

DESPRE UNELE FORME CONTRACTUALE DE MUNCĂ, ALTELE DECÂT CONTRACTUL DE MUNCĂ STANDARD (TIPIC)

Prof. univ. dr. **Romulus GIDRO**
Universitatea „Petru Maior” din Tîrgu Mureș

Lector univ. dr. **Aurelia GIDRO**
Universitatea „Bogdan-Vodă” din Cluj-Napoca

Rezumat: *Fără a epuiza problemele legate de contractele de muncă nestandardizate și nici lista tipurilor de contracte atipice și „foarte atipice” studiul subliniază „revoluția” pe cale să izbucnească în domeniul raporturilor de muncă și mai ales în privința transformărilor la care se așteaptă mulți dintre participanți la aceste raporturi cu privire la noile forme și tipuri de contracte de muncă.*

În acest moment este imposibil de dat soluții inatacabile, dar putem susține cu toată certitudinea că „liniștea” perioadei de dominație a contractelor de muncă standard a apus și este nevoie de găsirea de soluții juridice pentru salvarea unor drepturi de mult câștigate și menținerea pe cât posibil a stabilității și securității în muncă a lucrătorului.

Cuvinte cheie: *contract de muncă, angajator, angajat, telemunca.*

Potrivit legislației din România, raporturile juridice de muncă de dreptul muncii sunt cele care iau naștere între un angajator și salariat, fiind bazate pe un act juridic fundamental al acestei ramuri de drept, și anume contractul individual de muncă. Arhetipul contractelor de muncă îl reprezintă contractul individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată, cu timp de lucru integral și cu un loc de muncă prestabilit de angajator, de regulă, în sediul și spațiul deținut de acesta¹. Suntem practic în prezența unei activități desfășurată de salariat, în care munca prestată de acesta este calificată ca fiind una dependentă sau subordonată. Pentru că în Codul muncii nu găsim texte lămuritoare în ceea ce privește semnificația termenilor de muncă dependentă și independentă se face apel la Codul fiscal care, în art. 7 alin. (1), pct. 2, precizează că activitatea dependentă este calificată ca fiind cea care se poate desfășura de o persoană fizică aflată într-un raport de angajare în muncă bazat pe un contract individual de muncă așa cum este el definit în art. 10 din Codul muncii.

O muncă dependentă presupune existența unei relații de subordonare a lucrătorului față de cel care îi plătește veniturile, iar acest raport de subordonare poate fi ușor dedus din existența următoarelor elemente:²

- întocmirea obligatorie a fișei postului;
- stabilirea certă a unui loc de muncă;
- existența unui program de lucru prestabilit;
- posibilitatea angajatorului de a aplica sancțiuni disciplinare;

¹ I. Tr. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ediția a III-a, revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2014, pp. 224-225.

² R. Gidro, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2013, pp. 16-17.

- dreptul angajatorului de a da dispoziții privind organizarea și modalitatea desfășurării muncii;
- utilizarea de către lucrător a bazei materiale a angajatorului său;
- suportarea de către angajator a cheltuielilor pe care le incumbă îndeplinirea prestațiilor efectuate de către lucrător;
- imposibilitatea lucrătorului de a fi reprezentat, în munca ce-i revine, de către o altă persoană ș.a.

După o anumită perioadă de timp în care toate contractele de muncă prezentau aceeași configurație, pe piața muncii au început să apară forme contractuale noi, atipice, iar când acestea au devenit un fenomen în terminologia de specialitate a apărut conceptul de *contract standard* care reprezenta regula ilustrată de contractual individual de muncă tipic, clasic, comun. Orice altă variantă contractuală de muncă, diferită de *contractual standard*, intră în categoria excepțiilor de la regulă. Așadar, *contractual de muncă standard* este contractual individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată, cu normă întreagă, munca fiind prestată în beneficiul unui singur angajator, de principiu, la sediul acestuia³.

În România, Dreptul muncii se fundamentează în continuare pe existența contractului de muncă standard sau tipic, legiuitorul nostru putând fi caracterizat ca fiind destul de conservator și nereceptiv în suficientă măsură la noutățile existente deja pe piața europeană și nu numai, ba chiar și în țara noastră, în special în cazul angajatorilor de coloratură multinațională. Aceste noutăți presupun apariția a noi și tot mai variate forme contractuale de muncă care se diferențiază esențial de contractul standard.

Este de menționat că și în Uniunea Europeană munca standard este încă acceptată ca principal mod de organizare contractuală a pieței muncii, spre deosebire de modelul american⁴, dar în multe țări ale U. E. se acceptă ideea că păstrarea contractului de muncă standard ca regula în materie este o practică depășită, contractele de muncă atipice devenind prevalente, mai ales după anul 2007 când s-au adoptat Principiile Flexisecurității⁵. Aceste principii au fost adoptate ca urmare a faptului că pe scena concurenței mondiale angajatorii caută soluții noi, mai avantajoase pentru sporirea nivelului serviciilor și bunurilor și creșterea calității acestora.

Ideea de bază a flexibilității presupune diversificarea pieței muncii și adoptarea de noi practici care să permită furnizarea de forță de muncă „flexibilă” care să-l determine pe angajator să caute noi modalități de flexibilizare a utilizării resurselor umane. Factorul uman este cel care influențează introducerea și utilizarea de noi metode de lucru, de noi reguli privitoare la utilizarea timpului de muncă, a orarului de lucru și, în consecință, la crearea de noi forme contractuale de muncă prin care să se obțină lucrători „flexibili” gata să se adapteze unor noi condiții de desfășurare a muncii⁶.

Flexibilitatea presupune ca oamenii să poată fi din ce în ce mai mobili din punct de vedere profesional și geografic, iar angajatorii să-și adapteze organizarea muncii având în vedere

³ R. Dimitriu, *Dreptul muncii. Anxietăți ale prezentului*, lucrare editată de RENTROP & Straton, București, 2016, p. 83.

⁴ *Idem*, p. 86

⁵ I. Tr. Ștefănescu, *Impactul globalizării asupra dreptului muncii și a dreptului securității sociale – perspectiva europeană*, în „Dreptul” nr. 4/2008, pp. 84-86; Al. Țiclea, *Flexisecuritatea – un concept actual*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 6/2007; Al. Țiclea, *Noi discuții privind flexisecuritatea*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2008; R. Dimitriu, *Considerații în legătură cu flexibilizarea timpului de muncă al salariaților*, în „Dreptul” nr. 7/2008; R. Dimitriu, *Contractul de muncă la intersecția dintre flexibilitate și securitate*, în *Dreptul comunitar și dreptul intern. Aspecte privind legislația și practica judiciară*, Academia Română, Institutul de cercetări juridice „Andrei Rădulescu”, Editura Hamangiu, București, 2008.

⁶ J. Sirbu, *Flexibilitatea-șansă pentru întreprinderea modernă*, Editura Dacia, Cluj-Napoca, 2004, p. 2.

modele suplă, în opoziție cu sistemul de organizare rigidă pe care îl întâlnim îndeobște în cadrul raporturilor de muncă standard.

Flexibilitatea muncii poate îmbrăca mai multe forme:

Flexibilitatea salarială (a remunerațiilor) presupune adaptarea salariilor la fluctuațiile ciclice și performanțele angajatorului. Acest gen de flexibilitate se traduce practic în următoarele măsuri:⁷

- indexarea unei părți din salariu în raport de rezultatele angajatorului;
- lărgirea evantaiului de salarii;
- reducerea costurilor prin politica angajării de mână de lucru temporară;
- descentralizarea negocierilor salariale;
- indexarea remunerațiilor în raport cu inflația.

Flexibilitatea efctivelor presupune adaptarea cantității de muncă la nevoile angajatorului în funcție de variațiile ciclice și evoluțiile tehnologice. Acest gen de flexibilitate are trei elemente componente:

- flexibilitatea cantitativă externă, ea reprezentând capacitatea angajatorului de a fluctua efectivele sale în funcție de nevoi, recurgând pentru aceasta la contracte de muncă de scurtă durată (contracte de muncă temporară, contracte de muncă pe durată determinată), precum și la proceduri de disponibilizare sau impunere a restricțiilor la concediere;

- flexibilitatea cantitativă internă presupune un număr variat de salariați care lucrează, precum și modalități de salarizare diferite. Aceasta se poate realiza prin utilizarea muncii sezoniere, a contractelor cu timp parțial, efectuarea de ore suplimentare⁸;

- flexibilitatea funcțională înseamnă posibilitatea utilizării salariaților în locuri de muncă diferite, în cadrul aceluiași angajator. La aceeași cantitate de muncă angajatorul modifică atribuțiile salariaților pe posturile lor de muncă în funcție de nevoile procesului de producție. Acest lucru este realizabil prin policalificarea (polivalența) personalului ca urmare a formării profesionale continue.

Flexibilitatea timpului de lucru presupune o adaptare a orarului și gestionarea timpului de lucru în vederea realizării unui raport optim între timpul efectiv de lucru și timpul de odihnă. Realitatea faptică demonstrează că sunt tot mai dorite relațiile de tip flexibil în care se au în vedere nevoile și doleanțele ambelor părți, recurgându-se la contracte de muncă pe termen limitat, la cele cu program redus de muncă, la contractele în regim de colaborare, la sistemul de muncă în cumul, la cel cu orar flexibil, precum și la munca la domiciliu etc.

Flexibilitatea contractuală vizează utilizarea unei tot mai variate forme contractuale de muncă în avantajul ambelor părți.

În doctrina managerială franceză se face o clasificare a flexibilității muncii și în raport de posibilitățile de realizare a ei, criteriu în funcție de care avem:⁹

- flexibilitate internă sau externă. Cea internă are în vedere recurgerea doar la resursele existente la dispoziția angajatorului, ceea ce presupune polivalență, rotații pe posturi, mobilitate, organizarea sau reducerea timpului de muncă ori telemunca. Flexibilitatea externă înseamnă recurgerea la resurse din exterior, ceea ce presupune utilizarea de contracte pe durată determinată, externalizare, prepensionări progresive etc.;

- flexibilitate cantitativă sau calitativă, după cum se are în vedere creșterea sau diminuarea numărului de angajați prin reducerea timpului de muncă, ore suplimentare, șomaj parțial și toate

⁷ *Idem*, p. 13.

⁸ C. Nenu, *Contractul individual de muncă*, Editura C. H. Beck, București, 2014, pp. 234-235.

⁹ L. Cadin, F. Guerin, F. Pigeze, *Gestion des ressources humaines*, Edition Dunod, Paris, 1997, p. 137.

modalitățile de flexibilitate externă. Flexibilitatea calitativă presupune intervenția asupra naturii profesionale a salariaților prin activități de formare profesională, de reorganizare a muncii și alte forme de flexibilitate internă¹⁰;

- flexibilitate pe termen scurt sau pe termen lung, în raport de caracterul conjunctural sau de durată evenimentelor pe care le are în vedere și pe care angajatorul caută să le adapteze necesităților proprii.

Din cele prezentate credem că reiese cu prisosință faptul că flexibilitatea în domeniul relațiilor de muncă este o necesitate benefică ambelor părți contractante, ea presupunând și o ieșire din matca oarecum rigidă a contractului de muncă standard. Ieșirea din cadrul cam strâmt al contractului de muncă standard nu înseamnă însă nicicum dereglementarea raporturilor de muncă, ci găsirea de noi soluții legislative care să ducă la un climat de încredere și de dialog între părțile raportului juridic de muncă dând posibilitatea acestora să utilizeze forma contractuală optimă și convenabilă ambilor parteneri.

Apariția contractelor de muncă atipice a generat, și continuă s-o facă, o tendință de departajare de modelul standard al contractului de muncă, iar conceptul de flexicuritate a amplificat acest proces, creând frisoane specialiștilor în dreptul muncii care se văd în fața unor noi tipuri de acte juridice de dreptul muncii imposibil de ignorat și/sau neglijat, dar care sunt deviate de la regulile și condițiile clasice, standard, de formare a unor raporturi juridice de dreptul muncii.

Nimeni nu poate contesta existența și necesitatea ivirii unor elemente de „modernizare”, de revigorare a „bătrânului” și clasicului contract individual de muncă mai ales că toate contractele de muncă noi, atipice, se raportează la actul standard care rămâne încă modelul, prototipul actului juridic pe care se fundamentează dreptul muncii.

Existența deja pe piața muncii a destul de numeroase contracte de muncă atipice, mai ales în condițiile în care unele din ele nu se bucură încă de atenția legiuitorului, impune doctrinei de specialitate o atentă analiză și găsirea de soluții și propuneri legislative pornindu-se de la evaluarea avantajelor pe care le prezintă noile tipuri de acte, fără a neglija însă și unele dezavantaje ce vizează în mod special pe lucrători.

O asemenea analiză doctrinară, cât se poate de pertinentă, merită semnalată cu atât mai mult cu cât ea este foarte bine documentată, motiv pentru care facem și noi referire la ea¹¹. Se subliniază în mod judicios că lucrătorii semnatori ai unor contracte de muncă atipice pot fi dezavantajați de faptul că integrarea lor într-un colectiv este mult mai dificilă și implicit participarea la negocierea colectivă, ei fiind mult mai greu de sindicalizat. În consecință, există riscul ca angajatorul să fie nevoit să negocieze separat cu fiecare salariat pentru a se ajunge la satisfacerea intereselor particulare ale fiecăruia dintre aceștia. Soluția, așa cum a fost propusă în alte țări, ar fi ca legea și nu contractul colectiv de muncă să fie izvorul juridic al stabilirii statutului acestor lucrători.

Partizanii contractelor de muncă atipice vehiculează în favoarea acestora argumentul unei mai mari libertăți și generozități în ceea ce privește stabilirea timpului de muncă, cum ar fi, de exemplu, în cazul contractului de muncă la domiciliu. Este adevărat că salariatul semnat al unui astfel de contract își poate permite propria organizare și stabilire a programului de lucru fără ingerință din partea angajatorului său, dar oare este acesta un argument destul de solid pentru a susține că un astfel de salariat beneficiază de mai mult timp liber? Suntem de acord cu opinia că într-un asemenea caz, timpul de muncă este foarte greu de stabilit, intervenind și o

¹⁰ J. Sîrbu, *op. cit.*, p. 15.

¹¹ R. Dimitriu, *Dreptul muncii. Anxietăți ale prezentului*, *op. cit.*, p. 83.

serie de elemente de natură subiectivă, importante în eficientizarea muncii (intervalul orar în care se preferă prestarea muncii; efectuarea de pauze mai rare sau mai dese, mai lungi sau mai scurte etc.), dar, după toate probabilitățile, un astfel de salariat riscă să beneficieze de mai puțin timp liber decât cel ce muncește la sediul angajatorului său chiar dacă reglementările privind munca suplimentară se aplică deopotrivă tuturor, dar urmărirea respectării acestor norme este de nerealizat în mod practic ¹².

Un dezavantaj categoric al lucrătorilor implicați în contracte de muncă atipice este riscul precarității unei astfel de munci, precaritate ce vizează mai multe aspecte: cel al veniturilor, al formării profesionale, al impactului negativ asupra sănătății și securității în muncă, manifestarea fenomenului de discriminare între salariatul cu contract de muncă standard și cel cu contract de muncă atipic.

În materie de venituri, salariații unor contracte de muncă atipice, mai ales a celor pe durată scurtă sau foarte scurtă de timp, sunt evident dezavantajați prezentând un risc de sărăcie mai mare decât media lucrătorilor. S-a observat că în Austria, de exemplu, 71% din angajații cu fracțiune de normă sunt în imposibilitate de a se întreține doar din aceste venituri ¹³.

În privința impactului nefavorabil asupra sănătății și securității în muncă, statisticile demonstrează că lucrătorii cu contracte de muncă atipice sunt implicați în număr mai mare în activități cu potențial periculos, vătămător, decât în cazul altor categorii de lucrători. Aceleași statistici evidențiază numărul mult mai mare de accidente de muncă în cazul lucrătorilor cu contracte de muncă atipice, mai ales în domeniul construcțiilor ¹⁴.

Existența contractelor de muncă atipice poate genera diferențe privind drepturile și obligațiile reciproce ale părților, cum este cazul proporționalității unor drepturi. Cel mai elocvent exemplu, subliniat deja în doctrină, este cel al dreptului la concediu de odihnă care se acorda în România proporțional cu timpul efectiv lucrat. O astfel de reglementare era în mod evident defavorabilă unor lucrători cu contracte de muncă atipice, precum cel cu fracțiune de normă. A fost nevoie de o interpretare dată de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în privința art. 7 din Directiva 2003/88/CE în care se prevedea că orice lucrător trebuie să beneficieze de un concediu anual plătit. Curtea de Justiție a Uniunii Europene a impus statelor membre U. E. ca în acordarea concediului de odihnă să se aibă în vedere nu numai timpul efectiv lucrat, ci și cel în care lucrătorul se afla în incapacitate temporară de muncă și nu a putut presta activitățile prevăzute în contract. Această interpretare a Curții de Justiție a Uniunii Europene a avut efect și asupra legislației muncii din România, legiuitorul făcând modificările necesare în sensul impus de Curte, uniformizându-se regimul juridic al acordării dreptului la concediu de odihnă prin raportare nu numai la timpul efectiv lucrat ci și la perioadele în care salariatul s-a aflat în concediu medical, fiind excluse perioadele în care salariatul s-a aflat în concediu de creștere a copilului, concediu de acomodare sau concediu paternal deoarece acestea nu se acordă în baza unor certificate medicale ¹⁵.

Sindicatele au rezerve față de unele contracte de muncă atipice deoarece ele sunt interpretate ca fiind de regulă mai avantajoase pentru angajatori și nefavorabile lucrătorilor.

¹² *Idem*, p. 88

¹³ E. Berndt, *Die bedeutung der teilzeit und geringfügigen beschäftigung für die Vorarlberger arbeitnehmer*, Göfis, 2006 (apud R. Dimitriu, *Dreptul muncii. Anxietăți ale prezentului*, op. cit., p. 89, nota 173)

¹⁴ A. Broughton, I. Biletta, M. Kullander, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Flexible forms of work: „very atypical” contractual arrangements*, Dublin 18, Irlanda, 2010, p. 20 (apud R. Dimitriu, *Dreptul muncii. Anxietăți ale prezentului*, op. cit., p. 89, nota 175)

¹⁵ R. Dimitriu, *Dreptul muncii. Anxietăți ale prezentului*, op. cit., p. 90. A se vedea art. 145 alin. (4) – (6) din Codul muncii, așa cum au fost introduse prin art. I pct. 5 din Legea nr. 12/2015; Hotărârea Guvernului nr. 411/2016 pentru abrogarea art. 5 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992.