

VULNERABILITATEA LUCRĂTORULUI ÎN CONTRACTUL DE MUNCĂ PE DURATĂ DETERMINATĂ. ANALIZĂ DE DREPT EUROPEAN ȘI NAȚIONAL AL MUNCII



Av. drd. Denisa Andreea Tulac*

Abstract: *The fixed-term employment contract is a type of atypical employment contract and a contractual formula that derogates from the standard contract, respectively from the individual employment contract of indefinite duration. It is also a way of ensuring flexibility in the conduct of employment relationships. The proliferation and popularity of this type of contract makes it necessary to analyze its legal situation and to correct any shortcomings, which result in disadvantages for one of the parties to the employment relationship, by means of fair and exhaustive rules. The fixed-term employment contract is increasingly used in employment relationships because it offers certain advantages for both parties to the employment relationship. Regardless of the benefits that such a contract offers, it presents numerous vicissitudes and vulnerabilities that need to be eradicated because it creates vulnerabilities for employees, such as the abuse of successive fixed-term employment contracts, the precariousness of fixed-term work, discrimination against these employees compared to permanent employees etc.*

The article aims to analyze the vulnerabilities of fixed-term employment contracts based on the provisions of national law, in conjunction with the provisions of European law in this area.

Keywords: *employment contract, fixed-term, discrimination, employment relationship, employee, abuse*

Regula generală referitoare la încheierea contractelor individuale de muncă o reprezintă încheierea acestora pe durată nedeterminată. Prin excepție, conform art. 82 din Codul muncii, contractele de muncă se pot încheia și pe durată determinată¹.

Raporturile de muncă pe durată determinată au înregistrat o creștere continuă în ultimele decenii la nivelul statelor din Uniunea Europeană. În anul 1983, doar un procent de 8,1% din forța de muncă era angajată pe baza unui contract pe durată

* Doctorand, Facultatea de Drept, Academia de Studii Economice din București.

¹ Victoria Pleșca, Aspecte privind contractul individual de muncă pe durată determinată, *Administrarea Publică*, nr. 4, 2012, p. 122.

determinată, în timp ce în anul 2005 procentul a crescut la 14,5%.² Începând cu anul 2019, s-a înregistrat o reducere a ponderii locurilor de muncă temporare. Între 2019 și 2023, ponderea locurilor de muncă temporare s-a redus cu 1,6 puncte procentuale, însă între 2020 și 2021, ca urmare a declanșării pandemiei de COVID-19 și a impactului acesteia asupra societății, a crescut semnificativ ocuparea locurilor de muncă temporare.

În pofida acestei creșteri pregnante, aceasta nu a revenit la valorile anterioare pandemiei. Anul 2017 este anul cu cele mai mari procente de ocupare temporară a locurilor de muncă, înregistrându-se o pondere de 13,8% din totalul populației ocupate, respectiv, 12,9 % pentru bărbați și 14,9 % pentru femei. Comparativ cu 2017, în 2022 (anul cu cel mai mare procent cu locuri de muncă temporare din totalul populației ocupate, între anii 2020 și 2023), ocuparea locurilor de muncă temporară totală a fost de 12,1 %, ceea ce înseamnă o pondere de 11,1 % pentru bărbați și 13,4 % pentru femei. În anii 2022 și 2023, ocuparea locurilor de muncă temporare a scăzut cu 3,7%, în timp ce ocuparea locurilor de muncă pe durată nedeterminată a crescut cu 1,7%.

Dintre categoriile de lucrători pe durată determinată care lucrează în baza unui contract de muncă pe durată determinată, în general în majoritatea țărilor europene sunt femeile. Acestea sunt mai predispuse în comparație cu bărbații, să desfășoare activități de muncă în baza unui contract pe durată determinată. Diferența dintre bărbați și femei care desfășoară raporturi de muncă pe durată determinată nu este semnificativă a rămas relativ stabilă (2 puncte procentuale, cu valori mai mari pentru femei)³.

Cu toate că în ultimii ani, respectiv 2017-2023, ponderea ocupării locurilor de muncă temporare a înregistrat o ușoară scădere, în comparație cu ultimele două decenii, procentul locurilor de muncă ocupate pe durată determinată este unul ridicat. Procentele ridicate denotă că acest contract de muncă, din categoria contractelor de muncă atipice, furnizează și avantaje acestor lucrători temporari.

Punctul 7 din Carta comunitară privind drepturile sociale fundamentale ale lucrătorilor prevede ca deziderat că *„realizarea pieței interne trebuie să ducă la îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor din Comunitatea europeană. Acest proces trebuie să rezulte dintr-o apropiere a acestor condiții pe calea progresului, în special în ceea ce privește formele de muncă diferite de munca pe durată nedeterminată, cum ar fi munca pe durată determinată (...)”*⁴.

Părțile semnatare ale Directivei 1999/70/CE a Consiliului din 28.06.1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată și-au manifestat voința de a îmbunătăți calitatea muncii pe durată determinată, implementând și

² Muncă pe durată determinată, publicat: 3 aprilie 2014, articol actualizat: 3 aprilie 2014 Eurofond.

³ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary_and_permanent_employment_-_statistics, actualizare planificată a articolului: decembrie 2025.

⁴ Carta comunitară privind drepturile sociale fundamentale ale lucrătorilor.

dând efect principiului nediscriminării, precum și prin determinarea unui cadru adecvat în scopul de a împiedica abuzurile care decurg din utilizarea unor raporturi de muncă sau contracte de muncă pe durată determinată succesive.

Această inițiativă de la nivel european s-a născut din nevoia de a stopa lipsurile sau efectele negative ale contractului de muncă pe durată determinată care au rezultat în urma folosirii acestui tip de contract. Deși această formă derogatorie a raporturilor de muncă prezintă anumite avantaje, sunt și aspecte care trebuie îmbunătățite fiindcă consecințele defavorabile prejudiciază una dintre părțile contractuale, în cele mai multe cazuri, lucrătorii care îmbrățișează prestarea muncii sub această formă contractuală.

Vulnerabilitatea lucrătorului pe durată determinată în sensul prezentei lucrări se referă la limitările acestui contract și la aspectele cu privire la care se impun îmbunătățiri. Examinând acest tip de contract, se observă următoarele vulnerabilități ce urmează a fi detaliate în cele ce urmează.

1. Situațiile în care se poate încheia contract de muncă pe durată determinată

Contractul pe durată determinată se poate încheia conform art. 83 din Codul muncii doar în cazuri determinate, reglementate prin lege. Se poate încheia contract de muncă pe durată determinată în următoarele situații:

- a) se înlocuiește un salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția ipotezei în care acel salariat participă la grevă;
- b) crește și/sau se modifică temporar structura activității angajatorului;
- c) se desfășoară activități cu caracter sezonier;
- d) în cazul în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;
- e) se angajează o persoană care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- f) când se ocupă o funcție eligibilă în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- g) se angajează pensionari care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
- h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe⁵.

Prin urmare, contractul de muncă pe durată determinată are o funcționalitate limitată datorită cazurilor concrete și exhaustiv prevăzute de lege. Aceasta înseamnă că nu se poate apela la acest mijloc contractual în orice situație în care se desfășoară raporturi de muncă, ci doar dacă cazul care determină încheierea contractului se circumscrie celor reglementate prin lege. Situațiile în care se poate încheia contractul de muncă pe durată determinată sunt expres prevăzute de lege. Aceste situații sunt

⁵ Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003 privind Codul muncii, art. 83.

redate de lege și datorită faptului că acesta constituie excepția de la regula încheierii contractelor de muncă pe perioadă nedeterminată, dar și pentru că excepțiile, este unanim recunoscut că, sunt de strictă interpretare⁶.

Acest contract de muncă atipic nu poate face obiectul și nici nu poate avea ca efect ocuparea unui post ce ține de activitatea normală sau permanentă a unui angajator, exceptând unele categorii de muncitori, cum ar fi pensionarii sau persoanele care până la pensionare mai au nevoie de cinci ani până la împlinirea vârstei standard⁷.

Cu toate că această limitare a motivelor obiective care circumstanțiază încheierea unui contract de muncă pe durată determinată se prezintă a fi un neajuns sau o vulnerabilitate pentru lucrător, acest mecanism a fost instituit pentru a proteja lucrătorii pe durată determinată împotriva abuzurilor care rezultă din folosirea contractelor de muncă pe durată determinată⁸.

Legislația română este una dintre cele mai protective de la nivelul Uniunii Europene întrucât prohibește încheierea acestui contract în orice situație, pentru orice alte motive decât cele expres prevăzute de lege. În scopul de a evita abuzul în adoptarea acestui contract pentru orice raport de muncă, încheierea contractului de muncă pe perioadă determinată se poate înfăptui doar în circumstanțele prevăzute în mod expres și limitativ de dispozițiile legii. Împrejurările în care se încheie acest contract sunt relatate exhaustiv și în ipoteza în care motivul pentru care se încheie contractul de muncă pe durată determinată nu se regăsește printre cele instituite prin lege, se consideră încheiat un contract de muncă pe durată nedeterminată.⁹ Pe cale de consecință, încheierea unui contract de muncă pe durată determinată pentru alte motive decât cele enumerate, are ca efect nulitatea clauzei contractuale și considerarea contractului ca fiind încheiat, de fapt, pe durată nedeterminată¹⁰.

Clauza 5 punctul 1 litera a) din Acordul-cadru prevede stringența existenței unui motiv obiectiv la momentul încheierii acestui contract de muncă, în scopul excluderii unui abuz. Așadar, potrivit acestui acord-cadru, prezența motivului obiectiv garantează protejarea salariatului, cu excepția situației în care, în urma examinării integrale a împrejurărilor în care are loc prelungirea contractelor de muncă pe durată determinată vizate, se constată că prestațiile ce fac obiectul raportului de muncă solicitate unui salariat nu corespund unei munci sau nevoi temporare.

⁶ Alexandru Țiclea, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, București, ed. Universul Juridic, 2023.

⁷ Radu Roxana Cristina, *Aspecte controversate privind încheierea, executarea și încetarea contractului individual de muncă pe durată determinată*.

⁸ Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind Acordul cadru privind munca pe durată determinată.

⁹ Raluca Dimitriu, *Tendențe de flexibilitate a raporturilor de muncă*, Studii de drept românesc, an 20 (53), nr. 1–2, p. 252, București, ianuarie–iunie 2008.

¹⁰ Codul muncii comentat și adnotat, Costel Gâlcă, ediția a II-a, ed. Rosetti, București, 2015.

La aprecierea oportunității reînnoirii contractelor de muncă pe durată determinată justificată de existența unui motiv obiectiv, instanțele naționale trebuie să analizeze toate împrejurările speței, în principal numărul și durata cumulată a contractelor sau raporturilor de muncă pe durată determinată încheiate anterior între aceleași părți, având în vedere că aspectele respective pot dezvălui indicii ale unor abuzuri pe care clauza 5 din Acordul-cadru veghează să le prevină și să le elimine¹¹.

Justificarea motivului obiectiv la încheierea și/sau la prelungirea contractului de muncă pe durată determinată poate fi susceptibil de două interpretări antagonice. În primul rând, precum rezultă din recomandările acordului-cadru și din legislația internă, prezența motivului obiectiv constituie o măsură de protecție împotriva folosirii abuzive a contractelor de muncă temporare. În al doilea rând, justificarea unui motiv obiectiv poate avea semnificația unei limitări care împiedică valorificarea acestui raport contractual în orice activitate de muncă, prejudiciind astfel, în cele mai multe cazuri, interesele salariaților.

2. Durata contractului de muncă pe durată determinată

Încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată se realizează numai respectând forma scrisă a contractului *ad validitatem* și inserând expres durata pentru care părțile au înțeles să încheie contractul. Părțile aceluiași contract de muncă pot încheia succesiv cel mult trei contracte de muncă pe perioadă determinată. În situația în care, în interval de trei luni de la încetarea contractului de muncă pe durată determinată, părțile încheie un nou contract de muncă pe durată determinată, acestea sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

Prelungirea contractului de muncă pe durată determinată operează în condițiile reglementate de dispozițiile articolului 83 din Codul muncii, ulterior expirării termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru intervalul de timp necesar realizării unui proiect, program sau a unei lucrări¹².

La nivel european, pentru a proteja salariații împotriva abuzurilor rezultate din folosirea contractelor de muncă pe durată determinată succesive a fost elaborat acordul-cadru, care prevede la clauza 5, măsuri de prevenire a abuzurilor. În acest sens, se stipulează că în cazul în care se recurge la utilizarea de raporturi de muncă sau contracte pe durată determinată succesive, trebuie să se aibă în vedere următoarele măsuri de prevenție:

„(a) motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;

¹¹ Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene C-586/10 din 26 ianuarie 2012, infoCuria jurisprudență.

¹² Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003 privind Codul muncii, art. 82.

(b) *durata totală maximă a contractelor sau raporturilor de muncă pe durată determinată succesive;*

(c) *numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă*¹³.

În ceea ce privește reglementările de la nivel național, acestea surprind toate cele trei elemente recomandate de directiva europeană, pentru a asigura o protecție sporită salariatului ce desfășoară raporturi de muncă în cadrul unui contract de muncă pe durată determinată. Aceste recomandări protective, au survenit în urma constatării în practică a efectelor negative pe care folosirea succesivă a acestor contracte le-a generat în rândul salariaților.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene, în cauza C-760/18 din data de 11.02. 2021, a fost chemată să se pronunțe cu privire la interpretarea clauzelor 1 și 5 punctul (2) din acordul-cadru, respectiv să stabilească dacă noțiunea de „contracte de muncă pe durată determinată succesive” cuprinde și prelungirea de plin drept a contractelor de muncă pe durată determinată. Pentru a determina dacă prelungirea automată a contractului de muncă pe durată determinată inițial se circumscrie sferei contractelor de muncă pe durată determinată succesive, Curtea a precizat că în principiu, trebuie avută în vedere clauza 5 punctul (2) litera a) din acordul-cadru care lasă statelor prerogativa de a stabili care sunt conjuncturile în care contractele sau raporturile de muncă pe durată determinată pot fi definite „succesive” .

În această speță, Curtea decide că prelungirile de plin drept ale contractelor de muncă pe durată determinată intră în sfera conceptului de „contracte de muncă pe durată determinată succesive”, chiar dacă nu se încheie în fapt un nou contract de muncă pe durată determinată, ci doar se prelungește durata unui contract de muncă preexistent. Însă, prelungirea unui astfel de contract trebuie să intervină în cazul în care un motiv obiectiv îl justifică¹⁴.

3. Precaritatea muncii pe durată determinată

Folosirea pe scară largă a contractelor de muncă pe durată determinată conduce în mod inerent la obținerea unor venituri mai mici și la o protecție socială limitată¹⁵. Nivelul diminuat de protecție și pericolul precarității muncii pe durată determinată amplifică gradul de vulnerabilitate a salariaților cu o durată de muncă determinată. Vulnerabilitatea o constituie incertitudinea și instabilitatea locului de muncă, iar în cele mai multe situații aderarea la prestarea unei munci sub această formă de încadrare în muncă nu conduce la o angajare permanentă.

¹³ Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind Acordul cadru privind munca pe durată determinată

¹⁴ Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene C-760/18 din 11 februarie 2021 infoCuria jurisprudență

¹⁵ <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/atypical-contracts>.

Contractele de muncă pe durată determinată provoacă o segmentare a pieței muncii, iar pozițiile pe care lucrătorii activează sunt apreciate ca fiind prost plătite, precare și inferioare¹⁶. Datorită acestor inechități, s-a stabilit că salariații având contract de muncă pe durată determinată nu trebuie să fie tratați mai puțin favorabil în comparație cu un salariat permanent comparabil, având contract de muncă pe durată nedeterminată, justificat de durata contractului de muncă, exceptând ipotezele în care tratamentul diferit este motivat de rațiuni obiective¹⁷.

Între salariații permanenți și cei pe durată determinată trebuie să existe egalitate de tratament. Egalitatea de tratament se referă la informarea și consultarea salariatului, dar și la egalitatea de șanse între salariații permanenți și temporari¹⁸.

Angajatorii trebuie să informeze salariații angajați cu contract de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă pe durată nedeterminată vacante sau care vor deveni vacante, astfel cum prevede clauza 6 din acordul-cadru și art. 86 din Codul muncii. Această informare este obligatorie în vederea garantării acestor categorii de salariați că au șanse egale de a fi încadrați pe un post pe durată nedeterminată asemenea salariaților permanenți¹⁹.

Independent de această obligație, legea instituie și obligația pentru angajator de a permite accesul la locurile de muncă permanente, în condiții egale cu salariații comparabili ce au contract de muncă pe durată nedeterminată. Această obligație se referă în principal la neîngrădirea accesului la locurile de muncă vacante pe perioadă nedeterminată și nu neapărat la încadrarea unui salariat pe durată determinată pe un loc de muncă având perioadă nedeterminată, la expirarea duratei contractului pentru care a fost încheiat²⁰.

În această materie, jurisprudența națională statuează că: *„Prevederile Codului muncii nu îl obligă pe angajator să îl treacă pe salariatul cu contract de muncă pe durată determinată într-un loc de muncă ce presupune un contract individual de muncă pe durată nedeterminată, ci doar să îi asigure accesul la un asemenea loc de muncă în condiții egale cu ceilalți salariați permanenți comparabili (salariații cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată care desfășoară aceeași activitate). Legea recunoaște angajatorului un drept de selecție, în urma verificării aptitudinilor și pregătirii profesionale”*²¹.

¹⁶ Mihaela-Emilia Marica, Aspecte legate de contractul de muncă pe durată determinată în lumina reglementărilor europene și interne. Analiză comparativă, Revista Română de Dreptul Muncii, 2019, p. 184.

¹⁷ Claudia-Ana Moarcăș, Valentinas – Lidia Zărnescu, Arhitectura contemporană a dreptului individual la muncă, București, ed. Universul Juridic, 2023 p. 149.

¹⁸ <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1304017s/index.htm>, Young people and temporary employment in Europe

¹⁹ Felicia Roșioru, Contractele atipice de muncă, 22 mai 2020, Universul Juridic Premium.

²⁰ Alexandru Țiclea, Codul muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudență relevantă, Universul Juridic, 2017.

²¹ Decizia civilă nr. 713 din data de 11 februarie 2019, pronunțată de Curtea de Apel București, www.mcp-avocati.ro.

Problema protecției sociale necesită o rezolvare rapidă și eficientă pentru a garanta lucrătorilor pe durată determinată că sunt protejați după încetarea contractului de muncă pe durată determinată în cazul în care ar exista pericolul incapacității de muncă, survenită ca urmare a unei boli sau a maternității²².

Acest tip de contract atipic prezintă mai multe avantaje pentru angajator, în primul rând datorită faptului că acesta încetează de drept, la expirarea termenului, o procedură mult mai simplă decât concedierea. Această durată determinată creează pentru angajat insecuritate și nesiguranță cu privire la ce va urma după încetarea contractului.

Insecuritatea locului de muncă este o vulnerabilitate majoră ce nu poate fi ignorată, care generează pentru salariatul pe durată determinată stres și teamă, pentru că la finele perioadei contractuale nu are certitudinea că va fi prelungit contractul de muncă sau că va fi angajat pe un loc de muncă permanent. De asemenea, această categorie de salariați poate fi privată de șansa de a se dezvolta profesional pe motiv că angajatorul este mai puțin interesat să investească resurse pentru un astfel de salariat²³.

Stabilitatea locului de muncă constituie un beneficiu major al protecției sociale ce ar putea fi acordat lucrătorilor pe durată determinată prin implementarea unor măsuri de protecție adecvate, iar privitor la acest contract, doar anumite conjuncturi ale contractelor de muncă pe durată determinată pot răspunde atât nevoilor lucrătorilor, cât și ale angajatorilor, să prevadă beneficii concomitente pentru ambele părți și să nu existe o parte dezavantajată sau care să aibă mai puține beneficii²⁴.

Observarea vulnerabilităților pe care le implică prestarea muncii în temeiul unui contract de muncă pe durată determinată este esențială deoarece astfel se poate îmbunătăți calitatea muncii pe durată determinată, iar activarea și aplicarea principiului nediscriminării, înfrângerea abuzului produs de folosirea raporturilor sau contractelor de muncă pe durată determinată succesive nejustificat contribuie la protejarea salariatului și eradicarea sau ameliorarea acestor vulnerabilități²⁵.

Aplicarea principiului stabilității în muncă este necesară întrucât reprezintă un principiu fundamental care ar trebui să guverneze raporturile de muncă în general pentru a asigura previzibilitate și siguranță salariatului, care nu trebuie să fie supus în fiecare moment îngrijorării cu privire la modalitatea de procurare a surselor financiare pentru a supraviețui. În interesul asigurării unei armonii sociale, legiuitorul prin măsurile legislative adoptate trebuie să se asigure că acest principiu

²² <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1304017s/index.htm>, Young people and temporary employment in Europe.

²³ Ioan Ciochină-Barbu, Agata Mihaela Popescu, Dreptul muncii, ediția 3, ed. C.H. Beck, pp. 30-31.

²⁴ Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene C-212/04 din 4 iulie 2006 infoCuria jurisprudență.

²⁵ Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene C-614/15, Ordonanța Curții din 21 septembrie 2016, infoCuria jurisprudență.

caracterizează și contractele de muncă pe durată determinată, nu doar contractele individuale de muncă standard²⁶.

Comisia Europeană a subliniat nevoia ca legislația națională a statelor să asigure securitatea ocupării forței de muncă și totodată necesitatea existenței unei preocupări deosebite prin raportare la munca pe durată determinată. Comisia motivează nevoia ca statele să asigure securitatea ocupării forței de muncă, pentru a echilibra flexibilitatea pe piața forței de muncă în ceea ce privește contractul de muncă pe durată determinată, dar și pentru a proteja acești lucrători de eventuale efecte negative²⁷.

Concluzii:

La o scurtă analiză a vulnerabilităților majore pe care le poate contura contractul de muncă pe durată determinată asupra unui salariat, constatăm că aria legislativă din materia contractelor atipice este pasibilă de a fi îmbunătățită. Flexibilitatea, protecția și securitatea salariaților sunt esențiale într-un raport de muncă. Lipsa unor sisteme de asigurare socială adaptate evoluției câmpului muncii din societatea contemporană conduce la insecuritate, la un nivel crescut de vulnerabilitate, instabilitate financiară, sărăcie și precaritate²⁸.

Referitor la motivele obiective prevăzute de art. 83 din Codul muncii, pentru care se poate încheia contract de muncă pe durată determinată, deși la prima vedere în unele situații pentru una dintre părțile raportului juridic sau după caz, pentru ambele părți, pare a fi un impediment sau o limitare în folosirea acestui tip de contract cu privire la orice raport de muncă, realitatea este că determinarea motivelor obiective prin lege s-a dorit a fi una protectivă pentru salariați. Restrângerea motivelor pentru care poate fi încheiat contract de muncă cu durată determinată poate fi interpretată și ca având o conotație negativă, restrictivă, ca fiind o măsură legislativă contraproductivă, susceptibilă să îngreuească mobilitatea forței de muncă într-o societate afectată de o rată a șomajului ridicată și de restructurare economică²⁹.

Cu toate că limitarea duratei pentru care se pot încheia aceste contracte atipice, reglementarea expresă a numărului de contracte succesive, stipularea cazurilor în care se pot încheia aceste contracte au fost concepute ca mijloace de protecție pentru salariat, există și posibilitatea ca această măsură protectivă să dăuneze salariatului.

De exemplu, în ipoteza în care părțile unui raport de muncă au recurs la încheierea de contracte de muncă pe durată determinată succesive, cumulând

²⁶ Preduț Marius Cătălin, *Codul Muncii comentat*, Universul Juridic, 2016.

²⁷ <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/flexicurity>, Eurofound (2013), *Flexicurity*, European Industrial Relations Dictionary, Dublin.

²⁸ Ioan Ciochină-Barbu, Agata Mihaela Popescu, *Dreptul muncii*, ediția 3, ed. C.H. Beck, pp. 30-31.

²⁹ N. Voiculescu, *Dreptul muncii: reglementări interne și comunitare*, ed. Wolters Kluwer, București, 2007, pp. 314-316.

durata maximă admisă de lege (36 de luni), activitatea desfășurată de angajator fiind temporară, iar la sfârșitul perioadei contractuale, activitatea economică pentru a fi finalizată, reclamă angajarea unei persoane pe o durată determinată de câteva luni sau un an și ambele părți ar consimți în favoarea continuării raporturilor contractuale sub această formă, din punct de vedere legal, nu este posibilă încheierea unui alt contract pe durată determinată între părțile originare.

Consimțământul fostului angajat temporar, în sensul încheierii unui alt contract de muncă pe durată determinată, la atingerea duratei maxime admise de lege, motivat de faptul că acesta nu are alte posibilități de angajare, nu eludează prevederile legale referitoare la durata maximă pentru care poate fi încheiat acest contract. Având în vedere modul de reglementare a acestei problematici, între părți în mod valabil nu s-ar mai putea încheia un alt contract pe durată determinată și în acest mod prejudiciate sunt ambele părți, dar mai ales salariatul căruia nu i se mai poate oferi posibilitatea să presteze muncă în aceleași condiții și care va deveni victima șomajului și a precarității financiare.

Privitor la asemenea dilemă, legislația ar trebui să fie mai permisivă, să extindă motivele pentru care se poate încheia un contract pe durată determinată, precum și numărul de contracte de muncă pe durată determinată care pot fi încheiate între aceleași părți, deoarece uneori această măsură considerată protectivă se poate transforma într-o vătămare a drepturilor salariaților în primul rând.

Astfel cum se poate remarca, normele juridice interne referitoare la munca pe durată determinată au transpus recomandările din directiva europeană pentru a asigura o protecție sporită acestei categorii de lucrători vulnerabili. Acordul-cadru recomandă statelor să adopte una sau mai multe dintre măsurile prevăzute de clauza 5 pentru a preîntâmpina abuzurile care rezultă din folosirea contractelor de muncă pe durată determinată succesive, iar legislația națională din acest punct de vedere este ultraprotectivă deoarece a legiferat toate măsurile recomandate.

Prin urmare, dreptul muncii în general și raporturile de muncă în special reprezintă o latură dinamică, motiv pentru care legislația trebuie să fie adaptată permanent schimbărilor din societate și cerințelor de pe piața muncii, astfel încât să răspundă nevoilor tuturor părților implicate într-un raport de muncă.

Bibliografie:

1. Alexandru Țiclea, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, București, ed. Universul Juridic, 2023.
2. Alexandru Țiclea, *Codul muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudență relevantă*, Universul Juridic, 2017.
3. Ioan Ciochină-Barbu, Agata Mihaela Popescu, *Dreptul muncii*, ediția 3, ed. C.H. Beck;

4. N. Voiculescu, *Dreptul muncii: reglementări interne și comunitare*, ed. Wolters Kluwer, București, 2007.
5. Claudia – Ana Moarcăș, Valentinas – Lidia Zărnescu, *Arhitectura contemporană a dreptului individual la muncă*, București, ed. Universul Juridic, 2023.
6. Mihaela – Emilia Marica, *Aspecte legate de contractul de muncă pe durată determinată în lumina reglementărilor europene și interne. Analiză comparativă*, Revista Română de Dreptul Muncii, 2019.
7. Raluca Dimitriu, *Tendențe de flexibilitate a raporturilor de muncă*, Studii de drept românesc, an 20 (53), nr. 1–2, p. 252, București, ianuarie-iunie 2008.
8. Radu Roxana Cristina, *Aspecte controversate privind încheierea, executarea și încetarea contractului individual de muncă pe durată determinată*.
9. Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene C-614/15, Ordonanța Curții din 21 septembrie 2016, infoCuria jurisprudență.
10. Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene C-760/18 din 11 februarie 2021 infoCuria jurisprudență.
11. Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene C 586/10 din 26 ianuarie 2012, Küçük, infoCuria jurisprudență.
12. Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene C-212/04 din 4 iulie 2006 infoCuria jurisprudență.
13. Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003 privind Codul muncii.
14. Preduț Marius Cătălin, *Codul muncii comentat*, Universul Juridic, 2016.
15. Costel Gâlcă, *Codul muncii comentat și adnotat*, ediția a II-a, ed. Rosetti, București, 2015.
16. Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind Acordul cadru privind munca pe durată determinată încheiat între CES, UNICE, CEEP.
17. *Muncă pe durată determinată*, Publicat: 3 aprilie 2014, articol actualizat: 3 aprilie 2014 Eurofond.
18. Felicia Roșioru, *Contractele atipice de muncă*, articol Universul Juridic Premium, 22 mai 2020.
19. Victoria Pleșca, *Aspecte privind contractul individual de muncă pe durată determinată*, Administrarea Publică, nr. 4, 2012.
20. *Carta comunitară privind drepturile sociale fundamentale ale lucrătorilor*.
21. <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1304017s/index.htm>, Young people and temporary employment in Europe.
22. <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/atypical-contracts>.
23. https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Temporary_and_permanent_employment_-_statistics, actualizare planificată a articolului: decembrie 2025.