. În **Franța**, spre exemplu, numai în 2005 au fost autorizați 1 000 de agenți de muncă temporară, în timp ce, potrivit datelor puse la dispoziție de către Ministerul muncii, în **România** sunt înregistrați

⁹ Publ. în M. Of., I, nr. 589 din 1 iulie 2004, modificată prin Hotărârea Guvernului 226/2005, publ. în M. Of., I, nr. 277 din 4 aprilie 2005.

¹⁰ Pentru o analiză a acestui contract, a se vedea, G. Coman, L. Georgescu, *Contractul de punere la dispoziție*, în „Revista română de dreptul muncii”, nr. 4/2007, p. 49–72.

¹¹ Totuși, existența unor drepturi și obligații mutuale ale părților îndreptățește concluzia existenței unor raporturi evasicontractuale.

cu totul 48 de astfel de agenți de muncă temporară, prin care se derulează mai puțin de 6 000 de contracte de muncă temporară¹².

3. Contractul de muncă cu timp parțial

Și contractul de muncă cu timp parțial face parte dintre modalitățile de flexibilizare a timpului de lucru¹³. În materia contractelor de muncă cu timp parțial a fost adoptată Directiva 97/81/CE a Consiliului European din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru asupra muncii cu timp parțial încheiat între Uniunea Confederațiilor din Industrie și a Angajatorilor din Europa, Confederația Europeană a Sindicatelor și Centrul European al Întreprinderilor cu Participare publică, modificată prin Directiva 23/1998/CE a Consiliului European.

Într-un studiu realizat de către Organizația Internațională a Muncii se apreciază că astfel de contracte de muncă cu timp parțial sunt deosebit de importante pentru îmbinarea vieții de familie cu cea profesională, îndeosebi pentru tineri, vârstnici și femei¹⁴.

Codul muncii nu mai prevede, în prezent, o limită minimă a timpului de lucru, calitatea de salariat fiind determinată de alte criterii, independente de timpul efectiv de lucru, cum ar fi caracterul dependent al muncii prestate de salariat și caracterul de continuitate al acestei munci¹⁵.

Prestarea muncii pentru o durată mai scurtă de 8 ore pe zi, respectiv 40 de ore pe săptămână, conduce la aplicabilitatea și a unui regim juridic al salariaților în multe privințe diferit. Fără a face o analiză a acestui tip de contract, ne mărginim să observăm faptul că salariații cu contract de muncă cu timp parțial beneficiază de două categorii de drepturi:

- drepturi care decurg din simpla lor calitate de salariat, nefiind susceptibile de acordare proporțională¹⁶;

¹² A se vedea: D. Pătrașcu, *Munca prin agent de muncă temporară*, teză de doctorat, 2007, p. 8 și www.mmssf.ro/website/ro/munca/071006agenti.pdf.

¹³ Pentru o analiză a acestei varietăți de contract, a se vedea: I. T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 421–426; Al. Țiclea, *op. cit.*, p. 623–626; Magda Volonciu, în Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 519–536; M. Gheorghe, *Contractul individual de muncă cu timp parțial în noua sa reglementare*, în „Revista română de dreptul muncii”, nr. 4/2006, p. 74–78; A.G. Uluitu, *Aspecte noi privind contractul individual de muncă cu timp parțial*, în „Revista română de dreptul muncii”, nr. 4/2006, p. 70–74; D. Țop, *Reglementarea contractului de muncă cu timp parțial în lumina noilor modificări ale Codului muncii*, în „Revista română de dreptul muncii”, nr. 3/2006, p. 106–111.

¹⁴ Lee, S.; McCann, D.; Messenger, J.C. 2007. *Working Time Around the World: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective* (London and Geneva, Routledge and ILO), – http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---comm/documents/publication/wcms_082838.pdf, 2007, p. 99.

¹⁵ A se vedea A.G. Uluitu, *op. cit.*, p. 73.

¹⁶ Astfel sunt: dreptul la egalitate de șanse și tratament, dreptul la demnitate în muncă, dreptul la securitate și sănătate în muncă, dreptul la acces la formarea profesională, dreptul la informare și consultare, dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă, dreptul la protecție în caz de concediere, dreptul la negociere colectivă, dreptul de a participa la acțiuni colective, dreptul de a constitui un sindicat sau de a adera la un sindicat etc.

- drepturi care se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat¹⁷.

Din perspectiva de care ne ocupăm, a identificării tendințelor de flexibilizare a raporturilor de muncă, trebuie subliniată prevederea cuprinsă în art. 104 din Codul muncii, care obligă angajatorul ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-și mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate¹⁸. Această prevedere este concordantă cu cea cuprinsă în art. 18¹⁹ din Recomandarea Organizației Internaționale a Muncii nr. 182/1994 privind munca cu timp parțial. Semnalăm faptul că prevederile Recomandării merg chiar mai departe decât legea română, impunând angajatorului să accepte cererea salariatului de trecere de pe un loc de muncă cu normă întreagă pe un loc de muncă cu fracțiune de normă, dacă această cerere este serios motivată²⁰.

De notat cu privire la contractele de muncă cu timp parțial că aplicarea textelor de lege care fac referire la numărul de lucrători se realizează prin raportare la persoane, și nu la norme de lucru²¹.

Cu excepțiile prevăzute în art. 101–104 din Codul muncii, toate celelalte reglementări se aplică indistinct, salariaților cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă²².

¹⁷ Dreptul la salariu și alte beneficii. Dreptul la concediul de odihnă nu mai face parte din această categorie de drepturi. Ca urmare a abrogării art. 140 alin. 4 din Codul muncii, prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 65/2005, durata concediului de odihnă pentru salariații cu timp parțial nu se mai acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, aceștia având dreptul la concediul de odihnă complet.

¹⁸ Ideea este reiterată în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național, care prevede în art. 11 alin. 2, că, la cerere, salariații încadrați cu timp de muncă parțial vor putea fi încadrați cu timp de muncă normal, dacă există posturi vacante și dacă întrunesc condițiile ocupării acestor posturi.

¹⁹ „(1) Angajatorii ar trebui să ia în considerare:

a) cererile de transfer ale lucrătorilor cu normă întreagă într-o muncă cu timp parțial care devine disponibilă în întreprindere;

b) cererile de transfer ale lucrătorilor cu timp parțial într-o muncă cu normă întreagă care devine disponibilă în întreprindere.

(2) Angajatorii ar trebui să furnizeze lucrătorilor, în termenul corespunzător, informații asupra posturilor cu timp parțial și cu normă întreagă disponibile în unitate într-un mod care să faciliteze transferurile dintr-o muncă cu normă întreagă într-o muncă cu timp parțial sau invers.”

²⁰ Motivele la care face referire Recomandarea sunt: graviditatea sau necesitatea de a îngriji un copil mic sau un membru handicapat sau bolnav al familiei sale, ca și întoarcerea sa ulterioară la o muncă cu normă întreagă.

²¹ Spre exemplu, concedierea va fi colectivă dacă implică cel puțin zece salariați (dintr-un total de mai puțin de 100, potrivit art. 68 alin. 1 lit. a din Codul muncii), fiind nerelevant dacă cei zece sunt încadrați cu fracțiuni de normă, în timp ce angajații cu normă întreagă nu sunt concediați. Sau, negocierea contractului colectiv de muncă va fi obligatorie dacă în unitate sunt 21 de salariați, fie ei și încadrați cu fracțiune de normă (potrivit art. 3 din Legea nr. 130/1996, republ. în M. Of., I, nr. 184 din 19 mai 1998).

4. Contractul de muncă la domiciliu

Potrivit art. 105 din Codul muncii, sunt considerați salariați cu munca la domiciliu salariații care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției²³. În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru.

Ceea ce particularizează contractul de muncă la domiciliu este *locul muncii*, care nu este la sediul angajatorului, ci la domiciliul salariatului. Spre deosebire de reglementarea românească, *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 177/1996*²⁴ asupra muncii la domiciliu prevede că locul muncii va putea fi nu numai domiciliul, dar și în orice alt loc ales de către salariat. Ca urmare, reglementarea românească, ce prevede doar posibilitatea prestării muncii la domiciliul salariatului, apare ca fiind mai restrictivă²⁵.

Contractul de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă și cuprinde elementele obligatorii pentru orice tip de contract individual de muncă și, în plus:

- a) precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;
- b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- c) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, a materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.

Potrivit oricărui contract de muncă, angajatorul are dreptul de a controla activitatea salariaților săi. Particularitatea o reprezintă aici faptul că dreptul de control presupune efectuarea periodică de vizite la domiciliu. Salariatul care nu permite accesul angajatorului (sau al celui delegat de acesta să efectueze controlul potrivit programului prestabilit) săvârșește o abatere disciplinară.

Contractul de muncă la domiciliu reprezintă o varietate flexibilă a contractului individual de muncă prin aceea că permite salariatului o îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale. Adesea, el este folosit ca un instrument de sprijin al salariaților cu dizabilități, care, altminteri nu ar avea posibilitatea deplasării la locul de muncă²⁶.

²² Spre exemplu, acoperirea prejudiciului produs de către salariat angajatorului se poate face numai prin rate care nu vor depăși o treime din salariul lunar net, indiferent dacă acesta corespunde unui contract de muncă cu normă întreagă sau a unei fracțiuni de normă.

²³ Pentru o analiză a acestui tip de contract, a se vedea, I.T. Ștefănescu., *op. cit.*, p. 264–262; Al. Țiclea, *op. cit.*, p. 626–628; O. Ținca, *Contractul individual de muncă la domiciliu*, în „Dreptul”, nr. 8/2003, p. 33–43.

²⁴ Ratificarea *Convenției nr. 177/1996* a fost recomandată statelor membre ale Uniunii Europene de către Comisia Europeană, în 1998.

²⁵ Este încă un motiv pentru o reglementare mai largă a noțiunii de *domiciliu*, cum este cea prefigurată în proiectul Codului civil (care face referire la *domiciliul profesional*).

²⁶ A se vedea, Magda Volonciu, în Al. Athanasu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 537.

5. Telemunca

Contractul de muncă ce are ca obiect telemunca reprezintă o formă flexibilă de organizare a activității, salariatul îndeplinindu-și atribuțiile de serviciu prin utilizarea de tehnologii informatice²⁷.

Acesta nu este atât un contract de-sine-stătător, cât o modalitate atipică de organizare a muncii. Telemunca nu beneficiază încă de o reglementare internă, dar la nivel european a fost încheiat un *Acord-cadru asupra telemuncii*, încheiat între patronate și sindicate cu reprezentativitate europeană.

Firește, atât în cazul muncii la domiciliu, cât și în cel al telemuncii, salariatul își poate organiza singur programul de lucru. Probleme apar însă în planul identificării orelor suplimentare, deoarece evidența orelor lucrate este dificilă, iar timpul de lucru nu poate fi diferit de cel prevăzut pentru cazul contractului de muncă tipic, adică de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână. Nu mai puțin, monitorizarea timpului de lucru și delimitarea precisă a acestuia ridică o serie de dificultăți.

Iată de ce legiuitorii diverselor sisteme de drept tind să legitimizeze în mod particular chestiunea. Spre exemplu, în **Ungaria**, norma de lucru a unui salariat cu contract de muncă la domiciliu sau care prestează telemunca trebuie dimensionată prin raportare la un salariat comparabil, pentru a se verifica timpul necesar executării ei, în scopul de a nu se depăși durata normală a zilei de muncă²⁸.

6. Contractul de muncă *on call*

Un contract larg utilizat în dreptul comparat este contractul denumit *on call* (la solicitare), o varietate de mare flexibilitate a contractului de muncă, ce nu își găsește însă deocamdată reglementare în dreptul românesc.

Salariatul încadrat în temeiul acestui tip de contract nu este necesar zi de zi în unitate. El s-ar putea chiar să nu fie necesar deloc. Dar există și posibilitatea, pe care angajatorul o ia în calcul, ca prezența respectivului specialist să apară, la un moment dat, drept necesară. Față de această lipsă de certitudine, specifică economiei de piață, angajatorul caută să se protejeze încadrând un salariat pentru a avea garanția de a putea apela la el, la nevoie.

Ca urmare, există, în esență, două perioade de timp:

a) Perioada în care salariatul este obligat să fie prezent în unitate. Pentru acest interval, unele sisteme de drept prevăd o limită minimă (spre exemplu, în

²⁷ Pentru precizări cu privire la telemunca, a se vedea, I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 265–266; B. Vartolomei, *Telemunca – o nouă formă de organizare a muncii*, în „Dreptul”, nr. 2/2008, p. 62–69; O. Ținca, *Preocupări pentru amplificarea dialogului social în Uniunea Europeană. Acordul-cadru asupra telemuncii*, în „Revista de drept comercial”, nr. 5/2003, p. 64–72.

²⁸ Legea nr. 118/2003 pentru modificarea *Codului muncii* din 1992, în „Magyar Közlöny”, 2003-12-22, Nr. 152, p. 12132–12134.

cazul **R.F. Germaniei**, dacă în contract nu se prevede altfel, limita minimă este de 10 ore pe săptămână), în timp ce în alte sisteme de drept nu există nicio limită minimă a respectivei durate. În acest din urmă caz, contractul de muncă poartă numele de „contract de zero ore” (poate fi întâlnit, spre exemplu, în **Olanda**²⁹).

În ceea ce privește limita maximă a perioadei care i se poate pretinde salariatului să o petreacă zilnic în unitate, se admite în general că aceasta nu poate fi egală cu durata normală a zilei de muncă, ci trebuie să fie inferioară acesteia. Dacă salariatului i s-ar pretinde să fie prezent în unitate timp de 8 ore pe zi, nu ne-am mai găsi în prezența unui contract de rămânere la dispoziție, ci a unui contract de muncă tipic, eventual cu solicitarea de prestare de ore suplimentare³⁰;

b) Perioada în care salariatul revine în unitate pentru a presta munca, la solicitarea angajatorului, cu o notificare prealabilă.

Aceste ore nu se prestează prin „rămânere peste program” (cum se întâmplă, cel mai adesea, în cazul orelor suplimentare), ci prin „intervenție”, prin revenirea la muncă de la domiciliu³¹.

În unele sisteme de drept³², legea prevede o limită maximă de intervenții/solicitări (deci nu de ore), și anume: o dată pe lună, fără necesitatea acordului salariatului, și o altă limită minimă (o dată pe săptămână) dacă există acordul salariatului. Este vorba despre un acord contractual, prealabil, nu de acordul salariatului la fiecare solicitare de intervenție.

Dimpotrivă, în alte sisteme de drept, legea face referire nu la numărul maxim de solicitări, ci la durata minimă a unei solicitări. Astfel, atât în sistemul **german**, cât și în cel **olandez**, dacă în contract nu se prevede altfel, se prezumă că o solicitare este de cel puțin 3 ore consecutive³³.

Recent reglementat în **Italia** (2003), contractul de rămânere la dispoziție cunoaște două variante: cu obligația salariatului de a răspunde oricărei solicitări a angajatorului și cu dreptul acestuia de a nu răspunde, motivat, unei solicitări.

Asemenea unui salariat aflat în șomaj tehnic, salariatul încadrat cu *contract de rămânere la dispoziție* își menține statutul de salariat, precum și dreptul la o remunerație minimă, chiar și pe parcursul perioadelor în care prezența lui nu este solicitată.

²⁹ În acest caz, ar fi posibil (cel puțin teoretic) ca salariatul să nu lucreze deloc pe parcursul întregii perioade de derulare a contractului, dacă prestarea muncii nu se va dovedi necesară.

³⁰ În dreptul spaniol, spre exemplu, se prevede expres că salariații *on call* nu pot fi decât salariați cu timp parțial de lucru.

³¹ Contractul *on call* poate fi asemănat, sub acest aspect, cu clauza de restricție în timpul liber. Cu privire la acesta din urmă, a se vedea: I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 291.

³² Cum este cazul **Lituaniiei**.

³³ Motivația reglementării duratei minime a unei intervenții constă în modul de salarizare a salariatului *on call*. Acesta este remunerat pe ora de intervenție, fără a se lua în considerare timpul necesar deplasării de la și la domiciliu. Chiar dacă intervenția a durat în fapt mai puțin, salariatul *on call* va avea dreptul la remunerație pentru minimum trei ore.

În ceea ce privește modul de plată, în unele sisteme de drept plata se face în funcție de numărul de ore cât a durat intervenția (asemănător orelor suplimentare). În principiu, salariul unui astfel de salariat poate varia de la salariul minim (asigurat pentru ipoteza inexistenței solicitărilor) până la un salariu considerabil, obținut prin calcularea orelor de intervenție.

Solicitarea de a se prezenta la muncă trebuie comunicată salariatului înainte cu un anumit interval de timp, care este în unele sisteme prevăzut în contractele colective și individuale de muncă, iar în altele este stabilit prin lege. Spre exemplu, în **R.F. Germania** această solicitare trebuie să îi parvină salariatului cu cel puțin patru zile înainte, cu menționarea orelor de muncă pe care i se va cere să le presteze, iar în **sistemul spaniol** notificarea trebuie făcută chiar și cu șapte zile înainte. Justificarea acestui termen lung cu care salariatul trebuie notificat constă în aceea că, cel mai adesea, salariații de acest tip execută simultan mai multe contracte *on call*, deservind mai mulți angajatori. Prestarea muncii lor nerealizându-se în mod regulat, este necesar să li se notifice din timp necesitatea intervenției, pentru a-și putea organiza programul de lucru.

Contractul de muncă *on call* nu se confundă cu contractul de muncă cu program individualizat, reglementat și în dreptul nostru (art. 115 din Codul muncii³⁴). În esență, în cazul contractului de muncă cu program individualizat:

- perioada variabilă a timpului de lucru nu afectează timpul de muncă zilnic;
- salariatul este cel care își alege orele de sosire și de plecare.

Dimpotrivă, în cazul contractului de rămânere la dispoziție:

- timpul de lucru zilnic/săptămânal diferă în funcție de solicitarea angajatorului;
- angajatorul este cel care decide că este necesară prezența salariatului la muncă, notificându-i aceștia solicitarea de prezentare la program.

De notat, însă, că, în cazul ambelor timpuri de contracte, vor trebui respectate prevederile Directivei 2003/88/CE privind organizarea timpului de muncă.

7. Contractul de *job-sharing*

În cazul contractului de muncă cu timp parțial, timpul de lucru este fracționat, doi sau mai mulți salariați lucrând fiecare pe parcursul propriei sale fracțiuni din

³⁴ Potrivit acestuia:

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, dacă această posibilitate este prevăzută în contractele colective de muncă aplicabile la nivelul angajatorului sau, în absența acestora, în regulamentele interne.

(2) Programele individualizate de muncă presupun un mod flexibil de organizare a timpului de muncă.

(3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

(4) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 109 și 111.

timpul de lucru. Timpul de lucru al unuia dintre salariați nu depinde în niciun fel de timpul de lucru al celorlalți salariați.

Contractul de împărțire a timpului de lucru modifică aceste reguli.

Inacceptabil deocamdată în dreptul românesc, dar beneficiind de recunoaștere în alte sisteme de drept, contractul de împărțire a timpului de lucru (*job sharing*) este o înțelegere în temeiul căreia salariații nu mai lucrează fiecare propria fracțiune din timpul de lucru, ci, toți împreună, lucrează pe parcursul timpului de lucru corespunzător postului respectiv.

În **Germania**, contractul de împărțire a timpului de lucru este reglementat prin Legea contractelor cu fracțiune de normă și a contractelor pe durată determinată. Acesta este definit ca fiind contractul încheiat între angajator, pe de o parte, și doi sau mai mulți salariați pe de altă parte, potrivit căruia salariații se angajează să împartă între ei timpul de muncă ce corespunde unui singur loc de muncă.

Acest tip de contract este, de asemenea, reglementat în **dreptul italian** (Decretul 276/2003). Deși nereglementate expres, variante ale acestui contract pot fi întâlnite, în practică, și în **dreptul spaniol** și **austriac**³⁵.

Există, practic, două înțelegeri contractuale: cea dintre salariați, pe de o parte, și angajator, pe de altă parte³⁶, și o înțelegere între salariați privind modul de partajare a timpului de lucru. Aceasta din urmă nu trebuie să îndeplinească nicio condiție de formă.

Neajungerea la un acord între salariați atrage răspunderea acestora în raport cu angajatorul. Altfel spus, prin încheierea contractului de muncă, salariații și-au asumat obligația de a se înțelege între ei cu privire la modalitatea de împărțire a timpului de muncă.

Salariații au dreptul de a decide în mod liber modalitatea de împărțire a timpului de lucru, fără nicio intervenție din partea angajatorului.

Cu toate acestea, în caz de neînțelegere între salariați, angajatorul are, în principiu, dreptul să decidă el cu privire la modul de împărțire a timpului de lucru. Se consideră că dacă angajatorul ar fi lipsit de acest drept, atunci raportul nu ar mai fi întemeiat pe un contract de muncă, ci pe unul civil, deoarece angajatorul ar fi lipsit de prerogativa managerială și de supervizare.

În caz de incapacitate de muncă a unuia dintre salariați, celălalt salariat are, în multe sisteme de drept, obligația de a-l înlocui³⁷.

³⁵ A se vedea: European Labour Law Network, *op. cit.*, p. 2–9.

³⁶ Care, în sistemele de drept ce recunosc valabilitatea acestei construcții juridice, are natura unui contract individual de muncă și se supune tuturor regulilor unui atare contract.

³⁷ **Legea germană** privitoare la contractele de muncă cu timp parțial și la contractele pe durată determinată prevede că celălalt salariat are obligația de a-l înlocui, dar numai potrivit înțelegerii dintre ei. O astfel de obligație există chiar în absența acestei înțelegeri, în caz de motive operaționale urgente care reclamă prezența la locul de muncă a unuia dintre salariați.

În **Austria** nu se recunoaște obligația de înlocuire a salariatului aflat în incapacitate de muncă, în interpretarea art. 1153 **ABGB** (*Österreich Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch*), care prevede

Conținutul inovativ al acestui tip de contract poate fi întrucâtva asemănat cu proprietatea în sistem *time-sharing*³⁸. De semnalat însă că obligația de a presta munca rămâne personală și nu poate fi transferată unui alt salariat. Ceea ce se împarte este doar timpul de muncă.

Observăm, așadar, că, deși aproape toate modificările intervenite asupra Codului muncii au fost în sensul creșterii gradului de flexibilitate a raporturilor de muncă, a rămas încă foarte mult spațiu în această direcție. Persistă preferința legiuitorului român pentru contractul de muncă tipic, în detrimentul varietăților acestuia, preferință ce ar putea fi motivată de unele particularități ale acestor contracte:

- Sunt de natură a genera uneori posibilitatea unor discriminări ale salariatului care prestează munca în temeiul unor atare contracte, în raport cu salariatul tipic. Din acest motiv, documentele europene care le reglementează prevăd expres interzicerea unor atare discriminări în raport cu salariații care muncesc în temeiul unui contract de muncă tipic. Pe acest considerent a apărut și a fost ulterior preluat în legislațiile naționale, între care și a noastră, conceptul de *salariat comparabil*;

- Creează dificultăți în exercitarea drepturilor colective. Adesea, salariatul care prestează munca în temeiul unui contract atipic (cum ar fi, cu deosebire, cel de muncă la domiciliu) are mai greu posibilitatea integrării într-un colectiv, a organizării sindicale și a participării la negocierea colectivă, care dă în fond forță revendicărilor salariaților. Raporturile de muncă tind în felul acesta să se fragmenteze; angajatorul negociază individual cu fiecare salariat, iar ceea ce rezultă sunt niște „contracte de nișă”, care pot corespunde într-adevăr intereselor particulare ale fiecărui salariat, dând expresie obiectivului de flexibilizare a raporturilor de muncă, dar care îi pot priva de posibilitatea exercitării practice, nu numai teoretice, a drepturilor colective;

- Produc consecințe în ceea ce privește o serie de drepturi și obligații ale părților, care vor trebui astfel reglementate derogatoriu (spre exemplu, dreptul la concediu de odihnă). În plus, astfel de contracte ridică uneori problema

obligativitatea prestării personale a muncii. Se consideră că salariatul aflat în incapacitate de muncă nu este obligat și nici nu îi este permis să furnizeze un înlocuitor. Această regulă este considerată aplicabilă și în cazul contractului de împărțire a timpului de lucru (a se vedea, Rudolf Strasser, *International Encyclopedia fo Labour Law and Industrial Relations*, 1992, p. 61, pct. 140).

În **dreptul italian**, celălalt salariat angajat în sistem de *job sharing* are obligația de a-l înlocui pe salariatul aflat în incapacitate temporară de muncă, fără obligativitatea unei înțelegeri prealabile intervenite între ei în acest sens.

³⁸ A se vedea, cu privire la proprietatea *time-sharing*, între alții: T. Sâmbrian, *Proprietatea în sistem time-sharing – proprietatea periodică – o nouă modalitate a dreptului de proprietate*, în „Dreptul”, nr. 5/1997, p.35–44; L. Stănculescu, *Particularitățile contractelor de „locațiune sezonieră” reglementate de Legea nr. 282/2004 privind protecția dobânditorilor cu privire la unele aspecte ale contractelor purtând asupra dobândirii unui drept de utilizare pe durată limitată a unor bunuri imobiliare*, în „Revista de drept comercial”, nr. 9/2004, p. 25–35; C. Toader, *Contractul de time-sharing, acum reglementat și în România*, în „Revista de drept comercial” nr. 9/2004, p. 152–183.

proportionalității unor drepturi. Spre exemplu, la noi, inițial concediul de odihnă s-a acordat proporțional cu timpul lucrat, la contractele încheiate cu fracțiuni de normă, pentru ca mai apoi să se revină și să se acorde dreptul integral (rămânând proporțională doar indemnizația);

- Sunt, în general, percepute ca fiind mai avantajoase pentru angajator decât pentru salariat, de unde o anumită reticență, din partea sindicatelor, în acceptarea unor atare varietăți la contractul de muncă tipic.

Cu toate acestea, gradul de diversificare a contractelor de muncă, precum și măsura în care, odată permise de legislație, acestea sunt efectiv utilizate de către părți constituie *un indicator al flexibilității raporturilor de muncă*³⁹, iar tendința generală a legislației românești a muncii este de creștere a diversității contractelor ce constituie temei pentru munca subordonată.

³⁹ Pentru modalitatea de utilizare a acestui indicator, a se vedea: S. Cazes, A. Nesporova, *Flexicurity – a relevant approach in Central and Eastern Europe*, p. 20 și urm.

