

**CONSIDERAȚII PRIVIND MODIFICĂRILE ADUSE CONTRACTULUI  
INDIVIDUAL DE MUNCĂ PE DURATĂ DETERMINATĂ REZULTATE  
DIN CUPRINSUL LEGII NR. 40/2011 PENTRU MODIFICAREA  
ȘI COMPLETAREA LEGII NR. 53/2003 – CODUL MUNCII**

**Monica GHEORGHE\***

***Abstract:** Considerations on the fixed-term employment contract as established by Law No.40/2011 completing and amending the Law no.53/2003 – the Labor Code. In the framework of the recent discussions regarding the alteration of the Labor Code – Law No.53/2003, with further alterations and completions, it is intended to alter the legal regime peculiar to the fixed-term employment contract. These modifications are primarily caused by the necessity, brought to light by the practice, to make labor relationships more flexible, especially to the employers' interest. With the aim of meeting the needs shown within practice, the alterations and completions of the Labor code in this field regard: the extension of the situations in which the conclusion of fixed-term employment contracts is allowed, the increase of the term for which such contracts may be concluded, as well as the elimination of certain duties that the employers have in relation to the employees that have concluded such contracts.*

*The herein study aims at analyzing the new aspects brought to the Labor Code in respect to the the fixed-term employment contract, as well as some considerations of comparative law on this matter.*

***Keywords:** employment contract, fixed-term employment contract, term, employers duties, employee.*

Prin adoptarea Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii<sup>1</sup> regimul juridic aplicabil contractului individual de muncă a suferit unele modificări și completări determinate, în principial, de necesitatea izvorâtă în practică de a flexibiliza desfășurarea relațiilor de muncă. Prin Decizia nr. 383/2011, Curtea Constituțională a statuat, cu majoritate de voturi, că această lege este constituțională.

Urmare a disputelor îndelungate dintre partenerii sociali și Guvern cu privire la poziția contractelor pe durată determinată în raportul cu cele pe durată nedeterminată, modificările și completările Codului vizează:

1. cazurile în care se poate încheia un contract pe durată determinată;
2. durata maximă pentru care se poate încheia un contract pe durată determinată;
3. obligațiile angajatorilor față de salariații încadrați în baza unui contract pe durată determinată.

În prezentul studiu, vom analiza consecințele modificării – totale sau parțiale - a textelor din Codul muncii referitoare la contractul individual de muncă pe durată determinată, fără a relua reglementările care nu au suferit modificări și care nu implică, în acest context, o cercetare deosebită.

1. Ca urmare a solicitărilor formulate de angajatori, apreciindu-se a fi prea restrictiv, art. 83 din Codul muncii<sup>2</sup> a fost modificat în sensul extinderii situațiilor în care încheierea contractelor individuale de muncă pe durată determinată este admisă cu scopul de a răspunde exigențelor din practică. Legiuitorul a rămas în sfera enumerării limitative a cazurilor în care este permisă încheierea acestui tip de contracte.

a. *Creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului (art. 83 lit. b din Codul muncii).*

În acest caz, posibilitatea încheierii contractului pe durată determinată intervine în următoarele situații:

- creșterea temporară a activității angajatorului (situație care este similară cu cea prevăzută și anterior modificărilor Codului muncii);
- creșterea și modificarea temporară a structurii activității angajatorului;
- modificarea temporară a structurii angajatorului.

Creșterea volumului activității angajatorului în ansamblu urmare a cerințelor pieței poate determina și unele modificări în structura angajatorului.

În virtutea dreptului angajatorului de directivare, acesta stabilește structura sa generală, prin stabilirea posturilor/funțiilor care compun compartimentele și atribuțiile fiecăruia. Astfel, decizia de modificare temporară a activității este luată unilateral de angajator.

Pentru a justifica încheierea contractelor pe durată determinată, apreciem că modificarea structurii angajatorului vizează constituirea/înființarea temporară a unor funcții/posturi care poate fi determinată de creșterea activității sau, dimpotrivă, independent de aceasta.

Dacă angajatorul poate dovedi că se află într-o perioadă de creștere a activității, care rezultă din actele economico-financiare, care presupune forță de muncă suplimentară, poate justifica și o modificare a structurii acestuia.

Din interpretare gramaticală a textului, rezultă că angajatorul ar putea să modifice unilateral și temporar structura cu scopul de a încadra salariați pe durată determinată. Această situație poate ridica unele neclarități în practică, precum și

săvârșirea unui abuz de drept cu privire la încadrarea în muncă. În acest context, apreciem că modificarea structurii angajatorului trebuie să fie determinată de o cauză obiectivă și reală și să aibă un caracter temporar. Obiectivitatea ar trebui apreciată în funcție de scopul și rezultatul ce trebuie atins, avându-se la bază circumstanțele concrete care caracterizează activitatea angajatorului, pentru a se putea justifica recursul la contractele pe durată determinată. Aceasta înseamnă că un motiv formulat în termeni generali nu este valabil. Pe scurt, obiectivitatea este un criteriu aflat în directă legătură cu sarcinile și funcția pentru care salariatul a fost angajat pe o perioadă limitată, fiind necesară existența unei nevoi temporare.

Modificarea temporară ar putea fi justificată de îndeplinirea unor sarcini clar definite care nu se înscriu în sfera normală a activității angajatorului, cum ar fi spre exemplu, prestarea unor activități urgente a căror implementare imediată este necesară pentru prevenirea accidentelor.

Această interpretare apreciem că trebuie dată noțiunii de „modificare temporară a structurii activității angajatorului” întrucât scopul principal al contractului pe durată determinată este de a facilita funcționarea unității și de a conduce la soluționarea problemelor organizaționale, temporare, determinate de motive interne sau externe angajatorului.

*b. în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe (art. 83 lit. h din Codul muncii).*

Anterior acestei modificări, legiuitorul permitea încheierea unui astfel de contract pe durata executării unei lucrări, proiecte sau programe condiționat de existența unei clauze înscrise în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură.

Renunțarea la raportarea la aceste contracte colective de muncă o apreciem a fi utilă, această necesitate fiind semnalată atât de practică, cât și de doctrina juridică<sup>3</sup>. În fapt, încadrarea pe perioadă determinată pentru desfășurarea unei lucrări, proiect sau program era într-o măsură mare restricționată de conținutul acestor contracte colective.

În prezent, pentru a fi aplicabilă această situație, angajatorul trebuie să fie angajat într-un proiect, program sau lucrare care să aibă caracter determinat. Organizațiile patronale au dorit să aibă o mai mare flexibilitate în ceea ce privește încheierea unui contract pe durata unei misiuni concrete. Acest tip de contract ar putea corespunde unei nevoi a angajatorilor, dar în același timp oferă salariatului o anumită garanție, putând constitui o alternativă pentru salariații care au o specializare sau experiență într-un domeniu.

Încheierea contractului individual de muncă pe o perioadă determinată permite integrarea în unitate, cel puțin pentru perioada necesară realizării proiectului/lucrării/programului a unei categorii de salariați care au o pregătire specializată sau experiență. În realitate el corespunde și nevoilor angajatorilor.

În literatura juridică franceză<sup>4</sup> s-a afirmat că un contract de muncă încheiat pe durata desfășurării unui proiect este un contract de flexisecuritate.

2. Motivat de faptul că unii angajatori încheie unele proiecte sau programe strategice care se întind, în general, pe o perioadă mai mare de 2 ani, legiuitorul român a majorat durata maximă pentru care poate fi încheiat un singur contract individual de muncă pe durată determinată de la 24 luni la 36 de luni. Art. 84 alin. 1 din Codul muncii prevede: „Contractul individual de muncă pe durată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni”.

Concomitent, au fost modificate și condițiile în care se poate prelungi un astfel de contract. Alin. 3-5 ale art. 82, modificate, au următorul cuprins: „(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 a unei lucrări. (4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată. (5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare”.

Din analiza textelor de mai sus se desprind următoarele:

- Între aceleași părți este posibilă încheierea succesivă a cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată. Întrucât art. 80 alin. 4 nu distinge, între aceleași părți se pot încheia 3 contracte succesive pe același post sau pe posturi diferite<sup>5</sup>.

- Prin contract succesiv se înțelege contractul încheiat în termen de 3 luni de la data încetării contractului anterior.

- Contractele succesive pot fi încheiate pentru o perioadă de maxim 12 luni fiecare.

- Prelungirea contractului individual de muncă pe durată determinată poate opera după expirarea termenului inițial pentru perioada realizării unui proiect, program sau a unei lucrări.

Interpretarea coroborată a art. 82 alin. 4 și 5 și art. 84 alin 1 din Codul muncii cu privire la durata maximă pentru care se pot încheia contracte individuale de muncă pe durată determinată între aceleași părți putem identifica două soluții:

a. durata maximă a contractelor pe durată determinată nu poate depăși termenul maxim de 36 de luni. Această soluție ar corespunde celei anterioare modificării Codului muncii, când între aceleași părți se puteau încheia succesiv cel mult 3 contracte succesive, dar numai înăuntrul termenului maxim stabilit legal de 24 de luni.

b. durata maximă este 60 de luni, respectiv un prim contract încheiat pentru o perioadă de 36 luni, urmat de alte două contracte succesive, fiecare cu o durată de maximum 12 luni<sup>6</sup>.

Ne raliem celei de a doua soluții întrucât încheierea între aceleași părți a cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată nu mai este limitată de o perioadă maximă, așa cum prevedea textul legal anterior. Așa cum s-a arătat, art. 82 alin. 1 din Codul muncii se referă la durata maximă a unui singur contract, vizând exclusiv primul contract, care poate fi urmat de alte două contracte succesive.

**3. O altă modificare de esență în materia contractului individual de muncă pe durată determinată constă în abrogarea dispozițiilor cuprinse în anteriorul art. 84 din Codul muncii<sup>7</sup>, care implică următoarele consecințe:**

- la expirarea termenului 36 de luni prevăzut de art. 82 din Codul muncii, angajatorul are dreptul de a angaja pe același post un salariat fie în baza unui contract pe durată nedeterminată, fie pe durată determinată (în acest caz, cu respectarea condițiilor prevăzute de art. 81 din Cod);

- la încetarea celui de-al treilea contract individual de muncă pe durată determinată succesiv prevăzut de art. 80 alin. 4 din Cod, angajatorul nu mai este obligat să încheie un contract pe durată nedeterminată.

Față de această nouă modificare, constatăm că obligațiile speciale pentru angajatori instituite anterior de legiuitor cu scopul de a asigura o stabilitate în muncă au fost în mare parte eliminate, permițând încheierea de contracte pe durată determinată într-o sferă largă de ipoteze, fără nicio limitare. Astfel, între același angajator și salariați diferiți se poate încheia un număr nelimitat de contracte de muncă pe durată determinată<sup>8</sup>, fără a se limita, ca textul anterior abrogării, la un număr maxim de 3 contracte de muncă pe durată determinată pe același post (indiferent dacă era în discuție același salariat sau salariați diferiți).

Deși intenția legiuitorului a fost de a flexibiliza relațiile de muncă, înlăturarea normelor imperative prevăzute de anteriorul art. 84 din Cod ar putea avea consecințe negative pentru regimul juridic al salariaților, în sensul că deschide calea abuzului de drept, posibil, din partea angajatorului, care poate opta aproape nelimitat la încadrarea salariaților exclusiv pe perioadă determinată.

Pentru protejarea intereselor salariaților apreciem că ar fi fost necesar să se mențină cel puțin una din limite. În acest mod credem că ar fi fost îndeplinite atât interesele angajatorilor (prin flexibilizarea ipotezelor pentru încadrarea pe perioadă determinată, dar și prin acordarea unui termen suficient pentru realizarea activităților temporare referitoare la un anumit post), cât și ale salariaților prin asigurarea unei stabilități relative în muncă.

Dacă în decursul celor 36 de luni s-a dovedit faptul că postul este necesar pentru desfășurarea activității și este menținut în organigrama angajatorului apreciem că era oportună să se mențină obligația încheierii unui contract pe durată nedeterminată după expirarea acestei perioade pentru același post.

Noua reglementare credem că adâncește și mai mult raportul inegal de forțe dintre angajator și salariat, sub aspect economic și juridic, la momentul negocierii contractului de muncă, precum și pe parcursul executării contractului<sup>9</sup>.

**4.** Potrivit alin. 3 al art. 87 din Codul muncii, în noua sa redactare, „atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu”.

Pentru stabilirea regimului juridic aplicabil salariaților cu contract individual de muncă pe durată determinată trebuie avuți în vedere salariații permanenți comparabili angajați în aceeași unitate.

Soluția legiuitorului regăsită în acest alineat este firească: dacă în aceeași unitate nu există un salariat permanent comparabil se aplică dispozițiile contractului colectiv de muncă aplicabil; întotdeauna când nu există încheiat un contract colectiv la nivelul angajatorului, al grupului de angajatori ori la nivelul ramurii din economia națională în care își desfășoară activitatea unitatea în cauză, sunt aplicabile reglementările legale în domeniu.

**5.** În ceea ce privește perioada de probă constatăm că nu a fost modificată, deși durata pentru care se poate încheia acest contract a fost prelungită la 36 de luni, modificări suferind și art. 31 din Codul muncii care reglementează instituția perioadei de probă.

Menținerea aceluiași perioade de probă în cadrul contractului individual de muncă pe durată determinată este justificată întrucât în reglementarea anterioară (art. 31 alin. 1 și art. 83 din Codul muncii) se ajungea ca paradoxal în unele situații perioada de probă să fie mai mare în cazul contractelor pe durată determinată raportat la cele pe durată nedeterminată.

O problemă se ridică totuși cu privire la absolvenții instituțiilor de învățământ superior pentru care potrivit art. 31 alin. 5 din Codul muncii, primele 6 luni de la debutul în profesie constituie perioadă de stagiu.

Având în vedere că perioada de stagiu este distinctă de perioada de probă<sup>10</sup>, absolvenții instituțiilor de învățământ superior încadrați pe durată determinată pot fi supuși unei perioade de probă în condițiile art. 83 din Codul muncii.

**6. Concluzii.** În cele ce urmează ne propunem formularea unor concluzii privind soluțiile adoptate de legiuitor în materia reglementării contractului individual de muncă pe durată determinată, prin raportare la Directiva Europeană în domeniu și la legislația altor state.

**a.** În expunerea de motive la proiectul care a stat la baza adoptării Legii nr. 40/2011 de modificare și completare a Codului muncii, Guvernul a precizat că se propun modificări care vizează în principal flexibilizarea relațiilor de muncă, dinamizarea pieței muncii și armonizarea prevederilor Codului muncii cu directivele europene și convențiile Organizației Internaționale a Muncii.

Din analiza comparativă a normelor cuprinse în Directiva CE 1999/70 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată încheiat între CES, UNICE și CEEP și modificările aduse legislației muncii constatăm că raportul inițial, consacrat de Codul muncii din anul 2003, precum și modificările ulterioare mențin regula încheierii contractului individual de muncă pe perioadă nedeterminată și excepția celui pe durată determinată. Art. 12 din Codul muncii a rămas nemodificat: „(1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. (2) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege”. În ceea ce privește sfera situațiilor în care se poate încheia un contract individual de muncă pe durată determinată, remarcăm faptul că legea română este în continuare mai restrictivă decât norma europeană<sup>11</sup>.

**b.** Din analiza reglementărilor contractului individual de muncă în legislația unor țări<sup>12</sup>, legislații care răspund într-o măsură sporită cerințelor de flexibilizare a raporturilor de muncă rezultă că:

- Legislațiile muncii reglementează toate aspectele esențiale, acordând o atenție sporită măsurilor de protecție a salariaților încadrați în baza unor contracte de muncă pe durată determinată, dar având concomitent o viziune elastică. Astfel, Codul muncii francez prevede că orice relație contractuală care continuă după expirarea perioadei inițiale sau după reînnoirea acesteia se transformă într-o relație pe durată nedeterminată<sup>13</sup>; în Belgia, contractele succesive pe durată determinată sunt prezumate a fi fost încheiate pe o perioadă nedeterminată<sup>14</sup>; în Marea Britanie, după expirarea perioadei maxime (4 ani) pentru care se poate încheia un contract individual de muncă pe durată determinată, angajatorul poate încheia numai contracte pe durată nedeterminată<sup>15</sup>; în Norvegia, salariatul care a fost angajat pentru o perioadă mai mare de 1 an, la încetarea contractului are dreptul să primească un preaviz de cel puțin 30 de zile<sup>16</sup>.

- Semnalăm faptul că legislațiile sunt mai permissive, cuprinzând și alte situații decât legislația română, cum ar fi activitățile sportive.

- Durata acestor contracte este mai mare decât în țara noastră în Marea Britanie, Austria, Ungaria și Norvegia, similară în Germania, Belgia, Bulgaria, Suedia și Spania.

Concluzionând, actualele modificări aduse contractului individual de muncă apreciem că sunt avantajoase, în general, angajatorului întrucât cuprind o sferă largă de ipoteze în care se poate încheia aceste tip de contracte și înlăturarea unor obligații specifice ale angajatorilor (limitări în încheierea contractelor pe durată determinată). În acest context, teama organizațiilor sindicale a provenit mai ales din riscul utilizării intempestiv a acestui tip de contract în detrimentul contractului pe durată nedeterminată.

Deși intenția legiuitorului de a modifica acest tip de contract de muncă a provenit de la solicitările formulate de organizațiile patronale care invocau o rigiditate a reglementării care venea în contradicție vădită cu flexibilitatea impusă de piața muncii, totuși apreciem că această flexibilizare a relației de muncă nu trebuie să fie făcută în defavoarea salariaților, ci trebuie menținute unele măsuri de protecție acestora.

---

\* Monica GHEORGHE, Lector univ.dr., Facultatea de Drept, Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu

<sup>1</sup> Publicată în „Monitorul oficial al României” nr. 225 din 31 martie 2011.

<sup>2</sup> Legea nr. 53/2003 – Codul muncii a fost republicat în temeiul art. V din Legea nr. 40/2011 în “Monitorul Oficial al României”, partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, dându-se textelor o nouă numerotare.

<sup>3</sup> I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2010, p. 476.

<sup>4</sup> A.Mazeud, *Droit du travail*, LGDJ Montchrestien, 6e édition, 2008, p. 369.

<sup>5</sup> I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, *Principalele aspecte teoretice și practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003-Codul muncii (I)*, în “Revista română de Dreptul Muncii” nr. 3/2011, p. 20.

<sup>6</sup> I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, *Principalele aspecte teoretice și practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003(I)*, în “Revista română de Dreptul Muncii” nr. 3/2011, p. 20.

<sup>7</sup> Art. 84 din Codul muncii, abrogat de Legea nr. 40/2011, avea următorul conținut: „(1) La încetarea celui de-al treilea contract individual de muncă pe durată determinată, prevăzut la art. 80 alin. (4), sau la expirarea termenului prevăzut la art. 82 alin. (1), dacă pe postul respectiv va fi angajat un salariat, acesta va fi angajat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată. (2) Dispozițiile alin. (1) nu sunt aplicabile: a) în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui temporar un salariat absent, dacă intervine o nouă cauză de suspendare a contractului acestuia; b) în cazul în care un nou contract individual de muncă pe durată determinată este încheiat în vederea executării unor lucrări urgente, cu caracter excepțional; c) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune datorită unor motive obiective prevăzute expres de legi speciale; c1) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune datorită unor motive obiective cuprinse în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură, pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe; d) în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată a încetat din inițiativa salariatului sau din inițiativa angajatorului, pentru o abatere gravă sau abateri repetate ale salariatului”.



- <sup>8</sup> I.T. Ștefănescu, Ș.Beligrădeanu, *Principalele aspecte teoretice și practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003(I)*, loc.cit., p. 21.
- <sup>9</sup> Recomandarea OIM nr. 198/2006 se referă (în Preambul) la faptul că „dreptul muncii trebuie să dea răspunsul la ceea ce *poate fi* un raport de forțe inegal în negocierea între părți în cadrul unei relații de muncă”.
- <sup>10</sup> A se vedea, I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, loc.cit., p. 265.
- <sup>11</sup> N. Voiculescu, *Considerații privind dispozițiile referitoare la flexibilizarea și securitatea relațiilor de muncă în Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii*, în „Revista română de Dreptul Muncii” nr. 3/2011, p. 52.
- <sup>12</sup> M. Gheorghe, *Contractul individual de muncă pe durată determinată în dreptul comparat*, în „Acta Universitatis Lucian Blaga. Seria Jurisprudentia” nr. 2/2010.
- <sup>13</sup> A se vedea, R. Blanpain, *Regulation of Fixed-Term Employment Contracts: A Comparative Overview*, Editura Wolters Kluwer Law and Business, 2010, p. 83; J. Pelissier, *Droit du travail*, Editura Dalloz, 2008, p. 420.
- <sup>14</sup> R. Blanpain, *op.cit.*, loc.cit., p. 89.
- <sup>15</sup> N. Selwyn, *Law of employment*, Editura Oxford University Press, p.66 și urm.
- <sup>16</sup> K. Alsos, L. Eldring, *Labour mobility and wage dumping: The case of Norway*, European Journal of Industrial Relations, vol. 14, nr. 4, 2008, p. 441-459.