

ROMÂNIA
Ministerul Afacerilor Interne
I.O.S.U.D. ACADEMIA DE POLIȚIE
„Alexandru Ioan Cuza”
Școala Doctorală
„DREPT”

Doctorand: Lăpuște Marian

TEZĂ DE DOCTORAT
-REZUMAT-

CONDUCĂTOR DE DOCTORAT:
PROF. UNIV. DR. BARBU VLAD

Bucuresti

2016

**MINISTERUL AFACERILOR INTERNE
ACADEMIA DE POLIȚIE „Alexandru Ioan Cuza”**

Titlul tezei

**CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ PE DURATĂ
DETERMINATĂ**

**CONDUCĂTOR DE DOCTORAT:
PROF.UNIV. DR. VLAD BARBU**

DOCTORAND:

LĂPUȘTE MARIAN

**Teză elaborată în vederea obținerii titlului de DOCTOR
în „DREPT”**

Bucuresti

2016

2

CUPRINS

ARGUMENT

- 1. Justificarea și actualitatea temei de cercetare aleasă*
- 2. Obiectivele urmărite*
- 3. Expunerea modului de realizare a cercetării științifice*

CAPITOLUL I

GENERALITĂȚI PRIVIND CONTRACTUL PE DURATĂ DETERMINATĂ

§1. Noțiune și trăsături caracteristice

- 1. Noțiune*
- 2. Trăsăturile caracteristice*

§2. Reglementare internă și internațională

- 1. Reglementare internă*
- 2. Reglementare internațională*

§3. Forma și durata contractului

- 1. Forma*
- 2. Durata*

CAPITOLUL II

ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI PE DURATĂ DETERMINATĂ

§1. Condiții generale

- 1. Categoriile de condiții*
- 2. Analiza condițiilor*
 - 2.1. Capacitatea juridică a persoanei care se încadrează în muncă*
 - 2.2. Capacitatea juridică a angajatorului*
 - 2.3. Consimțământul părților*
 - 2.4. Obiectul și cauza*
 - 2.5. Verificarea pregătirii și a aptitudinilor profesionale*

§2. Cazurile de încheiere a contractului pe durată determinată

- 1. Enumerarea cazurilor*

2. Analiza cazurilor

- 2.1. Înlocuirea salariatului ce are contractul suspendat
- 2.2. Creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului
- 2.3. Desfășurarea activităților sezoniere
- 2.4. În situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă
- 2.5. Angajarea unei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și care în termen de 5 ani de la data angajării îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă
- 2.6. Ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului
- 2.7. Angajarea pensionarilor care pot cumula pensia cu salariul
- 2.8. În alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe

§3. Regimul juridic aplicabil salariaților cu contract individual de muncă pe durată determinată

CAPITOLUL III

DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

§1. Drepturile salariaților

1. *Reglementare*
2. *Enumerare și analiză*
 - 2.1. Enumerare
 - 2.2. Analiză
 - 2.2.1. Salarizare pentru munca depusă
 - 2.2.2. Repaus zilnic și săptămânal
 - 2.2.3. Concediul de odihnă anual
 - 2.2.4. Egalitate de șanse de tratament

- 2.2.5. Demnitatea în muncă
- 2.2.6. Securitatea și sănătatea în muncă
- 2.2.7. Accesul la formarea profesională
- 2.2.8. Informare și consultare
- 2.2.9. Determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă
- 2.2.10. Dreptul la negociere colectivă și individuală
- 2.2.11. Dreptul de a participa la acțiuni colective
- 2.2.12. Constituirea sau aderarea la un sindicat
- 2.2.13. Protecția în caz de concediere

§2. *Obligațiile salariaților*

1. Enumerarea obligațiilor

2. Analiza obligațiilor

- 2.1. Realizarea normei și îndeplinirea atribuțiilor
- 2.2. Respectarea disciplinei muncii
- 2.3. Respectarea prevederilor cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv sau individual
- 2.4. Fidelitatea față de angajator
- 2.5. Respectarea măsurilor de securitate și sănătate
- 2.6. Respectarea secretului de serviciu

§3. *Drepturi ale angajatorului*

1. Enumerare

2. Analiză

- 2.1. Stabilirea organizării și funcționării unității
- 2.2. Stabilirea atribuțiilor salariatului
- 2.3. Dispozițiile date de angajator obligatorii pentru salariat
- 2.4. Exercițarea controlului asupra îndeplinirii sarcinilor de serviciu
- 2.5. Constatarea abaterilor și aplicarea sancțiunilor disciplinare în concordanță cu prevederile legale și regulamentul intern

2.6. Stabilirea obiectivelor de performanță și a criteriilor de evaluare

§4. *Obligații ale angajatorului*

1. Reglementare

2. Analiza obligațiilor

CAPITOLUL IV

MODIFICAREA ȘI SUSPENDAREA CONTRACTULUI PE DURATĂ DETERMINATĂ

§1. *Modificarea contractului*

1. Cazuri de modificare

2. Analiza cazurilor

2.1. Delegarea

2.1.1. Condiții

2.1.2. Efecte

2.2. Detașarea

2.2.1. Condiții

2.2.2. Efecte

2.3. Trecerea temporară într-o altă muncă

2.4. Transferul

2.5. Promovarea – caz de modificare definitivă a contractului

§2. *Suspendarea contractului*

1. Noțiune

2. Cazuri

3. Procedura suspendării

4. Efectele suspendării

CAPITOLUL V

ÎNCETAREA CONTRACTULUI PE DURATĂ DETERMINATĂ

§1. *Legalitatea și cazurile de încetare*

1. Legalitatea încetării

2. Cazurile de încetare

§2. Încetarea de drept

1. Noțiune și cazuri

2. Expirarea termenului contractului

§3. Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților

§4. Încetarea contractului ca urmare a voinței unilaterale a angajatorului – concedierea

1. Noțiune și cazuri

2. Concedierea pentru motive ce țin de persoana salariatului

2.1. Concedierea disciplinară

2.2. Concedierea în cazul arestului preventiv sau arestului la domiciliu

2.3. Concedierea din motive medicale

2.4. Concedierea pentru necorespondere profesională

3. Concedierea pentru motive ce nu țin de persoana salariatului

3.1. Concedierea individuală

3.2. Concedierea colectivă

§5. Demisia

CAPITOLUL VI

CONTRACTUL DE MUNCĂ PRIN AGENT DE MUNCĂ TEMPORARĂ – SPECIE A CONTRACTULUI DE MUNCĂ PE DURATĂ DETERMINATĂ

§1. Noțiune

§2. Reglementarea internațională și internă

1. Reglementarea internațională

2. Reglementarea internă

§3. Încheierea contractului

§4. Forma, conținutul și durata contractului

CAPITOLUL VII

CONTRACTUL PE DURATĂ DETERMINATĂ ÎN DREPTUL COMPARAT

Secțiunea 1

Contractul pe durată determinată în Anglia

§1. Reglementare

§2. Regulamentul actual privind munca pe durată determinată

§3. Evaluarea reglementărilor actuale privind contractele pe durată determinată în politica de muncă și perspective viitoare

§4. Durata contractului pe durată determinată

§5. Egalitatea de tratament

Secțiunea a 2-a

Contractul pe durată determinată în Franța

§1. Reglementare și noțiune

1. Reglementare

2. Noțiune

§2. Scurt istoric privind contractul de muncă cu durată determinată

§3. Durata contractului

§4. Contractele succesive

§5. Formalismul

§6. Încetarea contractului

§7. Noi evoluții

Secțiunea a 3-a

Contractul pe durată determinată în Germania

§1. Privire de ansamblu asupra muncii pe durată determinată în piața muncii germană

§2. Reglementarea contractelor pe durată determinată

1. Cadru legal

2. Noțiune

3. Diferențierea stabilirii duratei contractuale de protecția în caz de concediere

4. Interzicerea discriminării

5. *Durata contractului pe durată determinată*
6. *Acordul scris privind stabilirea termenului contractului pe durată determinată*
7. *Încetarea contractelor pe durată determinată*
8. *Alte dispoziții ale Legii privind contractele cu fracțiune de normă și contractele pe durată determinată*
9. *Contractele pe durată determinată și Legea securității sociale*
10. *Perspective de viitor privind contractul pe durată determinată*

Secțiunea a 4-a

Contractul pe durată determinată în Suedia

- §1. *Privire de ansamblu asupra muncii pe durată determinată în piața muncii suedeză*
- §2. *Reglementarea contractelor pe durată determinată: dezvoltare istorică*
- §3. *Reglementarea actuală a contractelor pe durată determinată*

CAPITOLUL VIII

CONCLUZII ȘI PROPUNERI DE LEGE FERENDA

1. *Concluzii*
2. *Propuneri de lege ferenda*

BIBLIOGRAFIE

REZUMAT

Teza de doctorat „**CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ PE DURATĂ DETERMINATĂ**” este realizată de doctorandul Lăpuște Marian, sub coordonarea științifică a domnului profesor universitar doctor BARBU VLAD, din cadrul Școlii doctorale a Academiei de Poliție „Alexandru Ioan Cuza” din București.

Alegerea acestui subiect a fost făcută în urma unei analize ce a vizat mai multe aspecte și care m-a determinat să cred că sunt în fața unei noi provocări dar în același timp și o oportunitate de a-mi exprima opiniile riguros fundamentate.

Lucrarea este alcătuită din opt capitole, care sunt structurate pe secțiuni, paragrafe și puncte, abordarea subiectului tratat fiind graduală.

Totodată, am prezentat aspectele vizând justificarea și actualitatea temei de cercetare aleasă.

1. Primul capitol este intitulat „**GENERALITĂȚI PRIVIND CONTRACTUL PE DURATĂ DETERMINATĂ**”, este structurat pe **trei paragrafe**, ce vizează noțiunea și trăsăturile caracteristice ale contractului supus analizei noastre, reglementarea internă și internațională, precum și forma și durata acestui contract.

Noțiunea contract de muncă pe durată determinată comportă o serie de accepțiuni întâlnite în dreptul muncii.

Contractul în discuție a fost reglementat distinct în Legea contractelor de muncă și ucenicie din 1929, ulterior Legea 10/1972 privind Codul muncii.

Cadrul juridic al acestui contract este reglementat de Codul muncii – art. 82-87. Prin art. 12 alin. (1) din Cod este reiterată regula potrivit căreia contractul se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție — fără a fi un fel de perioadă prelungită de probă — potrivit alin. (2) al aceluiași articol contractul se încheie

și pe durată determinată¹. La rândul său, art. 82 alin. (1) statuează că, prin derogare de la regula menționată (cea a încheierii contractului pe durată nedeterminată), angajatorii au posibilitatea, de a angaja, în cazurile și în condițiile prevăzute de Cod, personal salariat cu contract pe durată determinată.

Contractul pe durată determinată a fost definit ca fiind conviețuirea prin care una din părți denumită salariat se obligă să presteze munca sau serviciile sale pentru un timp determinat ori pentru o lucrare determinată, unei părți denumită angajator care, la rândul său, se obligă să remunereze pe cel dintâi. Potrivit unei alte definiții contractul pe durată determinată este *înțelegerea scrisă potrivit căreia o parte, angajatul, se obligă a presta munca unei alte părți, aceleia care angajează, în schimbul unei remunerații.*

Examinând elementele contractului pe durată determinată pot fi evidențiate o serie de trăsături specifice. Ele sunt, în opinia noastră, următoarele: contractul individual de muncă pe perioadă determinată este un act juridic; bilateral; sinalagmatic; oneros și comutativ; consensual; *intuitu personae*; executare succesivă².

Contractul pe durată determinată este reglementat în art. 82-87 din Codul muncii.

Scopul reglementărilor din Cod cu privire la acest tip de contracte de muncă vizează³:

- stabilirea limitativă a situațiilor și condițiilor în care este permisă încheierea;

- asigurarea unei anumite calități a muncii și a respectului față de principiul nediscriminării în materie de muncă;

¹ Alexandru Țiclea, *Reglementarea contractului individual de muncă pe durată determinată conform proiectului Codului muncii*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2002, p. 19-23.

² Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, ediția a III-a, revizuită și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2014, p. 228-230; Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, Ediția a X-a, actualizată, Editura Universul Juridic, București, 2016, p. 353 și urm.

³ Ion Traian Ștefănescu, *op. cit.*, p. 517.

- prevenirea abuzurilor determinate de încheierea exagerată în mod succesiv pe același post/funcție a unor asemenea contracte.

Reglementările din Codul muncii în materia discutată sunt corelate cu Directiva nr. 1999/70/CE privind acordul cadru asupra muncii cu durată determinată, încheiat între CES (Confederația Europeană a Sindicatelor), UNICE (Uniunea confederațiilor din Industrie și a Angajatorilor din Europa) și CEEP (Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică).

Cât privește forma, acesta se încheie în scris cu precizarea duratei, pe când normele europene solicită respectarea alternativă a uneia din condițiile minimale⁴:

- determinarea duratei maxime a contractului;
- stabilirea regulilor privind încheierea succesivă a contractelor pe durată determinată;
- menționarea expresă a cazurilor în care se încheie.

Forma scrisă este o condiție de validitate a lui (*ad validitatem*). Soluția este logică de vreme ce conform art. 16 alin. (1) din Cod forma scrisă este obligatorie pentru orice contract.

În privința duratei, acest contract este încheiat pe 36 luni, iar în situația în care este încheiat pentru înlocuirea unui salariat ce are contractul suspendat, durata acestuia expiră când încetează motivele suspendării.

Durata acestui contract poate fi mai mare potrivit unor dispoziții legale speciale, spre exemplu Legea educației naționale nr. 1/2011 în art. 294 prevede posibilitatea încheierii unor contracte pe o durată de 3 sau chiar 5 ani.

Între părți se pot încheia doar 3 astfel de contracte succesive.

Durata maximă a acestui tip de contract este de *60 de luni*.

Putem concluzia faptul că acest contract poate fi prelungit, peste durata inițială precizată cu respectarea cumulativă a următoarelor condiții⁵:

⁴ Romulus Gidro, *Dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2013, p. 168.

- să nu se depășească limita maximă de 36 de luni;
- prelungirea să nu aibă loc de mai mult de două ori;
- existența acordului scris al părților contractante

2. Cel de-al doilea capitol intitulat „**ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI PE DURATĂ DETERMINATĂ**”, este structurat pe **trei paragrafe**, ce au **vizat** condițiile generale, cazurile de încheierea contractului și regimul juridic aplicabil salariaților cu contract individual de muncă pe durată determinată.

Privind încheierea contractului pe durată determinată, avem în vedere atât condițiile comune tuturor contractelor cât și condițiile specifice contractului în discuție.

Astfel, printre condițiile comune am avut în vedere: capacitatea, consimțământul, obiectul și cauza contractului și *condiții specifice*: avizul prealabil, starea de sănătate, condițiile de studii sau vechime în specialitate, verificarea pregătirii și a aptitudinilor profesionale etc.

Astfel, în cazul contractelor tip special, aceste reglementări speciale se întregesc cu cele ce privesc contractul de muncă în ansamblul său (cuprinse în art. 1-81 din Cod⁶).

Prin art. 87 din Codul muncii se dă satisfacție principiului egalității de tratament între salariații cu contract pe durată determinată și cei pe durată nedeterminată.

În continuare, teza decurge în mod firesc cu analiza cazurilor de încheiere a acestui contract așa cum sunt reglementate legal.

Codul muncii în art. 83, enumeră cazurile în care este permisă durata determinată a contractului:

- înlocuirea salariatului ce are contractul suspendat;
- creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;
- desfășurarea activităților sezoniere;

⁵ Magda Volonciu, în Alexandru Athanasie, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, *Codul muncii. Comentarii pe articole*, vol. I, Articolele 1-107, Editura C.H. Beck, București, 2007, p. 428.

⁶ Brîndușa Vartolomei, *Dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2016, p.185.

- în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;
- angajarea unei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și care în termen de 5 ani de la data angajării îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- angajarea pensionarilor care pot cumula pensia cu salariul;
- în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

În principiu, regimul juridic specific salariaților cu contract pe durată nedeterminată se aplică în egală măsură și salariaților cu contract pe durată determinată, referitor atât la condițiile de angajare, cât și la cele de muncă. Art. 87 alin. (1) din Codul muncii dispune: “Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenți comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective”.

3. Cel de-al treilea capitol este intitulat „DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR”.

Calitatea de salariat conferă persoanei respective anumite *drepturi*, și, în același timp, presupune un anumit comportament, respectarea anumitor obligații. Drepturile caracteristice raporturilor de muncă dintre angajator și salariat sunt stabilite prin negociere colectivă sau/și individuală, ținând seama de normele legale.

Drepturile și obligațiile salariaților sunt enumerate „în oglindă”, corelativ cu cele ale angajatorilor.

Drepturile salariaților consfințite de Cod⁷ sunt: *salarizarea pentru munca depusă; repausul zilnic și săptămânal; concediul anual de odihnă; egalitatea de șanse și de tratament; demnitatea în muncă; securitate și sănătate în muncă; acces la formarea profesională; informare și consultare; determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă; protecție în caz de concediere; negociere colectivă și individuală; participarea la acțiuni colective; constituirea sau aderarea la un sindicat; alte drepturi.*

Putem constata că drepturile salariatului se împart în:

- *patrimoniale* (de exemplu, salarial securitatea și sănătatea în muncă⁸);
- *personal nepatrimoniale* (de exemplu, egalitatea de șanse și tratament, demnitatea în muncă etc.);
- *sindicale* (de exemplu, constituirea sau aderarea la sindicat, participarea la acțiuni sindicale);
- *coparticipare* (de exemplu, prin informare/consultare ori determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă)⁹.

Obligațiile salariaților consfințite de Codul muncii sunt: *realizarea normei și îndeplinirea atribuțiilor; respectarea disciplinei muncii; respectarea prevederilor cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv sau individual; fidelitatea față de angajator; respectarea măsurilor de securitate și sănătate; respectarea secretului de serviciu [art. 39 alin. (2)].*

În legătură cu obligațiile acestora, se impun următoarele precizări: unele dintre acestea sunt *obligații de a face*, altele *de a nu face*; ca regulă, salariatului

⁷ Art. 39 alin. (1) trebuie coroborat cu art. 6 din același Cod care prevede printre altele: condiții de muncă adecvate, respectarea demnității, sănătate și Securitate, protecția datelor, interzicerea discriminării etc.

„(1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare”.

(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plata egală pentru munca egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale”.

⁸ Numai sub aspectul costurilor măsurilor de protecție a muncii.

⁹ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat...*, p. 315-316.

nu îi revine *obligația legală de a se pregăti profesional*, spre deosebire de funcționarul public¹⁰.

În privința obligațiilor angajatorului, au fost avute în vedere atât cele generale, cât și cele specifice prevăzute în reglementarea specială a contractului pe durată determinată.

Obligațiile angajatorilor sunt prevăzute în 40 alin. (2) Codul muncii. Astfel acesta trebuie:

- informarea atât despre condițiile de muncă, cât și despre desfășurarea relațiilor de muncă;

- asigurarea condițiilor tehnice și organizatorice avute la elaborarea normelor de muncă și condiții corespunzătoare de muncă, cât și asigurarea corespunzătoare a condițiilor de muncă;

- acordarea și respectarea tuturor drepturilor salariaților recunoscute legal;

- comunicarea periodică a situației economice și financiare a unității;

- consultarea cu sindicatul sau cu reprezentanții salariaților asupra deciziilor ce ar putea afecta drepturile și interesele acestora;

- plata contribuțiilor și impozitelor aflate atât în sarcina sa, cât și pe cele ale salariaților;

- înființarea și operarea în registrul general de evidență a salariaților;

- eliberarea documentelor care atestă calitatea de salariat¹¹;

¹⁰ *Ibidem*, p. 316.

¹¹ Acest text se coroborează cu art. 34 alin. 5 din Codul muncii.

Obligația respectivă subzistă și în ceea ce privește dovada că salariatul nu a beneficiat de spor pentru lucru sistematic peste programul normal. Aceasta, deoarece angajatorul are obligația „să păstreze statele de plată și celelalte documente de plată privind plata salariilor pe o perioadă de 50 de ani potrivit art. 25 din Legea contabilității nr. 82/1991”(Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 4194/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 6/2009, p. 103-105).

„Sintagma *toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului*”... „se referă la toate datele legate de activitatea în muncă – drepturi salariale realizate, sporuri și alte venituri suplimentare, denumirea tuturor sporurilor, procentul sau suma acordată, perioada în care au fost primite, funcția exercitată, contribuțiile legale asupra veniturilor...”(Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 958/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 3/2012, p. 76).

Desigur că angajatorul nu poate elibera decât acele documente ce corespund perioadei în care solicitantul a avut calitatea de salariat în acea unitate (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 3893/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 7/2012, p. 141).

- asigurarea confidențialității datelor cu caracter personal ale salariaților.¹²

Prin prevederile Codului muncii (art. 86) se instituie obligația angajatorilor de informare a salariatului ce are contract determinat atât asupra locurilor vacante, cât și cele ce vor fi vacante ce corespund pregătirii lor, și totodată trebuie să asigure accesul la aceste locuri de muncă în aceleași condiții cu cele ale salariaților angajați pe perioadă nedeterminată.

4. Cel de-al patrulea capitol – „MODIFICAREA ȘI SUSPENDAREA CONTRACTULUI PE DURATĂ DETERMINATĂ” – structurat pe două paragrafe.

Există mai multe cazuri de modificare a contractului; ele pot fi clasificate în funcție de anumite criterii, astfel¹³:

a) în raport *cu manifestarea de voință a părților contractante*, modificarea poate fi:

- convențională (prin acordul părților);
- unilaterală (prin actul angajatorului);
- în temeiul legii (delegarea, detașarea etc.).¹⁴

b) în raport *cu elementele ce urmează a fi modificate*:

- unitatea (detașare);
- felul muncii;
- locul muncii (delegare, detașare);
- salariul.

c) *după durată*, modificarea poate fi:

- temporară;
- definitivă.

¹² Spre deosebire de reglementarea noastră, Codul muncii francez instituie obligația angajatorului de a asigura adaptarea salariaților la postul pe care îl ocupă. El trebuie să vegheze la menținerea capacității de a ocupa locurile de muncă respective, în special, în ce privește evoluția lor, a tehnologiilor și măsurilor organizatorice (art. L. 6321-1).

¹³ Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 695.

¹⁴ Luminița Dima, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, *Codul muncii. Comentarii pe articole*, vol. I, Articolele 1-171, Editura C.H. Beck, București, 2007, p. 218.

Elementele contractuale ce sunt supuse modificării prin acordul părților sau în mod unilateral și au relevanță juridică sunt locul muncii, felul muncii și salariul¹⁵.

Ca instituție juridică, suspendarea este reglementată de Cod (art. 49-54) și anume: *suspendarea de drept* (încorporează situațiile cele mai numeroase reglementate de art. 50 din Codul muncii și operează indiferent de existența unei manifestări de voință a părților); *suspendarea din inițiativa salariatului* (intervine, potrivit art. 51 alin. (1) din Codul muncii, ca urmare a unei opțiuni a acestuia); *suspendarea din inițiativa angajatorului* (încorporează situațiile prevăzute de art. 52); *suspendarea prin acordul părților* (se produce potrivit art. 54 din Codul muncii, în cazul concediilor fără plată: *pentru studii ori interese personale*).

5. Cel de-al cincelea capitol este intitulat „ÎNCETAREA CONTRACTULUI PE DURATĂ DETERMINATĂ”.

În privința cazurilor de încetare a contractului pe durată determinată au fost analizate următoarele situații de încetare: ca urmare a acordului părților [art. 55 lit. b) Codul muncii]; ca urmare a concedierii pentru motive ce țin de persoana salariatului (art. 61 Codul muncii); ca urmare a concedierii pentru motive ce nu țin de persoana salariatului (Codul muncii); prin demisie (art. 81 Codul muncii).

6. Cel de-al șaselea capitol este intitulat ”CONTRACTUL DE MUNCĂ PRIN AGENT DE MUNCĂ TEMPORARĂ – SPECIE A CONTRACTULUI DE MUNCĂ PE DURATĂ DETERMINATĂ”.

Se reține că munca temporară este cea prestată de un salariat temporar care, a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

¹⁵ Gheorghe Beroi, *Considerații privitoare la modificarea contractului colectiv de muncă prin unele măsuri unilaterale ale unității*, în ”Revista română de drept” nr. 3/1997, p. 32 și urm; Ion Traian Ștefănescu, *Tratat...*, p. 382.

În doctrină¹⁶ s-a statuat că acest contract este o specie a contractului individual de muncă pe durată determinată, reglementată legal, pentru prima dată prin actualul Cod al muncii, o constituie contractul de muncă încheiat în scris pe o anumită durată (a unei misiuni) între un salariat — calificat sau necalificat — și un agent de muncă temporară (societate)¹⁷.

Raportul juridic de muncă temporară este un raport triunghiular care presupune existența a trei părți: *agentul de muncă temporară* (în calitate de angajator), *salariatul temporar* (în calitate de persoană încadrată la agentul de muncă temporară) și *utilizator* (în calitate de beneficiar al prestației salariatului temporar)¹⁸.

Caracteristicile esențiale ale contractului de muncă temporară sunt¹⁹:

– este un contract individual de muncă pe perioadă determinată, care, nu poate depăși 24 luni, fiind posibilă prelungirea lui până la o perioadă totală de 36 luni;

– salariatul prestează munca la utilizatorul căruia îi este afectat de către angajator pe perioada unei „misiuni de muncă temporară”, adică perioada convenită cu angajatorul și care coincide cu perioada stabilită de acesta și utilizator;

– contractul de muncă temporară poate fi încheiat pentru una sau mai multe misiuni, care pot fi îndeplinite la unul sau mai mulți beneficiari, dar fără a depăși termenul maxim prevăzut;

– contractul se încheie în scris pe durata unei misiuni sau pentru mai multe misiuni.

¹⁶ Ștefan Naubauer, *Aspecte teoretice și practice privind noul regim al muncii prin agent de muncă temporară*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 8/2011, p. 54-63.

¹⁷ Contrar modului de reglementare a altor instituții juridice (contractul colectiv de muncă, contractul de ucenicie la locul de muncă), Codul reglementează *in extenso* acest contract (art. 88-102).

¹⁸ Romulus Gidro, *op. cit.*, p. 188.

¹⁹ Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 402.

7. Cel de-al șaptelea capitol al acestei lucrări a făcut obiectul analizei ” CONTRACTULUI PE DURATĂ DETERMINATĂ ÎN DREPTUL COMPARAT”

Privind *dreptul comparat*, făcând o analiză a legislației și doctrinei diverselor țări (*Anglia, Franța, Germania și Suedia*), reținem următoarele: în toate țările analizate există o identitate puternică, contractul pe durată determinată beneficiază de o reglementare și organizare specifică.

În Anglia, contractul individual de muncă pe durată detreminată este reglementat prin Regulamentul din 2002 privind angajații pe durată determinată (prevenirea tratamentului nefavorabil) - [*The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002*].

În *Franța* normele juridice care reglementează contractul pe durată determinată sunt cuprinse în Codul muncii.

În cazul *Germaniei*, contractul pe durată determinată este supus regulilor instituite de Legea privind munca cu fracțiune de normă și pe durată determinată (*TzBfG*).

În *Suedia*, prevederile care reglementează contractul în discuție sunt cuprinse în Legea privind protecția în muncă din 1982, act normativ care de-a lungul timpului a suferit numeroase modificări și care este în vigoare și în prezent.

În *Anglia*, contractul în discuție a fost definit ca acel contract de muncă al căror prevederi determină modul de încetare, astfel: *la expirarea unei durate specificate; la completarea unei anumite munci, sau când se va întâmpla sau nu se va întâmpla orice alt eveniment în afară de cazul în care angajatul ajunge la o vârstă normală de pensionare în cadrul întreprinderii pentru un angajat în postul lui, și orice referire la „durată determinată” va fi considerată în concordanță.* În privința duratei nu este prevăzută o durată minimă sau maximă a contractelor în discuție, și totodată, este permis ca aceste contracte să fie reînnoite ori de câte ori este necesar, fără ca acest contract să devină unul

permanent. În privința contractelor pe durată determinată succesive, reglementarea se aplică atunci când angajatul are încheiat un asemenea contract pe perioadă determinată, iar contractul în cauză a fost reînnoit anterior sau angajatul a mai fost angajat cu contract pe perioadă determinată înaintea începerii contractului menționat²⁰.

În *Franța* contractul de muncă cu durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie, iar pentru activitățile sezoniere, angajatorul are posibilitatea de a stipula în contract o durată minimală, atunci când termenul este incert²¹. În caz contrar, contractul este susceptibil de a fi recalificat în contract pe durată nedeterminată²². Contractul în discuție nu poate fi reînnoit decât o singură dată și nu poate depăși 18 luni, incluzând reînnoirea, cu unele excepții. Acest maxim nu se aplică contractelor de sezon și contractelor pe sectoare de activitate. Durata pentru care este reînnoit poate fi mai mică, egală sau mai mare decât perioada inițială.

Legislația franceză recunoaște validitatea a două tipuri de contracte pe durată determinată: contractul al cărei durată este fixată cu precizie și contractul încheiat pentru o anumită sarcină, al cărui dată de finalizare precisă este necunoscută.

În *Germania*, durata unui contract de muncă, în principiu, poate fi determinată numai dacă o astfel de determinare este justificată de *motive obiective* și există acordul scris privind stabilirea termenului contractului pe durată determinată.

În *Suedia*, contractul pe durată determinată este încheiat pentru o perioadă limitată de timp, și se termină la expirarea perioadei determinat contractuale, fără a fi nevoie de preaviz.

²⁰ Art. 8 din Regulamentul din 2002 privind angajații pe durată determinată.

²¹ Art. L 1242-7 și art. L 1242-12 din Codul muncii.

²² Curtea de Casație, Camera Socială, Hotărârea din 30 septembrie 2014, no 13-21115, în „Revue de droit du travail” no 11-nov. 2014, p. 659.

În *Franța*, contractele pe durată determinată succesive sunt incerte, în sensul că acestea pot ascunde un raport de muncă permanent *pentru același loc de muncă și la același angajator*.

Legea franceză reglementează contracte pe perioadă determinată pentru tranziții de locuri de muncă, denumite „contracte de tranziție profesională”. Acest contract, cu o durată de douăsprezece luni, a fost creat cu titlu experimental.

Totodată, este recunoscută validitatea a două tipuri de contracte pe durată determinată: contractul al cărei durată este fixată cu precizie și contractul încheiat pentru o anumită sarcină, al cărui dată de finalizare precisă este necunoscută.

Contractul expiră în mod automat la data realizării mandatului său, fără a fi nevoie ca vreuna din părți să ia inițiativă. Posibilitatea de a rezilia contractul înainte de sfârșitul său este restrictivă.

În *Germania* contractul în discuție încetează automat, de îndată ce perioada de timp convenită de părți a fost atinsă. Un contract de muncă cu o durată limitată de scop încetează imediat ce scopul a fost atins, dar nu mai devreme de două săptămâni de la informarea salariatului de către angajator cu privire la realizarea scopului.

Analiza elementelor de drept comparat este extrem de utilă, deoarece permite identificarea eventualelor lacune ce s-ar putea regăsi în legislația noastră, generând totodată posibile propuneri de *lege ferenda*.

8. Ultimul capitol, cel de față, este destinat **concluziilor și propunerilor de lege ferenda**, urmărind identificarea eventualelor lacune sau inadvertențe existente în cadrul legislației în vigoare și indicarea unor soluții viabile, având în vedere, în primul rând, modelul legislativ al diverselor țări analizate. Concluziile sunt cele ce rezultă din analiza tezei întreprinse și ținând seama nu numai de dreptul național, dar și de cel comparat.

Dispozițiile legale ce cuprind norme aplicabile contractului pe durată determinată reprezintă, în mod evident, o evoluție, dovadă a preocupării constante a legiuitorului pentru acest domeniu, dar sunt posibile și unele perfecționări, așa cum vom sublinia în propunerile de *lege ferenda* care urmează:

1. Credem că se impune, *de lege ferenda*, *extinderea duratei* contractului individual de muncă pe durată determinată *de la 36 de luni la 60 de luni* ca regulă general admisă, deoarece în momentul de față dreptul ființează pentru persoanele care la data angajării în termen de cinci ani îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă.

2. Considerăm că se impune admiterea în legislația română a muncii a contractului pentru o anumită sarcină a cărei dată certă de finalizare la încheierea contractului nu poate fi precisă. Acest tip de contract și-ar găsi aplicabilitatea în cazul înlocuirii unui angajat al cărei dată certă de reabilitare este necunoscută- exemplu în cazul înlocuirii unui angajat permanent bolnav de o boală cronică, lucru de altfel nedorit, dar care reprezintă o realitate obiectivă a zilelor noastre.

3. Considerăm că se impune aplicarea contractului individual de muncă pe durată determinată directorilor de întreprinderi și societăți. Acest lucru ar duce la creșterea competitivității, precum și a activității întreprinderilor, la o mai atentă și profundă implicare a acestora în gestionarea și performarea acestora. Această propunere se bucură de o largă aplicare în alte țări ale Uniunii Europene.

4. *De lege ferenda* se impune o reevaluare a dispozițiilor art. 83 lit. c) din Codul muncii, ce privește ipoteza de încheiere a contractului supus analizei noastre în cazul desfășurării activităților sezoniere.

Prin natura lor activitățile cu caracter sezonier se desfășoară pe o anumită perioadă a anului și pentru anumite activități (de sezon, ca de exemplu, turismul sau lucrările agricole), ce nu au caracter permanent, ci temporar.

Suntem de părere că sintagma „activități cu caracter sezonier” (temporare) este destul de restrictivă. Considerăm că ar trebui să se utilizeze formularea „muncă temporară prin natura sa” ce ar permite și pentru activitățile ce au caracter permanent (nefiind, deci, sezoniere) încheierea unui astfel de contract, având în vedere că felul muncii este prin specificul său temporar.

O reglementare similară se regăsește și în art L. 1242-2 din Codul muncii francez.

5. Cu titlu de *lege ferenda* opinăm că art. 84 alin. (1) din Codul muncii ce se referă la durata contractului analizat de noi ar trebui modificat în sensul fixării unei durate mai mari.

În *Anglia*, prin *Regulamentul privind angajații pe durată determinată* nu este fixată o durată minimă sau maximă a contractelor în discuție, și totodată, este permis ca aceste contracte să fie reînnoite ori de câte ori este necesar, fără ca acest contract să devină unul permanent.

Apreciez că modelul *Angliei* în acest domeniu poate fi urmat cu succes și în *România*.

BIBLIOGRAFIE

I. ACTE NORMATIVE INTERNE

1. Constituția României;
2. Codul muncii;
3. Codul civil;
4. Codul penal;
5. Cod procedură penală;
6. Legea nr. 76/2002 privind sistemul de asigurări pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă;
7. Legea nr. 116/2002 privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale;
8. Legea nr. 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate;
9. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați;
10. Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă;
11. Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă;
12. Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap;
13. Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților;
14. Legea nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților;
15. Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților;
16. Legea nr. 329/2009 privind reorganizarea unor autorități și instituții publice;
17. Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice;
18. Legea nr. 1/2011 a educației naționale;

19. Legea nr. 62/2011 a dialogului social;
20. Legea nr. 219/2015 privind economia socială;
21. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale, întreprinderile familiale;
22. Ordonanța Guvernului nr. 42/1997 privind transportul maritim și pe căile navigabile interioare;
23. Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
24. Ordonanța Guvernului nr. 21/2007 privind instituțiile și companiile de spectacole și concerte precum și activității de impresariat artistic;
25. Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă a străinilor și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România;
26. Hotărârea Guvernului nr. 585/2002 de aplicare a Standardelor naționale de protecție a informațiilor clasificate în România;
27. Hotărârea Guvernului nr. 781/2002 privind informațiile secrete de serviciu;
28. Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă;
29. Hotărârea Guvernului nr. 1256/2011 privind condițiile de înființare și funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară;
30. Prin Hotărârea Guvernului nr. 75/2015 privind reglementarea prestării de către copii de activități remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling.

II . ACTE NORMATIVE INTERNAȚIONALE ȘI EUROPENE

1. Pactul Internațional cu privire la drepturile economice sociale și culturale;
2. Declarația Universală a Drepturilor Omului;
3. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 111/1958 privind discriminarea în domeniul forței de muncă și exercitării profesiei;
4. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 155/1981 privind securitatea și sănătatea în muncă a lucrătorilor;
5. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 181/1997 privind agențiile de ocupare private;
6. Directiva 76/207/CEE privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în privința accesului la angajare, la formare și la promovare profesională și în privința condițiilor de muncă;
7. Directiva nr. 1999/70/CE a Consiliului și a prevederilor acordului-cadru privind munca pe durată determinată;
8. Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 privind crearea unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă.

III. ACTE NORMATIVE DREPT COMPARAT

1. Codul muncii francez;
2. Legea privind munca cu fracțiuni de normă și pe durată determinată (*TzBfG*) în Germania;
3. Legea privind Protecția în caz de Concediere (*Kündigungsschutzgesetz*) în Germania;
4. Legea protecției în muncă în Suedia;
5. Regulamentul din 2002 privind angajații pe durată determinată în Anglia.

IV. TRATATE. CURSURI. MONOGRAFII

A. Autori români

1. **Athanasiu Alexandru**, *Codul muncii. Comentariu pe articole*, vol. I, Editura CH Beck, Bucuresti, 2012;
2. **Athanasiu Alexandru, Dima Luminița**, *Dreptul muncii*, Editura All Beck, București, 2005;
3. **Athanasiu Alexandru, Volonciu Magda, Dima Luminița, Cazan Oana**, *Codul muncii. Comentarii pe articole, vol. I, Articolele 1-107*, Editura C.H. Beck, București, 2007;
4. **Bejan Pavel, Schmutzer Gabriela Giorgiana**, *Dreptul muncii, 2008-2009. Jurisprudență*, Editura Moroșan, București, 2010;
5. **Beleiu Gheorghe**, *Drept civil român, Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil*, ediția a X-a revăzută și adăugită de Marian Nicolae și Petrică Trușcă, Editura Universul Juridic, București, 2005;
6. **Beligrădeanu Șerban**, *Legislația muncii comentată*, vol. XLVIII (vol. 2/2003), Editura Lumina Lex, București, 2003;
7. **Cernat Cosmin**, *Dreptul muncii*, Ediția a IV-a, revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2012;
8. **Dimitriu Raluca**, *Contractul individual de muncă: prezent si perspective*, Tribuna Economică, București, 2005;
9. **Dimitriu Raluca**, *Concedierea salariaților, drept românesc și comparat*, Editura Omnia UNI SAST, Brașov, 1999;
10. **Frențiu Gabriela Cristina**, *Contractul individual de muncă și contractul colectiv de muncă. Conflictetele de muncă*, Editura Universul Juridic, București, 2011;
11. **Gheorghe Monica**, *Dreptul individual al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2015;

12. **Gidro Romulus**, *Dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2013;
13. **Ghimpu Sanda, Mohanu Gheorghe**, *Condițiile încheierii contractului individual de muncă*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1988;
14. **Ghimpu Sanda, Ștefănescu Ion Traian, Beligrădeanu Șerban, Mohanu Gheorghe**, *Dreptul muncii. Tratat*, vol. I, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1978;
15. **Gîlcă Costel**, *Practică relevantă a Curții de Justiție a Comunităților Europene de la integrarea României*, Editura Monitorul Oficial, București, 2009;
16. **Pătrașcu Denisa Oana**, *Munca prin agent de muncă temporară*, ediția a II-a, Editura Leadermark, București, 2012;
17. **Popa Vasile Val**, *Dreptul muncii*, Editura All Beck, București, 2004;
18. **Ștefănescu Ion Traian**, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, ediția a III-a, revizuită și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2014;
19. **Ștefănescu Ion Traian** (coord.), *Dicționar de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2014;
20. **Ștefănescu Ion Traian**, *Modificările Codului muncii — comentate* —, Editura Lumina Lex, București, 2006;
21. **Ștefănescu Ion Traian, Beligrădeanu Șerban**, *Codul muncii. Prezentare de ansamblu. Analiza textelor esențiale. Textul integral*, Editura Lumina Lex, București, 2003;
22. **Țiclea Alexandru**, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, Ediția a X-a, actualizată, Editura Universul Juridic, București, 2016;
23. **Țiclea Alexandru**, *Concedierea. Teorie și jurisprudență*, Ediția a II-a, revăzută și adăugită, Editura Universul juridic, București, 2014;

24. **Țop Dan**, *Tratat de dreptul muncii*, Ediția a II-a, revăzută și adăugită, Editura Bibliotheca, Târgoviște 2015;
25. **Marilena Uliescu** (coordonator), *Noul Cod civil. Studii și comentarii*, Volumul 1, Cartea I și Cartea a II-a (art. 1-534), Editura Universul Juridic, București, 2012;
26. **Macovei Ovidiu**, *Conținutul contractului individual de muncă*, Editura Lumina Lex, București, 2004;
27. **Ungureanu Ovidiu, Munteanu Cornelia**, *Drept civil. Partea generală. În reglementarea noului Cod civil*, Editura Universul Juridic, București, 2013;
28. **Vartolomei Brîndușa**, *Dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2016;
29. **Vlad Barbu**, *Dreptul Muncii. Curs Universitar*, Editura Cermaprint, București, 2008.

B. Autori străini

1. **Casey Bernard**, *The extent and Nature of temporary employment in Britain*, Cambridge Journal of Economics, 1988;
2. **Blanpain Roger, Nakakubo Hiroya, Araki Takashi**, *Regulation of Fixed-term Employment Contracts: A Comparative Overview*, Kluwer Law International, 2010;
3. **Jingzhou Tao**, *Droit chinois des affaires*, Economica, Paris, 1999;
4. **Koukiadaki Aristeia, Wass Bernard, Lokiec Pascal, Ronnmar Mila, Takeuchi-Okuno Hisashi, Liou Chih-Poung, Lee John, Li Kungang, O'Donnell Anthony**, *Labour Policy on fixed-term employment contracts*, The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2010.

V. STUDII. ARTICOLE. COMENTARII

1. **Athanasiu Alexandru, Dima Luminița**, *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii*, în „Pandectele Române”, nr. 2/2003, p. 254;

2. **Beligrădeanu Șerban**, *Inadmisibilitatea, de regulă, a încheierii contractelor individuale de muncă în nume propriu de către dezmembrămintele fără personalitate juridică ale societăților comerciale, inclusiv ale instituțiilor de credit*, în ”Dreptul” nr. 7/2008, p. 142-143;

3. **Beligrădeanu Șerban**, *Corecta interpretare a art. 289 din Legea educației naționale nr. 1/2011 privitoare la condițiile în care personalul didactic și de cercetare din învățământul superior își poate continua activitatea*, în „Dreptul” nr. 4/2011, p. 17;

4. **Beligrădeanu Șerban**, *Înțelesul, sfera de aplicare și efectele măsurilor „denunțării” sau „desfacerii” contractelor de muncă de către administratorul judiciar/lichidatorul judiciar, reglementate prin art. 123 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență*, în „Dreptul” nr. 11/2014, p. 122;

5. **Beligrădeanu Șerban**, *Dreptul la grevă și exercitarea lui*, în "Dreptul" nr. 6/1990, p. 17;

6. **Beligrădeanu Șerban, Ștefănescu Ion Traian**, *Incidența dispozițiilor noului Cod civil privitoare la viciul de consimțământ al leziunii în domeniul contractului individual de muncă*, în „Dreptul” nr. /2014, p.126-140;

7. **Gâlcă Costel**, *Hărțuirea morală la locul de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2005, p. 105;

8. **Dimitriu Raluca**, *Reflecții privind nulitatea contractului individual de muncă*, în „Dreptul” nr. 4/2013, p. 168;

9. **Dimitriu Raluca**, *Reflecții privind încetarea contractului de muncă din perspectiva noilor reglementări*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 3/2011, p. 59;
10. **Dimitriu Raluca**, *Reflecții privind concedierea pentru inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 4/2004, p. 36-42;
11. **Dimitriu Raluca**, *Respectul vieții private a lucrătorului și al demnității la locul de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 7/2011, p. 43-44;
12. **Dimitriu Raluca**, *Particularități ale contractului individual de muncă încheiat de minor*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2005, p. 18;
13. **Dimitriu Raluca**, *Precizări privind informarea părților raporturilor de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2007, p. 13-14;
14. **Ghimpu Sanda**, *Capacitatea persoanei fizice de a încheia un contract individual de muncă în calitate de angajat*, în „Studii și cercetări juridice” nr. 2/1967, p. 170;
15. **Naubauer Ștefan**, *Aspecte teoretice și practice privind noul regim al muncii prin agent de muncă temporară*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 8/2011, p. 55;
16. **Ștefănescu Ion Traian**, *Principalele aspecte teoretice și practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Codului muncii (I)*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 3/2011, p. 20;
17. **Ștefănescu Ion Traian**, *Răspunsuri la provocări ale practicii*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 8/2011, p. 23;
18. **Ștefănescu Ion Traian**, *Considerații referitoare la aplicarea art. 38 din Codul muncii*, în „Dreptul” nr. 9/2004, p. 79-83;

19. **Ștefănescu Ion Traian**, *Considerații referitoare la Legea nr. 202/2002 privind egalitate de șanse între femei și bărbați, cu privire specială asupra domeniului muncii*, în „Revista română de drepturi muncii” nr. 2/2002, p. 9-14;
20. **Ștefănescu Ion Traian, Beligrădeanu Șerban**, *Prezentare de ansamblu și observații critice asupra noului Cod al muncii*, în „Dreptul” nr. 4/2003, p. 48;
21. **Ștefănescu Ion Traian, Macovei Ovidiu, Vartolomei Brândușa**, *Corelația dintre obligația de fidelitate și clauza de neconcurență înserată în contractul individual de muncă*, în "Dreptul" nr. 11/2005, p. 88;
22. **Țiclea Alexandru**, *Particularități ale contractului de muncă temporară*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 10/2014, p. 15-22;
23. **Țiclea Alexandru**, *Reflecții privind contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată în lumina reglementărilor Uniunii Europene*, în „Dreptul” nr. 5/2012, p. 197-209;
24. **Țiclea Alexandru**, *Reglementarea contractului individual de muncă pe durată determinată conform proiectului Codului muncii*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2002, p. 19-23;
25. **Ținca Ovidiu**, *Comentarii referitoare la discriminarea pe criteriul vârstei în raporturile de muncă*, în „Dreptul” nr. 8/2009, p. 74-75;
26. **Ținca Ovidiu**, *Comentarii referitoare la încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2009, p. 41;
27. **Ținca Ovidiu**, *Înțelesul art. 86 alin. (1) din Codul muncii privitor la egalitatea de tratament a salariaților încadrați prin contract individual de muncă încheiat pe durată determinată în lumina jurisprudenței recente a Curții de Justiție a Comunității Europene*, în „Dreptul” nr. 9/2008, p. 79;

28. **Ținca Ovidiu**, *Unele caracteristici ale contractului individual de muncă pe durată determinată*, în „Revista de drept comercial” nr. 6/2004, p. 119;
29. **Ținca Ovidiu**, *Comentarii referitoare la unele dispoziții legale privind contractul individual de muncă pe durată determinată*, în „Dreptul” nr. 9/2011, p. 79;
30. **Ținca Ovidiu**, *Poziția angajatorului în raport cu salariatul sau în cadrul contractului individual de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2004, p. 48-55;
31. **Ținca Ovidiu**, *Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii*, în „Revista de drept comercial” nr. 12/2004, p. 50-63;
32. **Ținca Ovidiu**, *Observații referitoare la concedierea disciplinară pentru abatere gravă*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 6/2008, p. 36;
33. **Ținca Ovidiu**, *Unele observații referitoare la demisie*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2009, p. 28;
34. **Uluitu Aurelian Gabriel**, *Aspecte privind Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2013 privind aplicarea în perioada 2013-2018 a unor măsuri de protecție socială acordată persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate în baza planurilor de disponibilizare*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 8/2013, p. 23-32;
35. **Voiculescu Nicolae**, *Contractul individual de muncă pe durată determinată și timp parțial în dreptul comunitar și în Codul muncii*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2004, p. 25;
36. **Volonciu Magda**, *Libertatea muncii, principiu fundamental al dreptului muncii*, în „Studii de drept românesc”, nr. 3-4/1991, p. 150;
37. **Volonciu Magda**, *Transferul colectiv (integral)*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2004, p. 43-47;

38. **Volonciu Magda**, *Sesizări, reclamații și plângeri împotriva măsurilor de discriminare pe criteriul sexului*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2003, p. 27-32;

39. **Zanfir Valeriu**, *Aspecte practice ale modificării legislației muncii în privința raporturilor individuale de muncă*, în ”Revista română de jurisprudență” nr. 3/20120, p. 303,

VI. PRINCIPALELE SITE-URI INTERNET ACCESATE

www.portal.just.ro

www.lege5.ro

www.scj.ro

www.jurisprudenta.org/

<http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2002/2034/contents/made>

<https://www.legifrance.gouv.fr/>

www.iza.org/link/report

www.flexinov.ro;

www.gov.uk;

www.jus.unitn.it;

www.justice.gouv.qc.ca;

www.knowledge.leglobal.org;

www.labour.gc.ca;

www.laws-lois.justice.gc.ca.