



Universitatea TITU MAIORESCU București

**Facultatea de Drept
ȘCOALĂ DOCTORALĂ**



**TEZĂ DE DOCTORAT
CONTRACTE SPECIALE DE MUNCĂ
-REZUMAT-**

Coordoncător de doctorat:

Prof.univ.dr.Magda Volonciu

Doctorand:

Av.Melis Emin

**TEZĂ ELABORATĂ ÎN VEDEREA OBȚINERII TITLULUI ȘTIINȚIFIC DE
DOCTOR ÎN „DREPT”**

BUCUREȘTI

2019

CUPRINS

Abrevieri

TITLUL I

CONSIDERAȚII GENERALE REFERITOARE LA CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ.REGLEMENTAREA DIFERITELOR TIPURI DE CONTRACTE INDIVIDUALE DE MUNCĂ.

CAPITOLUL I

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ.EVOLUȚIA REGLEMENTĂRILOR. CONCEPTE

Secțiunea 1 – Repere istorice privind relațiile de muncă din perioada dacică până la Codul Muncii din 1950

Secțiunea a 2-a – Raportul juridic de muncă. Noțiuni și obiect

Secțiunea a 3-a – Teorii referitoare la izvorul raporturilor de muncă. Teorii necontractualiste și teorii contractualiste.

Secțiunea a 4-a – Definiția contractului individual de muncă. Noțiuni și reglementări internaționale

CAPITOLUL II

TRĂSĂTURI GENERALE ȘI SPECIFICE ALE CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ. DEZVOLTAREA CONTRACTULUI ȘI A REGLEMENTĂRILOR SPECIFICE ÎN CONTEXT INTERN ȘI INTERNAȚIONAL

Secțiunea 1 – Trăsături caracteristice ale contractului individual de muncă. Evoluția trăsăturilor contractului individual de muncă de la tradițional la atipic

Secțiunea a 2-a – Forme contractuale primare de muncă

Secțiunea a 3-a – Piața muncii și nevoile acesteia

Secțiunea a 4-a – Necesitățile actuale ale pieței muncii la nivelul Uniunii Europene

TITLUL II

REGLEMENTĂRI COMUNE TUTUROR TIPURILOR DE CONTRACTE INDIVIDUALE DE MUNCĂ.CONTRACTELE DE MUNCĂ TRADIȚIONALE

CAPITOLUL I

FORMAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Secțiunea 1 – Noțiune

Secțiunea a 2-a – Condiții generale de fond pentru încheierea contractului individual de muncă

2.1 Capacitatea juridică a părților

2.1.1 Capacitatea de a presta muncă

2.1.2 Capacitatea de a angaja

2.2 Consimțământul părților și obligația de informare reciprocă

2.3 Obiectul și cauza contractului individual de muncă

Secțiunea a 3-a – Forma scrisă a contractului individual de muncă

Secțiunea a 4-a Obligația de informare a salariatului la încheierea sau modificarea contractului individual de muncă

CAPITOLUL II

SPECIFICUL ÎNCETĂRII RAPORTURILOR DE MUNCĂ

Secțiunea 1 Legalitatea cauzelor de încetare a contractului individual de muncă

Secțiunea a 2-a Încetarea de drept a contractului individual de muncă

Secțiunea a 3-a Concedierea– încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului

3.1 Concedierea salariatului pe motive disciplinare

3.2 Concedierea în cazul arestării preventive a salariatului

3.3 Concedierea în cazul constatării inaptitudinii fizice și/sau psihice a salariatului

3.4 Concedierea salariatului pentru necorespondere profesională

3.5 Concedierea pentru motive ce nu țin de persoana salariatului

Secțiunea a 4-a Demisia - încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului

Secțiunea a 5-a Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților

Secțiunea a 6-a Nulitatea contractului individual de muncă

6.1 Nulitatea absolută și nulitate relativă

6.2 Efectele specifice nulității în dreptul muncii

TITLUL III

CONTRACTE INDIVIDUALE DE MUNCĂ DE TIP SPECIFIC

CAPITOLUL I - CONTRACTUL DE MUNCĂ PE PERIOADĂ DETERMINATĂ

Secțiunea 1 – Noțiune și cadru legal

Secțiunea a 2-a - Ipoteze legale

Secțiunea a 3-a – Durata maximă

Secțiunea a 4-a – Regimul juridic aplicabil salariaților

Secțiunea a 5-a – Obligații speciale pentru angajatori

Secțiunea a 6-a- Consecințe ale nerespectării cadrului legal

Secțiunea a 7-a- Reglementări europene și specifice legislațiilor altor state. Analiză de jurisprudență europeană

CAPITOLUL II - MUNCA TEMPORARĂ

Secțiunea 1 – Noțiuni și reglementare

Secțiunea a 2-a - Relația tripartită între salariatul temporar- agentul de muncă temporară-utilizator

Secțiunea a 3-a- Efectele contractului de muncă prin agentul de muncă temporară

Secțiunea a 4-a- Cazuri de încetare a contractului de muncă încheiat prin agentul de muncă temporară

Secțiunea a 5-a- Reglementări europene și specifice legislațiilor altor state

CAPITOLUL III - CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ CU TIMP PARȚIAL

Secțiunea 1- Noțiuni și reglementare

Secțiunea a 2-a-Trecerea la program de lucru cu normă întreagă

Secțiunea a 3-a- *Job sharing* și *employee sharing* – dezvoltarea acestor concepte la nivel global

CAPITOLUL IV - CONTRACTUL DE UCENICIE LA LOCUL DE MUNCĂ

Secțiunea 1- Istoricul contractului

Secțiunea a 2-a - Noțiuni și considerații introductive

Secțiunea a 3-a– Delimitarea noțiunii de ucenic de cea de stagiar

Secțiunea a 4-a- Durata contractului

Secțiunea a 5-a- Reglementări speciale în privința contractului de ucenicie

Secțiunea a 6-a – Subiecte

Secțiunea a 7-a – Finanțarea ucenicilor

Secțiunea a 8-a – Contractul de ucenicie în dreptul european și în legislația specifică altor state

Capitolul V - CONTRACTUL DE ÎMBARCARE AL NAVIGATORILOR

Secțiunea 1 – Reglementări în dreptul național cu privire la contractul de îmbarcare al navigatorilor

Subsecțiunea 1 - Noțiuni introductive cu privire la contractul de îmbarcare al navigatorilor

Subsecțiunea a 2-a - Natura juridică a contractului de îmbarcare

Subsecțiunea a 3-a - Noțiunea de „*personal de navigație*”

Subsecțiunea a 4-a - Relația agenție-persoană ce face parte din personalul navigator- armator

Secțiunea a 2-a - Drepturile și obligațiile personalului navigant. Regimul de muncă al membrilor de echipaj

Subsecțiunea 2.1 - Atribuțiile personalului navigant

Subsecțiunea 2.2 - Dreptul la salarii și la indemnizații

Subsecțiunea 2.3 - Garantarea drepturilor marinarilor

Capitolul VI - MUNCA ZILIERILOR

Secțiunea 1 – Reglementare și specific. Natura juridică a raporturilor contractuale

Secțiunea a 2-a – Drepturile și obligațiile părților contractuale

Capitolul VII - TELEMUNCA ȘI MUNCA LA DISTANȚĂ

Secțiunea 1 – Considerente introductive

Secțiunea a 2-a – Reglementare

Secțiunea a 3-a – Particularitățile contractului

Secțiunea a 4-a – Telemunca vs munca la domiciliu

Secțiunea a 5-a – Legislația europeană și legislația specifică unor state UE și non-UE

Propuneri de lege ferenda

CONCLUZII - O NOUĂ VIZIUNE A RAPORTURILOR DE MUNCĂ ÎN VIITOR

REZUMAT

Prezenta teză de doctorat intitulată „*Contracte speciale de muncă*” se dorește a fi o lucrare de sinteză într-un domeniu în care până în prezent nu există publicații care să cuprindă sub aceeași cupolă toate contractele specifice ce se diferențiază de contractul de muncă clasic.

Rolul demersului meu este de a îngloba într-o singură lucrare evoluția pe care o înregistrează actualmente raporturile de muncă, pornind de la formele primare de muncă și ajungând la actualele modele ce tind spre o „*informatizare*” a raporturilor de muncă. Am urmărit tendința de înlocuire a conceptelor clasice cu o serie de noutăți, interesante atât ca informație în sine, cât în special ca mecanisme ce vor fi permise și poate chiar impuse în viitor.

Lucrarea este una ancorată în actualul context socio-economic, politic și juridic, urmărind pe parcursul derulării acesteia să realizeze o punte de legătură între tradițional, actual - și viitor, pornind de la ideea că această trecere se bazează în principal pe tehnologizarea, globalizarea și industrializarea la care asistăm în prezent.

Teza de doctorat se structurează pe trei titluri, plecând de la aspectele generale ale tuturor tipurilor de contracte și ajungând până la particularizarea contractelor de muncă în funcție de specificul fiecăruia.

Primul Titlu, intitulat „*Considerații generale referitoare la contractul individual de muncă. Reglementarea diferitelor tipuri de contracte individuale de muncă*”, are în componența sa două capitole. Se urmărește raportul de muncă, dezvoltarea muncii în sine, formele de muncă și evoluția acestora. Totodată, se accentuează locul pe care contractul individual de muncă l-a avut în dezvoltarea raporturilor de muncă. Cel de-al doilea capitol din componența primului titlu, transpune discuția în contextul național și internațional, scoțând în evidență nevoile prezente ale pieței muncii. Având în vedere că nevoile pieței muncii au căpătat odată cu flexisecurizarea raporturilor de muncă noi valențe, capitolul a impus tratarea separată a necesităților prezente ale pieței muncii la nivelul Uniunii Europene, motiv pentru care am analizat aceste aspecte în cuprinsul „*Secțiunii a 4-a*”, ce vine în completarea celor evidențiate anterior în cuprinsul Titlului. Tot în acest cadru, am urmărit o

analiză tehnică a trăsăturilor contractului individual de muncă, în forma sa tradițională și de ce acestea, în comparație cu trăsăturile generale ale unui contract, au impus un specific aparte, de natura a determina crearea unei ramuri de drept.

De altfel, tot de la general la specific am pornit și în analiza celui de-al doilea Titlu. În definitiv, pentru a putea ajunge la specific, se impune o analiza a ceea ce reprezintă trunchiul comun al contractului individual de munca. Acest trunchi comun - dar la rândul său specific față de contractul de drept civil - determină configurarea ramurii de drept.

Încă de la începutul acestui Titlu, am analizat mecanismul formării contractului individual de muncă. Am tratat chestiuni ce țin de noțiunea, condițiile generale de fond pentru încheierea contractului, forma contractului individual de muncă (cu atât mai mult cu cât, în ultima perioadă de timp, au existat atâtea fluctuații în ceea ce privește reglementarea formei scrise a contractului individual de muncă), cât și obligația de informare a salariatului la încheierea sau modificarea acestui contract (încercând să demonstrez că obligația angajatorului poate fi privită și ca o formulă de ofertă a angajatorului de natură a conduce, în anumite condiții, la perfectarea mecanismului contractual).

Tot în cuprinsul Titlului II am inserat un capitol distinct, referitor la „*Specificul încetării raporturilor de muncă*”. După cum din însăși denumirea acestui capitol se poate observa, demersul meu a fost în sensul de a sublinia ceea ce este specific în cazul încetării acestui tip de contract și de ce formula „*rezilierii*” din dreptul comun nu poate funcționa. Am avut în vedere, aspecte ce țin de legalitatea cauzelor de încetare a contractelor individuale de muncă, analiza unei contestații împotriva unei decizii de concediere presupunând o analiză în legalitate și niciodată în oportunitate.

Prin introducerea unui astfel de Capitol în cadrul Titlului se învederează elementele generale, comune și tradiționale în cadrul unui contract individual de muncă, urmărind și reflectarea principiului stabilității în muncă, principiu dezvoltat preponderent în literatura juridică mai veche. În dreptul muncii nu intervine o „*reziliere de contract*”, astfel cum acest efect se întâlnește la orice contract de tip sinalagmatic, ci forme specifice de încetare/denuțare a contractului din inițiativa uneia dintre părți, fie ea angajator ori angajat, caz în care intervin noțiuni specifice, cu denumiri specifice (respectiv de „*demisie*” sau „*concediere*”). Dincolo de această analiză, raportându-ne către viitor, rămâne o întrebare deschisă: se mai poate vorbi în secolul XXI despre stabilitate în muncă? Rămâne acest principiu un instrument eminent folositor pentru salariat? Discuțiile sunt mutiple și ele însele ar putea stârni conceperea unei lucrări monografice.

Titlul III reprezintă de fapt esența prezentei teze de doctorat. Analiza mea a avut în vedere două direcții: o primă direcție, către studiul contractelor de muncă specifice prin caracteristici deosebite față de tradițional (durata contractului, durata muncii, locul de muncă lipsa exercițiului direct al autorității angajatorului); cea de-a doua direcție, a avut în vedere specificul unei anumite munci, specificul muncii și nu caracteristicile contractului, determinându-i mecanismele de natură a conduce la o tipologie aparte de contracte.

Un prim capitol se referă la contractul de muncă pe perioadă determinată ce reprezintă prima formă de contract specific de muncă reglementat de Codul muncii în cuprinsul Titlului II, acestuia fiindu-i consacrate art. 82-87.

Orice analiză referitoare la contractul de muncă pe durată determinată pornește de la regula conform căreia contractul pe durată determinată rămâne o excepție în raport cu cel pe durată nedeterminată (art. 12 din Codul muncii).

Aceiași regulă clar exprimată rezidă și din dispozițiile în materie, din alte legislații internaționale (de exemplu din Italia¹ ori din Germania²).

Cadrul legal în materia duratei determinate a contractelor individuale de muncă se completează și cu dispozițiile Acordului-Cadru referitor la acest tip de contract de muncă, acord încheiat între organizații sindicale și patronale de la nivelul Uniunii Europene, și „validat” ca act normativ la nivel european prin Directiva 1999/70/CE a Consiliului Europei.³ Și în cuprinsul Directivei s-a precizat regula conform cu care „contractele pe durată nedeterminată (...) sunt și vor rămâne forma generală” și „contribuie la calitatea vieții lucrătorilor”.

Evoluția socială însă, dominată de ideea flexisecurizării raporturilor de muncă a condus la adoptarea unei măsuri care să permită o mai mare mobilitate a forței de muncă, iar orice politică la nivelul spațiului Uniunii Europene a fost la rândul ei axată și pe o componentă de flexibilizare pentru viitor a muncii angajaților europeni, chiar în cadrul Europei sociale.

Curtea Constituțională din România, la rândul său, a menționat că dispozițiile legale cuprinse în art.12 din Codul muncii nu contravin legii fundamentale. Ea a statuat că „este dreptul exclusiv al legiuitorului de a stabili condițiile cerute în vederea încheierii unui contract, indiferent de natura acestuia”⁴. De asemenea, a stabilit că orice tip de contract reprezintă „convenția prin care se materializează voința angajatorului și a viitorului salariat

¹ F.del Giudice, F.Mariani, F.Izzo, Diritto del Lavoro, XXIV Edizione, Edizioni Giuridiche Simone, Napoli, 2007, p.106-107;

² Gunter Schaub, Ulrich Koch, Rudiger Linck, Hinrich Vogelsang, Arbeitsrechts-Handbuch, Verlag C. H. Beck, Munchen,2007, p.285-287;

³ Jurnalul Oficial al Comunităților Europene nr.L 175 din 20 iulie 1999;

⁴ Decizia nr.383/2011 publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.281 din 21 aprilie 2011;

de a intra într-un raport juridic de muncă⁵”. Totuși, „legiuitorul are obligația pozitivă de a prevedea și crea cadrul legal necesar în care să se desfășoare raporturile de muncă”, fiind deci astfel, absolut normal, ca prin lege să se stabilească un regim cu mult mai drastic pentru contractele individuale de muncă încheiate pe durată determinată. . În acest sens funcționează și dispozițiile art.82-87 din Codul muncii raportate la dispozițiile art. 12 din Codul muncii⁶.

În primul capitol, am scos în evidență aspectele ce definesc specificul contractului de muncă încheiat pe durată determinată (durată, ipoteze legale în care poate fi încheiat, condiții impuse de lege, regimul juridic aplicabil în raport cu contractul încheiat pe durată nedeterminată).

Am avut în vedere și modul în care legislația europeană și cea specifică altor state au încercat să limiteze orice abuz în utilizarea contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată.

Cel de-al doilea capitol intitulat „*Munca temporară*” din cuprinsul aceluiași Titlu III este format din cinci secțiuni distincte.

Am pornit în analiză de la dispozițiile de principiu cuprinse în art.88-102 Codul muncii, dar și cele ce se regăsesc în reglementări de amănunt, de exemplu, H.G. nr.1256/2011 privitoare la condițiile de funcționare, procedura de autorizare a agentului de muncă temporară. Nu în ultimul rând, am analizat în ce măsură s-a reușit transpunerea în legislația noastră a conținutului Directivei 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară.

Munca prin agent de muncă temporară presupune un mecanism complex, de tip triunghiular, fiind incidente, practic, două categorii de contracte: un contract de muncă cu totul special, contractul de muncă temporară și un contract civil (practic, un contract comercial) de punere la dispoziție. Contractul de muncă se încheie între agentul de muncă temporară, în calitate sa de angajator și salariatul său temporar. Punerea la dispoziție se încheie între agentul de muncă temporară- angajator și beneficiarul muncii - utilizatorul. Efectele punerii la dispoziție însă, sunt resimțite de salariatul temporar, deoarece, în baza contractului de punere la dispoziție angajatorul – agentul de muncă temporară, va pune la dispoziția utilizatorului salariatul temporar în vederea efectuării muncii sub stricta supraveghere și coordonare a beneficiarului muncii.

Înțelegând astfel termenii cu care operează un astfel de contract, vom înțelege și mecanismul acestuia decurgând din particularitățile care îl diferențiază în categoria contractelor de tip special.

⁵ Decizia nr.448/2005 publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.872 din 28 septembrie 2005;

⁶ Decizia nr.1237/2011 publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.819 din 21 noiembrie 2011;

Deși, legiuitorul dă posibilitatea utilizatorului să-și angajeze salariatul temporar la finalul misiunii, iar între aceștia nu ia naștere niciun fel de raport juridic de natură contractuală, totuși legea stabilește reguli stricte, tocmai pentru a proteja munca prestată de salariatul temporar. Astfel:

- salariatului temporar i se permite accesul la toate serviciile acordate de către utilizator pentru proprii lui angajați;
- obligația asigurării angajaților cu echipamente de protecție în muncă îi incumba utilizatorului, însă s-ar putea reține o obligație în acest sens, cel puțin subsidiară, și pentru agentul de muncă temporară, prin intermediul contractului de punere la dispoziție;
- utilizatorul are obligația de a notifica agentul de muncă temporară cu privire la orice accident de muncă ori caz de îmbolnăvire a salariatului.

Durata unei misiuni acoperă, conform art. 90 din Codul muncii, o perioadă de maxim 24 de luni. În mod exceptional, durata misiunii se poate prelungi și peste această perioadă (prelungire de misiune), dar nu mai mult de 36 de luni.

În cuprinsul capitolului dedicat „*muncii temporare*” am avut în vedere corelația, dar și paradoxul determinat de faptul că misiunea pentru care agentul de muncă temporară pune la dispoziția utilizatorului un salariat este întotdeauna determinată în timp, în condițiile în care, contractual individual de muncă prin agentul de muncă temporară poate fi încheiat pe durată determinată sau nedeterminată. Se pune totuși întrebarea, care va fi statutul salariatului între cele două misiuni. Având în vedere existența contractului de muncă încheiat cu agentul de muncă temporară, între două misiuni salariatul temporar se va afla integral la dispoziția agentului de muncă temporară, aspect ce reiese și din prevederile art. 102 Codul muncii.

O atenție specială a fost acordată distincției dintre munca prestată în baza unui contract de muncă temporară și detașarea. În cadrul detașării, un salariat efectuează muncă pe o perioadă de timp determinată, pentru și în favoarea unei terțe persoane, în baza dispoziției angajatorului inițial al aceluia salariat. Așadar, observăm că într-un astfel de mecanism, detașatul are calitatea de angajat al angajatorului inițial, fiind salarizat de către acesta (așa cum lucrătorul temporar este angajat al agentului de muncă temporară și este salarizat de acesta), dar efectuează munca în folosul unui terț beneficiar (așa cum lucrătorul temporar prestează munca pentru utilizator). În cazul muncii temporare, punerea la dispoziția utilizatorului a lucrătorului temporar de către angajatorul acestuia – agentul de muncă temporară se face la fel, salariatul temporar aflându-se pe durata misiunii în subordinea

utilizatorului, o altă persoană decât angajatorul său⁷. Aceasta nu înseamnă că s-ar putea pune semnul egalității între detașare și munca temporară: detașarea reprezintă o modalitate de modificare a contractului individual de muncă, în timp ce munca temporară presupune însăși executarea obiectului contractului în forma în care acesta a fost încheiat între agentul de muncă temporară și salariatul temporar.

O situație specială, analizată pe larg în cuprinsul lucrării are în vedere prestarea muncii transnaționale, atât sub aspectul detașării transnaționale, cât și sub aspectul apropierii formelor de detașare cu element transnațional de mecanisme ce-și găsesc rădăcina în „*punerea la dispoziție*”⁸.

În urma analizei muncii temporare atât la nivel național, cât și internațional am concluzionat că ceea ce se urmărește este de fapt o protecție a salariaților temporari prin îmbunătățirea condițiilor de muncă (*lato sensu*) de care aceștia trebuie să beneficieze pe toată durata contractului lor de muncă, atât în cadrul misiunii cât și în afara acesteia, cu luarea în considerare a principiului egalității de tratament juridic aplicabil tuturor salariaților, indiferent de apartenența acestora la „*angajatorul – utilizator*” sau la „*angajatorul- agent de muncă temporară*”. De asemenea, se impune stabilirea unui cadru propice pentru utilizarea unui astfel de contract de muncă temporară, cu atât mai mult cu cât acesta reprezintă o soluție pentru dezvoltarea unor forme mai flexibile de muncă.

Prin intermediul unor astfel de contracte se poate asigura o mai bună acoperire a pieței muncii, inclusiv prin preluarea unor debutanți și asigurarea în favoarea acestora a unui moment de început, menit a le permite o primă experiență în domeniul pentru care sunt specializați.

La nivelul Curții de Justiție a Uniunii Europene s-a remarcat ideea conform cu care legislația care guvernează raporturile de muncă temporară, mai precis relația dintre salariatul temporar și utilizator sunt aferente tot dreptului muncii, precizându-se că „*plasarea de lucrători temporari constituie o figură complexă, specifică dreptului muncii, ce implică un raport de muncă dublu*”⁹, inițial între întreprinderea de muncă temporară și angajatul temporar și, ulterior, între acesta din urmă și întreprinderea utilizatoare, cât și un raport de plasare între întreprinderea de muncă temporară și întreprinderea utilizatoare.

În aceste condiții, ne punem întrebarea mai departe, în cadrul acestui mecanism triunghiular funcționează regula „*accessorium sequitur principalem*”, astfel încât regimul

⁷ M. Volonciu, A. Athanasiu, L. Dima, O. Cazan- *Codul Muncii, Comentariu pe articole*, Vol.I, Ed.C.H.Beck, București, 2008, p.475;

⁸ O. Ținca, *Comentarii în legătură cu natura juridică a contractului de muncă temporară în cazul prestării de servicii transnaționale în Uniunea Europeană*, în Revista „Dreptul” nr.8/2015, p.95;

⁹ Curtea de Justiție a Uniunii Europene, cauza C-290/12, Oreste Della Rocca c. Poste Italiane SpA, hotărârea Curții, camera a opta, 11 2013, ECLI:EU:C:2013:235, paragraf 40;

contractului de punere la dispoziție să fie subsecvent regimului specific raporturilor de muncă ce se nasc între angajatorul agent de muncă temporară și salariatul temporar? Sau, având în vedere existența unui raport de muncă „*transmis*” de la agentul de muncă temporară la utilizatorul beneficiar, este astfel imprimat regimul specific al dreptului muncii? Sau, într-o interpretare strictă, *ad literam*, s-ar impune două regimuri diferite: unul specific dreptului muncii și unul specific raporturilor comercial – civile? Iată o problemă reală care suscită mare interes, toate opiniile fiind posibil a fi argumentate, dar suportând și criticile adecvate.

Putem sintetiza, concluzionând, că între salariatul temporar și utilizator există un raport de muncă, dar cu valențe totalmente atipice.

De asemenea, o serie de drepturi și obligații aferente părților contractului de punere la dispoziție sunt rezultat al incidenței reglementărilor din legislația muncii. Cu atât mai mult, raporturile dintre utilizator și salariatul temporar sunt afectate *ope legis* de reglementările de protecție specific dreptului muncii, fără nevoia existenței vreunui raport convențional între cei doi.

Am scos în prim-plan și efectele pe care le determină contractul de muncă temporară, cât și cazurile de încetare ale acestuia, analizând îndeaproape principalele modalități care conduc la ruperea raporturilor contractuale.

Ultima secțiune a capitolului, și-a propus să strângă sub cupola sa reglementările europene și specifice legislațiilor altor state în domeniu, plecând de la dispozițiile Directivei 2008/104/CE din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară.

Apreciez totodată necesitatea armonizării la nivel european a chestiunilor ce țin de munca prin intermediul agentului de muncă temporară. O astfel de necesitate derivă din faptul că în unele state munca prin agent de muncă temporară este o formă de muncă tot mai întâlnită. Țările de Jos au început să-și creeze cadrul propice pentru dezvoltarea muncii temporare încă din anul 1960, iar la 10 ani distanță, mai precis în anul 1970 s-au alăturat și țări precum Regatul Unit al Marii Britanii, Germania și Franța, ca un răspuns al nevoilor directe ale pieței muncii din acele vremuri. Alte state, poate mai tradiționaliste în ceea ce privește relațiile de muncă, au implementat reglementări cu privire la munca prin agent de muncă temporară relativ recent, ca o necesitate actuală și poate, de moment, a pieței muncii, având în vedere și contextul flexisecurizării raporturilor de muncă.

Chiar dacă în unele state nevoia efectivă pentru astfel de lucrători este destul de scăzută, fiind înregistrați cu astfel de contracte de muncă un număr redus de angajați, importanța menținerii acestei forme de „*leasing de personal*” este evidentă în derularea normală a unor relații la nivel socio-economic.

Nu în ultimul rând, sunt rațiuni de ordin concurențial care determină utilizarea unor formule cât mai flexibile în cadrul raporturilor de muncă. Forma tradițională a contractului individual de muncă devenind greoaie, fiecare concurent în piața economică a fost interesat să implementeze formule cât mai noi și cât mai elastice, pentru ca și în planul pieței muncii să obțină un avantaj față de concurentul său.

Prin tipuri noi de contracte de muncă se facilitează inserția unor categorii specifice de lucrători, al căror acces pe piața muncii nu este întotdeauna ușor: studenți, femei care se întorc în câmpul muncii după concediul de maternitate, persoane cu handicap, șomeri, etc. Uneori inserția acestora pe piața muncii se face mai ușor cu ajutorul unor categorii specifice de contracte de muncă și, statistic vorbind, contractele prin agent de muncă temporară sunt deseori uzitate.

Se poate concluziona deci că, munca prin agent de muncă temporară reprezintă o instituție în plin avânt legislativ, într-o continuă efervescentă atât la nivel teoretic cât și practic, căutându-se modalități de interpretare, dezvoltare și implementare care să asigure o practică unitară, protectivă în limitele dreptului muncii, dar și adecvată fiecărui moment de existență socio - economică.

Analizând anumite date puse la dispoziție de Asociația Română a Agențiilor de Muncă Temporară, am observant că pe parcursul anului 2015 au fost angajate circa 67.000 de persoane cu contract de muncă prin agent de muncă temporară. Cifra pentru anul 2015 este dublă însă în raport cu anul 2010, când numai 30.000 de salariați aveau statutul de angajați temporari. Principala concluzie care se desprinde din analiza acestor date este legată tot de conceptul de flexibilitate. Datorită flexibilității pe care o oferă munca temporară, existând interes pentru toți cei trei actori pe care mecanismul muncii temporare îl presupune, a intervenit și această creștere esențială în plan statistic al contractelor de muncă încheiate prin agent de muncă temporară.

Totuși, în comparație cu valorile numerice stabilite la nivel European, numărul angajaților tempoarari din România este încă redus.

Capitolul III din cuprinsul Titlului III se intitulează „*Contractul individual de muncă cu timp parțial*”, reprezentând și aceasta o formă de contract de tip specific. La nivelul Uniunii Europene contractul de „*part-time*”, este reglementat în cuprinsul Directivei nr. 97/81 cu privire la Acordul cadru în privința muncii pe fracțiuni de norma, Acord încheiat între Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa, Centrul European al Întreprinderilor Publice și Confederația Europeană a Sindicatelor.

Analizând prevederile Codului muncii, vom observa ca acest tip de contract își găsește reglementarea începând cu art. 103, text de principiu care prevede faptul că angajatorul are posibilitatea angajării salariaților săi cu un program de lucru diminuat, specific unei fracțiuni de normă.

Am analizat atât aspectele de ordin terminologic cât și reglementarea de care se bucură în prezent un astfel de contract, scoțând în evidență în „Secțiunea a 2-a”, de exemplu, aspecte ce țin de posibilitatea trecerii de la programul de lucru cu fracțiune de normă la un program de lucru cu normă întreagă, angajatorul având practic o obligație de diligență în măsura în care există posibilitatea obiectivă a unei asemenea treceri și există o cerere a salariatului de a beneficia de normă întreagă. Discuția pe o astfel de obligație de diligență se poate realiza la un nivel general pentru că, dacă s-ar ajunge la o analiză concretă a mecanismelor ce intervin, s-ar putea observa că sunt multe elemente/condiții ce trebuie avute în vedere. De exemplu, este suficientă transformarea acelei munci, în natura ei, de la o muncă realizabilă în „*part-time*”, la o muncă realizabilă cu normă întreagă? Ar putea să invoce angajatorul dreptul său la liberă organizare pentru a bloca trecerea de la „*part-time*” la normă întreagă?

Condițiile în care urmează a avea loc trecerea la programul de lucru cu normă întreagă trebuie să respecte reglementările Codului muncii în ceea ce privește modificarea contractului individual de muncă și deci presupune, de principiu, acordul părților.

Există două modalități de trecere de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la unul cu normă întreagă, respectiv:

- la cererea salariatului, aprobată de angajator;
- în baza ofertei făcute de către angajator și acceptată de salariat.

O situație cu caracter excepțional se întâlnește în cadrul autorităților publice, a instituțiilor publice, unde încadrarea pe un anumit post urmează să fie făcută doar în baza promovării unui examen. În aceste condiții, practic trecerea automată în baza simplului acord de voință al părților nu mai este posibilă.

Mai trebuie subliniat și faptul că odată cu reglementarea din O.G. nr 4/2017 pentru modificarea Codului fiscal publicată în Monitorul Oficial al României nr. 598 din data de 25 iulie 2017, au intervenit câteva aspecte ce urmează a fi avute în vedere la încheierea acestui tip de contract. Astfel, s-a stabilit că în situația contractelor individuale de muncă cu timp parțial, în care au fost negociate și stabilite salarii de bază brute mai mici față de salariul de bază minim brut garantat în plată la nivel național, remunerația ce urmează să fie luată în calcul pentru a se stabili baza lunară de calcul a contribuției de asigurări sociale datorate la

vremea aceea de către angajator (deci anterior intervenției reglementărilor ce au determinat transferul contribuțiilor sociale de la angajator la salariat – OUG nr. 79/2017), se va raporta la salariul de bază minim brut pe țară, corespunzător pentru fiecare lună în care se virează contribuția. Aceasta urmează să se raporteze și la numărul de zile efectiv lucrate de către salariatul respectiv. Așadar, chiar dacă contractul individual de muncă s-a încheiat nu pentru o normă întreagă, ci pentru o fracțiune de normă, salariul acordat fiind corespunzător fracțiunii de normă, totuși, contribuția pentru asigurări sociale se va raporta nu la valoarea salariului real ci la salariul de bază minim brut pe țară stabilit prin act normativ, pentru normă întreagă.

În același context, am analizat și dispozițiile art. 15¹ din Codul muncii, astfel cum acestea au fost introduse prin O.U.G. nr. 53/2017. Considerăm că o asemenea dispoziție este de natură a limita atât dreptul la muncă al salariatului (acesta fiind discriminat în raport cu alți salariați care pot presta ore suplimentare), cât și dreptul de direcție al angajatorului, care, în cazul salariaților „*part-time*”, nu are posibilitatea de a le propune prestarea unei activități suplimentare, de exemplu, pentru finalizarea unei comenzi urgente. De altfel, este de subliniat că formule legislative de genul celor menționate mai sus, determină ca în România contractul de muncă „*part-time*” să intervină din ce în ce mai rar.

În cuprinsul „*Secțiunii a 3-a*”, am încercat să pun în discuție două forme de muncă cu totul atipice și modul în care acestea ar putea fi analizate într-un cadru legal existent. Am avut în vedere concepte din ce în ce mai mult vehiculate pe piața globală a muncii, respectiv „*job sharing*” și „*employee sharing*”.

Primul concept, cel de „*job sharing*”, presupune împărțirea unui post full-time între doi sau mai mulți lucrători. Astfel, practic, se obțin mai multe posturi ce pot fi ocupate de mai mulți salariați. Analiza noastră urmărește dacă o astfel de soluție ar fi funcțională raportat la reglementările art. 103 și urm. din Codul muncii

Conceptul de „*employee sharing*” presupune o formă de prestare a muncii în care un grup de angajatori apelează la același lucrător, dându-i acestuia sarcini de muncă precise, rezervându-și totodată și obligația de a-i monitoriza pe parcursul derulării muncii. Este o astfel de formulă posibilă în România raportat la legislația actuală? Poate fi unic angajator „*Grupul*”? Iată câteva probleme care mi-au suscitat interesul și asupra cărora m-am aplecat în cadrul cercetării efectuate.

Capitolul IV se intitulează „*Contractul de ucenicie la locul de muncă*” .

În cuprinsul primei secțiuni, am analizat evoluția în timp a contractului de ucenicie, scoțând în evidență caracterul de tradiție al prezenței meșterului și a ucenicului în România. Am avut în vedere formele incipiente, din secolul XVIII unde se face mențiune despre

ucenicie în Statutul Breslelor Blănarilor din județul Botoșani.¹⁰. La acea vreme existau deja „clauze de neconcurență” inserate pentru ucenicii care ar fi interesați de un alt profesionist, reguli privind neonorarea obligațiilor, care permiteau inclusiv pedepse de natură corporală pentru ucenic, dar și pedepse pecuniare pentru neexecutarea unor obligații de către formatorul profesional. Relațiile de muncă erau în acele timpuri gândite astfel încât să fie aplicabile la nivel de breaslă, adică aplicabile tuturor membrilor din respectiva breaslă, fără discriminări. Pe de altă parte, prin utilizarea în cadrul breslelor a unor cutume tradiționale, aplicabile tuturor membrilor, crearea unor raporturi convenționale, reglementate ca atare prin norme concrete de drept, între meșteri și lucrători nu a reprezentat o urgență.

În cea de-a doua secțiune am încercat să leg tradiția cu prezentul în ceea ce privește contractul de ucenicie, ducând firul logic al dezvoltărilor către viitor, către evoluția acestui tip de contract.

În legislația actuală există reglementări de principiu referitoare la contractul de ucenicie, în Codului muncii- Titlul VI- Capitolul III, art. 208 – 210, denumit chiar „Contractul de ucenicie la locul de muncă”. De asemenea, există o lege specială, Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă.

Am analizat pe parcursul tezei aspectele cele mai importante a fi subliniate cu privire la acest tip de contract, scoțând în evidență durată determinată a contractului și obligațiile părților, ceea ce îi conferă natura unui contract de tip specific. În baza acestui contract, angajatorul se obligă să asigure condițiile necesare formării profesionale a ucenicului său și să-i plătească acestuia un salariu. Ucenicul, la rândul său, subordonat angajatorului, se obligă să presteze muncă pentru angajator și, totodată, să se formeze profesional potrivit domeniului de activitate pentru care a optat.

Datorită profesiei pe care o îmbrățișez în prezent, am simțit nevoia de a introduce în cuprinsul acestui capitol, în secțiunea a 3-a aspectele ce delimitează noțiunea de ucenic de cea de stagiar. Există o noțiune largă de „stagiar”, ce ar putea cuprinde orice persoană ce derulează, în debut, o anumită profesiune, într-un cadru organizat. *Stricto sensu*, conceptul se regăsește în art. 31 alin. (5) și (6) din Codul muncii, text ce stabilește că cei ce finalizează învățământul superior, în primele șase luni după începutul profesiei în care vor activa, sunt considerați a fi „stagiați”. De la această prevedere cu titlu general, există excepții în cazul categoriilor profesionale pentru care perioada de stagiu este reglementată de legi speciale (de exemplu, avocați, medici, notari, judecători, etc.)

¹⁰ Nicolae Iorga, *Breasla Blănarilor din Botoșani- catastihul și actele el-* Extras din Analele Academiei Române Seria II-Tom.XXXIV, memoriile secțiunii istorice;

Diferența majoră între stagiatură și ucenicie o constituie faptul că ucenicia presupune încheierea unui contract de ucenicie între ucenic și angajator (un contract ce poate fi asimilat categoriei mari de contracte de muncă, dar cu un specific cu totul aparte), în timp ce stagiatura, ca regulă generală, astfel cum aceasta rezultată din dispozițiile art. 31 din Codul muncii, presupune existența unei anumite calități (de stagiar) în cadrul unui contract individual de muncă tradițional, încheiat deja între angajator și salariat. Deci, ucenicia presupune existența unui contract specific, în timp ce stagiatura se grefează pe un contract de muncă preexistent.

Am analizat așadar cele două noțiuni, am încercat să relievez principalele diferențieri atât la nivel terminologic și conceptual, cât și la nivelul trăsăturilor definitorii, încercând să subliniez importanța acestora în cadrul segmentului căruia i se adresează.

În contextul analizei contractului de ucenicie, am avut în vedere aspecte ce țin de durata contractului, reglementări speciale în privința contractului de ucenicie, subiectele unui astfel de contract, finanțarea ucenicilor, în final abordând instituția prin prisma dreptului european, dar și prin prisma legislațiilor naționale ale altor state. Astfel, de exemplu, am avut în vedere legislația din Elveția - unde ucenicia este reglementată în Codul obligațiilor, la art. 344. Conform acestui text, prin contractul de ucenicie o persoană numită „*mastru de ucenicie*” își ia angajamentul de a forma o altă persoană numită „*ucenic*”, pentru ca acesta din urmă să poată să exercite o profesie determinantă conform regulilor care o guvernează, iar ucenicul își ia angajamentul de a lucra subordonat „*maistrului*” pentru învățarea și implicit dobândirea acestei meserii. În Belgia – acest tip de contract este reglementat în cuprinsul unei legi speciale, Legea ucenicilor din 19 iulie 1983, modificată ulterior. Contractul de ucenicie este încheiat pe perioadă determinată între un „*mastru*” care-și ia angajamentul de a asigura formarea profesională a „*ucenicului*”, astfel încât acesta din urmă să poată ulterior să exercite o meserie. La rândul său, ucenicul se obligă să-și însușească întocmai aspectele de ordin teoretic și practic venite din partea angajatorului și totodată să urmeze întocmai cursurile teoretice necesare dobândirii calificării dorite. În Franța, contractul este reglementat în principal în Codul muncii francez, dar și prin lege specială. Conform prevederilor art.115 din Codul muncii francez, ucenicia este văzută ca fiind „*o formă de educație de tip alternativ, care are ca principală menire acordarea unei posibilități pentru tinerii ce și-au îndeplinit obligațiile școlare de a deprinde și o altfel de pregătire tehnică și implicit practică, în vederea obținerii unei calificări*”. În legislația italiană, contractul de ucenicie își găsește o reglementare succintă în cuprinsul a patru articole din Codul civil (art. 2130-2134), dar și o reglementare de detaliu în Legea specială nr.25 din 19 ianuarie 1955. Și în Italia, contractul de

ucenicie este văzut ca fiind un contract de tip particular, prin intermediul căruia „o persoană denumită angajator își ia obligația de a-i preda ucenicului cunoștințele de ordin teoretic și practic necesare pentru ca acesta să poată dobândi competențele unui muncitor cu calificare, utilizând totodată forța de muncă a ucenicului în schimbul unei remunerații ce poartă denumirea de salariu”. Pentru a verifica dacă ucenicul deține aptitudinile necesare pentru calificarea dorită, angajatorul va putea fixa o perioadă de probă, în care va analiza aptitudinile viitorului ucenic, urmând ca în urma acestei „testări” să opteze pentru încheierea unui contract de ucenicie.¹¹ În Luxemburg, prin intermediul unei legi speciale, s-a asigurat un cadru propice pentru tineri, de a accesa un astfel de contract în baza căruia pot beneficia de o indemnizație sub forma unei „prime de orientare”.

Capitolul V cuprinde elemente ce țin de „Contractul de îmbarcare al navigatorilor”, un veritabil contract de muncă de tip special, contract ce a cunoscut o efervescență deosebită în special la nivel mondial, făcând obiectul a numeroase Convenții ale Organizației Internaționale a Muncii ratificate de către statul român, convenții prin care se urmărește, nu în ultimul rând, și asigurarea unei interpretări unitare a regulilor de principiu pentru aceste contracte.

Într-o primă Secțiune, am avut în vedere dispozițiile din dreptul național cu privire la contractul de îmbarcare al navigatorilor. În acest cadru, am acordat o atenție specială O.G. nr.42/1997 privind transportul maritim și căile navigabile interioare¹², completate cu reglementările cuprinse în art.2 alin.(3) din H.G nr.83/2003 privind autorizarea societăților comerciale care prestează servicii de selecție și plasare a personalului navigant maritim sau fluvial român pe nave ce arborează pavilionul român ori străin, precum și instituirea unor măsuri de securitate financiară în caz de abandonare a acestuia în afara României.¹³ Întreaga doctrină acceptă unanim ideea conform căreia prin noțiunea de personal navigant înțelegem „orice persoană fizică aptă a fi angajată la bordul oricărei nave” maritime/fluviale, alte nave decât cele necomerciale/de agrement ori militare.

Trebuie făcută și precizarea că anterior, persoanele ce se înrolau la bordul navelor maritime ori fluviale au desfășurat raporturi de muncă în temeiul dispozițiilor statuate de art. 531-536 din Codul comercial român din 1887 (evident, pe durata în care acest act normativ a

¹¹ Eduardo Ghera, Diritto del lavoro, Editura Cacucci Editore, 1998,p.357;

¹² Replicată în Monitorul Oficial nr.210 din 10 martie 2004, cu modificările și completările ulterioare.

¹³ Publicată în Monitorul Oficial nr.84 din 11 februarie 2003, cu modificările și completările ulterioare.

fost funcțional). Contractul aflat la baza raportului de muncă a fost contracul de înrolare.¹⁴ Din această cauză, natura juridică a acestui contract a fost considerată ca fiind una comercială.

Analizând schimbările pe care le-a înregistrat contractul de îmbarcare în decursul vremii, am subliniat faptul că dispozițiile cuprinse în art. 531-536 din Codul comercial au devenit, în perioada comunistă, nefuncționale, iar primul act subsecvent acestor dispoziții a fost Decretul nr.443/1972 privind navigația civilă¹⁵.

Am analizat noțiunea de „*personal de navigație*” într-o subsecțiune distinctă, dezvoltând aspecte de actualitate ce se circumscriu acestui concept.

La finalul primei secțiuni, am tratat un subiect pe care îl consider a fi de esența unui astfel de contract, respectiv „*relația triunghiulară dintre agenție - persoană ce face parte din personalul navigant – armator*”. Această relație este una ce ține de esența contractului de îmbarcare al navigatorilor și presupune accepțiuni și modalități specifice de punere în practică.

Astfel, am analizat o primă ipoteză potrivit cu care armatorul ar avea posibilitatea de a solicita forță de muncă din categoria personalului navigant dispus să desfășoare muncă specifică. Într-o astfel de ipoteză, între agenție și armator trebuie să se încheie un contract ce poartă denumirea de „*contract de intermediere*”. Prin intermediul acestuia, urmează a fi stabilite condițiile de selecție și de plasare a personalului ce va naviga. Deci, nu agenția face angajarea, ci chiar armatorul, agenția fiind un simplu intermediar. După selecția personalului navigant, se va încheia un contract standard de îmbarcare, între personalul navigant și armator, prin care se vor stabili o serie de drepturi și obligații reciproce, contract ce se poate încheia atât pe durată determinată cât și nedeterminată, dar întotdeauna în formă scrisă. Contractul de îmbarcare are caracterul unui contract individual de muncă, dar într-o formă specifică.

O a doua accepțiune presupune ipoteza în care armatorul îi solicită direct agenției personalul navigant necesar. În atare situație, între persoana armatorului și agenție se va încheia un contract ce poartă denumirea de „*contract de furnizare de personal*”. Acesta are natura unui veritabil contract comercial, personalul navigant fiind cel angajat de agenție.

Secțiunea a doua am dedicat-o analizei amănunțite a drepturilor și obligațiilor personalului navigant, cercetând cu precădere regimul de muncă al membrilor de echipaj. Această secțiune am divizat-o în trei subsecțiuni, unde am inserat elemente ce țin de

¹⁴ Art.531-536 sunt cuprinse în cartea a II-a (“Despre comerțul maritim și despre navigație”), titlul al III-lea (“Despre înrolarea și salariile echipajului”) din Codul Comercial.

¹⁵ Publicat în Buletinul Oficial, partea I, nr.132 din 23 noiembrie 1972

atribuțiile personalului navigant, dreptul lucrătorilor la salarii și implicit la indemnizații, dar și garantarea drepturilor marinarilor.

Convenția internațională ce privește standardele de pregătire a navigatorilor, brevetare, atestare și efectuarea serviciului de cart încheiată la Londra, la 7 iulie 1978, a stabilit o serie de exigențe privitoare la nivelul de calificare profesională ce este solicitat echipajului unei nave, constituind de fapt baza legislației actuale aferente acestui domeniu. La această Convenție, România a aderat prin Legea nr. 107/1992.

Am acordat atenția cuvenită și Convenției nr. 147/1996 a Organizației Internaționale a Muncii privind standardele minime ce trebuie respectate la bordul navelor comerciale, încheiată la Geneva, la 29 octombrie 1996, și ratificată de către România prin Ordonanța Guvernului nr. 56/1996.

Contractul special de îmbarcare impune armatorilor să angajeze personal navigant conform clauzelor și condițiilor convenite și să încheie cu aceștia contracte specifice pentru prestarea muncii.

Spre deosebire de contractele comune de muncă, contractul de îmbarcare al navigatorilor cuprinde și dispoziții speciale ce țin de asigurarea, repatrierea marinarilor, hrana, cazarea, efectele, indemnizația zilnică de hrană, confortul, despăgubiri în caz de pierdere sau de deteriorare a bunurilor echipajului, compensații în caz de deces, dar și dispoziții comune oricăror contracte de muncă (de exemplu dispoziții referitoare la remunerația marinarilor sau timpul de muncă și de odihnă al acestora, inclusiv concediul de odihnă).

Cel de-al șaselea contract special tratat în cuprinsul tezei de doctorat are în vedere „*Munca zilierilor*”, și în cazul acestora obiectul contractului fiind reprezentat de prestarea unei munci.

Contractul încheiat de zilieri pentru prestarea muncii, este reglementat de Legea nr. 52/2011 cu privire la exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de către zilieri¹⁶, dezvoltări regăsindu-se și în Normele metodologice adoptate pentru aplicarea acestui act normativ.¹⁷

Raportându-ne la prevederile art. 2 și art.3 din această Lege, vom observa derogări de la regulile generale ce determină regimul juridic al unui contract de muncă, astfel cum acestea sunt stabilite în Codul muncii. De principiu, munca zilierilor presupune existența unor raporturi de muncă ce derivă din acordul mutual de voință al părților, dar care exclude formalitățile excesive ale unui contract individual de muncă clasic. Formă scrisă a

¹⁶ Republicată în Monitorul Oficial al României nr. 947 din 22 decembrie 2015

¹⁷ Norme metodologice din 7 aprilie 2015 de aplicare a Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, aprobat prin Ordinul nr. 831/600/2015 publicat în Monitorul Oficial al României nr 385 din 3 iunie 2015

contractului nu reprezintă o condiție *ad validitatem*, dar existența unui înscris nu este exclusă, chiar dacă părțile pot să complinească acest aspect prin simplul acord de voință. Forma este însă necesară pentru a preconstitui *instrumentum probationis*, necesar dovedirii acordului de voință. Deși înscrisul constatator al unui astfel de contract are caracter facultativ, totuși nu se exclude *de plano* negocierile precontractuale ale părților și nici posibilitatea ca acestea să își stabilească aspecte ori clauze specifice prin liberul lor acord.

Am analizat în cuprinsul celei de-a doua secțiuni drepturile și obligațiile părților, acestea asemănându-se cu alte contracte specifice care presupun raporturi de muncă. Și în cadrul contractului zilierilor se aplică o serie de norme și dispoziții apte să asigure protecția celui ce prestează munca.

Durata minimă pentru care poate fi încheiat un contract în cazul zilierilor este de o zi, aferent, de regulă, unei perioade de opt ore de munca. Ziua de muncă poate fi prelungită, dar nu poate depăși 12 ore. De asemenea, pentru a nu se dilua substanța muncii în baza unui contract individual de muncă, pe perioada unui an calendaristic, beneficiarul nu poate folosi munca aceluiași zilier pentru o perioadă mai mare de 90 de zile. Dacă s-ar depăși această perioadă, ar însemna că beneficiarul nu are nevoie de prestația unui zilier, ci pentru executarea muncii respective se impune încheierea unui contract individual de muncă. De asemenea, munca prestată de un zilier nu poate fi cesionată în beneficiul unor terțe persoane.

În ce privește soluționarea diferendelor care ar putea să se ivească între zilieri și beneficiari, am analizat competența instanțelor, ajungând la concluzia că sunt competente instanțele de drept comun și nu cele specializate pentru litigiile de muncă.

În cel de-al VII -lea capitol am cercetat „*Telemuncă și muncă la distanță*”, căutând să analizez trăsăturile și regimul juridic al celor două forme de muncă, în ce măsură acestea sunt paralele sau decurg unele din altele, respectiv dacă telemunca ar fi genul și munca la domiciliu specia, sau invers.

Capitolul se deschide cu o serie de considerații introductive care vin să scoată în evidență locul pe care telemunca îl ocupă în prezent într-o eră a digitalizării și a promovării formelor de muncă prin intermediul internetului. Odată cu legiferarea sa printr-un act normativ distinct, telemunca a căpătat în prezent noi valențe. Raportat la legislația actuală însă, nu se poate afirma, într-o analiză de amănunt, că toate reglementările sunt, cel puțin din punct de vedere al tehnicii juridice, reușite.

În cadrul muncii la distanță, am analizat și munca la domiciliu. Până la intrarea în vigoare a Codului muncii, munca la domiciliu s-a putut exercita datorită cadrului stabilit de

dispozițiile constituționale ce reglementau libertatea muncii¹⁸. Odată cu intervenția unor reglementări exprese prin Codul muncii, în special după anul 2010, munca la domiciliu nu a mai reprezentat doar o formulă pentru activități ce presupuneau munci manuale sau prestațiile unor persoane cu dizabilități. Din ce în ce mai mult, pentru flexibilizarea muncii, mari companii au apelat la formula muncii la domiciliu, chiar dacă printr-o modalitate cu totul atipică: în cadrul programului săptămânal sau lunar de lucru, anumiți salariați aveau posibilitatea să-și desfășoare activitatea de la domiciliu. Această soluție însă era hibridă și, în timp, a devenit total nesatisfăcătoare. Rezultă deci că telemunca a reprezentat o necesitate, un răspuns la o dezvoltare obiectivă

Întreaga doctrină juridică din țară a consacrat instituția telemuncii ca fiind o formă de organizare și/sau prestare a muncii în condițiile tehnologiilor moderne ale informației, pe baza unui contract sau a unei relații de muncă în care munca se desfășoară de obicei în afara întreprinderii. De regulă, categoria de vârstă care prestează telemuncă este cuprinsă între 18 - 35 de ani. La data angajării este necesar însă să se stabilească modul de lucru, la domiciliu, pe teren, în telecentru sau mixt (acasa-birou; teren-birou; telecentru-birou) raportat la specificul activității angajatorului.

Contractul individual de muncă ce presupune telemunca, chiar dacă presupune o muncă relativ autonomă, nu exclude subordonarea telesalariatului față de angajator.

Telemunca ar putea fi comparată și cu munca în cadrul unui contract de muncă tradițional, dar care are inserat o clauză de mobilitate aparte. Deși activitatea se va derula în exteriorul sediului angajatorului, spațiile descentralizate în care telelucrătorii își derulează munca vor crea corp comun cu locațiile punctelor de lucru ale angajatorului.

Telemunca se derulează în cadrul unui contract individual de muncă. Acest aspect rezultă din toate actele normative de respirație europeană în acest domeniu, începând de la definiția generică dată conceptului de telemuncă în cuprinsul Acordului Cadru European privind Telemunca de la Bruxelles. În acest mod, se exclude munca de tip autonom, iar specificitatea contractului de muncă derivă din exprimările de tipul "*locul muncii*" și "*felul muncii*". Acestea însă, nu se suprapun pe varianta clasică de organizare a raporturilor de muncă, deși subordonarea clasică a angajatului față de angajator, rămâne valabilă.

Ceea ce personalizează conceptul de telemuncă este juxtapunerea funcțională și organizatorică a două elemente, respectiv topografia și informatica tehnologizată. Pentru a creiona un raport de muncă ce presupune telemuncă, în cadrul unui contract de muncă trebuie să ne aflăm în ipoteza unei prestații ce urmează a fi executată în afara locației angajatorului

¹⁸ I. T. Ștefănescu, *Dreptul Muncii – Ediția a II – a revăzută și adăugită*, Editura Lumina Lex, București, 2002, p.147

(la distanță), și care se realizează prin intermediul unui element ce presupune tehnologie de comunicație.

De altfel, relația telemuncă/muncă la distanță/muncă la domiciliu este o relație sensibilă, multe elemente regăsindu-se în comun. Noutatea domeniului analizat determină o și mai mare sensibilitate în abordarea subiectului, astfel încât, la acest moment atât teoreticianul cât și practicianul și în special, destinatarii legii în practica lor socială, întâmpină reale greutăți în determinarea limitelor fiecărui concept, a trăsăturilor specifice și a mecanismelor care le caracterizează.

În finalul capitolului am analizat legislația europeană și legislația specifică altor state ale UE și non-UE în domeniu, încercând să subliniez evoluția fenomenului telemuncii și rolul pe care l-a îndeplinit în trecerea de la munca tradițională la munca informală.

În Europa, fenomenul muncii la distanță a fost în mod cert utilizat cu mai multă deschidere atât de către angajatori cât și de către angajați. Astfel, la nivelul marilor companii întâlnim termenul de *telework* sau *teleworking*¹⁹. La nivelul Uniunii Europene, pentru a exprima munca la distanță, s-a utilizat și termenul de „*telecommuting*”²⁰, folosit în premieră de Jack Nilles. Conceptul a căpătat amploare odată cu publicarea lucrării „*Telecomutorii*” în 1987 de către Francis Kinsman.

Jack Nilles²¹ reușește practic să distingă conceptele, fiind astfel considerat și „*părintele teleworking-ului*”. Jack Nilles consideră că *teleworking*-ul intervine atunci când se poate renunța în procesul muncii la transportul către locul în care lucrătorii aceluia angajator își desfășoară munca efectivă în mod tradițional. Această înlocuire a „*transportului*”, este posibilă cu ajutorul tehnologiei informaționale întâlnită sub forma telecomunicației ori/și a calculatoarelor. În această modalitate se poate eficientiza însăși munca, deoarece, de exemplu, problema deplasării angajatului către angajator, cu toate consecințele pe care aceasta le determină, nu se mai pune.

În privința accepțiunii termenului de „*telecommuting*” Jack Nilles consideră că această ar fi o altă formă de „*teleworking*”, deoarece vine în întâmpinarea problemelor ce țin de distanța de locul de muncă, însă face precizarea în mod clar că aceasta nu trebuie confundată cu vreo modalitate de organizare a muncii, astfel cum este de pildă *teleworking-ul*.

Pentru a ne afla în fața unui contract cu muncă la domiciliu, trebuie să avem, pe lângă elementele standard pentru contractul de muncă obișnuit și elemente derivate, din care să reiasă că angajatul lucrează la distanță, iar pentru a exista telemuncă, suplimentar, trebuie să

¹⁹ A se vedea, pentru detalii http://ec.europa.eu/employment_social/news

²⁰ N. Sfetcu, Gh. Manolea, Ghidul telelucrătorului, pe http://www.teleorg.org/ro/ghid_telelucru/index.htm

²¹ C. Man, *Teleworking: Telelucru, teleactivități sau munca la distanță*, Ed. Grafnet, Oradea, 2007, p.21-22

existe elementul tehnic, al tehnologiei informațiilor și telecomunicațiilor. În ambele situații trebuie subliniat că cel ce angajează are în continuare dreptul de control și de organizare a activității, inclusiv în ce privește programul de lucru. Acest exercițiu al drepturilor specifice angajatorului însă, nu trebuie să fie abuziv, în acest sens, de exemplu, urmând ca părțile contractului individual de muncă să stabilească de comun acord modul concret de realizare al controlului în procesul muncii realizat de către angajator.

În finalul Capitolului, având în vedere noutatea subiectului abordat, am încercat un aport personal prin propuneri de lege ferenda, identificând lacune și inadvertențe în cuprinsul noii legislații în domeniu. În enunțarea propunerilor, am avut în vedere și soluții regăsite ca urmare a studiului legislațiilor naționale din alte țări.

În concluziile tezei de doctorat, încerc o trecere în revistă a principalelor direcții urmărite de legislația națională și europeană în materia contractelor specifice. De fapt, toată lucrarea își propune să traseze axa dintre tradițional, actual și modern, iar concluzia mea este aceea că este datul firii ca tradiționalul să lase loc noutății, modernului și probabil, progresului.