

# Cuprins

<b>Abrevieri</b> .....	15
<b>Prefață</b> .....	17
<b>CAPITOLUL I. CONSIDERAȚII INTRODUCATIVE</b> .....	19
Secțiunea 1. Terminologie .....	19
Secțiunea a 2-a. Problematika supusă cercetării. Scopul și obiectivele tezei.....	25
Secțiunea a 3-a. Metodologia cercetării .....	31
<b>CAPITOLUL II. EVOLUȚIA RELAȚIILOR INDIVIDUALE DE MUNCĂ</b> .....	33
Secțiunea 1. Importanța formelor de muncă non-standard în contextul economic actual.....	33
1.1. Relația de muncă standard.....	35
1.2. Relația de muncă non-standard sau atipică .....	38
Secțiunea a 2-a. Factorii care au favorizat apariția și propa- garea formelor de muncă non-standard.....	42
2.1. Globalizarea și schimbările politice, economice și tehnologice de la nivel mondial .....	43
2.2. Feminizarea forței de muncă .....	45
2.3. Strategii și politici legislative aplicabile raporturilor de muncă.....	49
Secțiunea a 3-a. Contextul european cu privire la aranja- mentele de muncă atipice.....	54
3.1. Documente strategice europene.....	54
a) Principiul european al flexicurității .....	54
b) Strategia UE 2020 .....	58
c) Strategia de la Lisabona.....	59
d) Pilonul european al drepturilor sociale.....	60

3.2. Reglementarea europeană a modalităților atipice de organizare a muncii .....	61
3.3. Contextul intern cu privire la munca non-standard. Impactul flexicurității în sistemul de drept românesc .....	66

<b>CAPITOLUL III. CONTRACTUL CU FRAȚIUNE DE NORMĂ</b> .....	73
Secțiunea 1. Generalități .....	73
Secțiunea a 2-a. Reglementarea muncii cu fracțiune de normă .....	74
2.1. Reglementarea internațională. Convenția Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr. 175/1994 privind munca cu timp parțial .....	75
2.2. Reglementarea europeană. Directiva 97/81/CE referitoare la Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă .....	78
a) Principiile Directivei .....	78
b) Domeniul de aplicare .....	79
2.3. Reglementarea internă cu privire la contractul individual de muncă cu timp parțial .....	81
a) Durata timpului de lucru .....	82
b) Salariatul comparabil .....	85
c) Conținutul contractului .....	86
d) Drepturile salariatului cu fracțiune de normă .....	88
Secțiunea a 3-a. Contractul cu fracțiune de normă în Europa. Elemente de drept comparat .....	98
3.1. Germania .....	98
a) Reglementare .....	98
b) Raporturile colective de muncă ale salariaților cu fracțiune de normă .....	99
c) Trecerea de la munca cu durată normală de lucru la cea cu timp parțial de lucru .....	100
3.2. Italia .....	101
3.3. Slovenia .....	104

3.4. Spania .....	106
3.5. Rusia .....	107
Secțiunea a 4-a. Relația de muncă cu fracțiune de normă și dimensiunea de gen.....	108
4.1. Cadrul normativ intern și european care interzice discriminarea de gen pe piața muncii .....	110
4.2. Posibile motive care determină utilizarea relației de muncă <i>part-time</i> de către femei.....	112
4.3. Consecințe negative ale angajării <i>part-time</i> asupra femeilor .....	115
Secțiunea a 5-a. Contractul cu fracțiune de normă – între utilitate și precaritate .....	118
5.1. Vulnerabilitățile salariaților cu fracțiune de normă.....	118
5.2. Concluzii .....	124

## **CAPITOLUL IV. CONTRACTUL DE MUNCĂ TEMPORARĂ**

<b>TEMPORARĂ</b> .....	129
Secțiunea 1. Preliminarii .....	129
Secțiunea a 2-a. Cadrul legislativ european și intern cu privire la munca prin agent de muncă temporară.....	130
2.1. În plan european – Directiva 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară.....	130
a) Obiectivele Directivei.....	131
b) Domeniul de aplicare.....	132
c) Principiul non-discriminării și al egalității de tratament .....	134
d) Accesul la un loc de muncă, la beneficii colective și la formare profesională .....	136
2.2. Regimul juridic intern al muncii prin agenție de muncă temporară. Drept românesc și comparat .....	137
a) Delimitare conceptuală .....	137
b) Condițiile de utilizare a muncii prin agent de muncă temporară .....	139

c) Natura complexă a raportului juridic triunghiular .....	141
d) Contractul de muncă temporară .....	141
e) Salarizarea lucrătorului temporar .....	145
f) Contractul de punere la dispoziție.....	149
Secțiunea a 3-a. Studiu de caz: Muncatemporară în sectorul de construcții .....	154
3.1. Generalități .....	154
3.2. Perspectiva din Norvegia .....	156
3.3. Perspectiva din Germania.....	159
Secțiunea a 4-a. Elemente de drept comparat privind munca temporară .....	163
4.1. Proliferarea muncii prin agent de muncă temporară în unele state .....	163
4.2. Concept, definiție și condiții de funcționare a Agențiilor de muncă temporară în dreptul comparat .....	164
4.3. Salarizarea lucrătorilor temporari în unele state europene.....	166
4.4. Insecuritatea lucrătorilor temporari.....	169
a) Sub aspectul condițiilor de muncă și de angajare.....	169
b) Sub aspectul insecurității locului de muncă .....	172
Secțiunea a 5-a. Concluzii privind poziționarea acestei mo- dalități de angajare între utilitate și precaritate .....	174

<b>CAPITOLUL V. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ PE DURATĂ DETERMINATĂ .....</b>	<b>181</b>
Secțiunea 1. Preliminarii .....	181
Secțiunea a 2-a. Munca pe durată determinată în lumina reglementărilor europene și interne .....	186
2.1. Reglementare europeană .....	186
2.1.1. <i>Obiectivele Directivei 1999/70/CE privind             munca pe durată determinată</i> .....	187
a) Principiul nediscriminării .....	187

b) Condiții de utilizare a contractelor de muncă pe durată determinată și măsurile de prevenire a abuzurilor .....	190
2.1.2. <i>Obligația de informare și consultare a lucrătorilor cu contract de muncă pe durată determinată. Șanse de încadrare în muncă și acces la oportunități de formare și calificare profesională</i> .....	195
2.2. Reglementare internă.....	197
2.2.1. <i>Cazurile în care se pot încheia contractelor de muncă pe durată determinată, potrivit Codului muncii</i> ....	198
2.2.2. <i>Durata contractului individual de muncă pe durată determinată</i> .....	212
2.2.3. <i>Regimul juridic aplicabil salariaților cu contract de muncă pe durată determinată</i> .....	214
Secțiunea a 3-a. Avantajele și dezavantajele contractului de muncă pe durată determinată .....	222
3.1. Beneficii din perspectiva angajatorului .....	223
3.2. Beneficii din perspectiva salariatului .....	228
3.3. Dezavantaje din perspectiva salariatului .....	230
a) Sub aspectul instabilității și al protecției angajării celui care desfășoară activitatea în baza acestui gen specific de contract de muncă.....	232
b) Sub aspectul inegalității oportunităților de calificare și promovare profesională .....	235
c) Sub aspectul nivelului mai scăzut al remunerației în raport cu lucrătorii permanenți .....	238
d) Sub aspectul acordării de beneficii sociale.....	239
3.4. Concluzii .....	241
Secțiunea a 4-a. Alte elemente de drept comparat în legătură cu munca desfășurată în temeiul unui contract de muncă încheiat pe durată determinată .....	244

CAPITOLUL VI. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ LA DOMICILIU ȘI CONTRACTUL INDIVIDUAL PRIVIND TELEMUNCA.....	249
Secțiunea 1. Preliminarii .....	249
Secțiunea a 2-a. Contractul individual de muncă la domiciliu ..	253
2.1. Reglementare internațională.....	253
2.2. Reglementare națională. Elemente de drept comparat ....	255
a) Aspecte legate de locul muncii în cazul salariatului la domiciliu.....	255
b) Controlul activității salariatului la domiciliu .....	260
c) Monitorizarea timpului de lucru și a programului de lucru al salariatului la domiciliu .....	267
d) Elemente specifice cuprinse în contractul individual de muncă la domiciliu.....	271
e) Principiul egalității de drepturi și tratament aplicabil salariaților la domiciliu .....	277
Secțiunea a 3-a. Contractul individual privind telemunca în cotext legislativ intern și european. Elemente de drept comparat.....	280
a) Noțiunea de „telemuncă” .....	281
b) Caracterul regulat și voluntar al telemuncii .....	284
c) Particularități legate de „locul” muncii în contractul individual de telemuncă.....	288
d) Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă a telesalariaților .....	290
e) Organizarea timpului și programului de lucru de către telesalariați .....	293
f) Conținutul specific al contractului individual de telemuncă.....	296
g) Drepturile telesalariatului .....	300
h) Obligațiile angajatorului.....	302
i) Obligațiile telesalariatului .....	304

Secțiunea a 4-a. Munca la distanță – o formă atipică de muncă între utilitate și precaritate .....	307
4.1. Beneficii din perspectiva angajatorului .....	310
4.2. Beneficii din perspectiva salariatului .....	314
4.3. Dezavantaje din perspectiva salariatului .....	315
4.4. Dezavantaje din perspectiva angajatorului .....	324
4.5. Concluzii .....	326
<b>CAPITOLUL VII. FORME DE MUNCĂ FOARTE ATIPICE</b> .....	331
Secțiunea 1. Introducere. Delimitare conceptuală .....	331
Secțiunea a 2-a. Contractul Job sharing (de împărțire a muncii) .....	336
Secțiunea a 3-a. Contractul on call (cu zero ore de muncă).....	340
Secțiunea a 4-a. Sistemul de voucher.....	349
Secțiunea a 5-a. Sistemul employee sharing (împărțire a salariatului de un grup de angajatori).....	354
Secțiunea a 6-a. Interim management .....	359
Secțiunea a 7-a. Concluzii.....	362
<b>CAPITOLUL VIII. PROPUNERI DE LEGE FERENDA ÎN SFERA DREPTULUI INTERN, CU PRIVIRE LA CONTRACTELE ATIPICE DE MUNCĂ</b> .....	366
Cu privire la contractul de muncă pe durată determinată.....	367
Cu privire la contractul de muncă prin agent de muncă temporară.....	376
Cu privire la contractul cu fracțiune de normă.....	378
Cu privire la contractul de muncă la domiciliu/telemunca.....	382
<b>Bibliografie selectivă</b> .....	389



# Capitolul I

## CONSIDERAȚII INTRODUCATIVE

### Secțiunea 1

#### *Terminologie*

Proliferarea contractelor de muncă atipice în planul relațiilor de muncă, ca parte a unei tendințe europene către mai multă flexibilitate pe piața muncii, este una semnificativă în majoritatea statelor membre ale Uniunii Europene. Contextul contemporan al raporturilor individuale de muncă este caracterizat de acest trend evolutiv al formelor de muncă non-standard sau atipice, susținut și de statisticile recente Eurostat<sup>1</sup>, de la nivel european, care arată că „procentul de creștere a muncii standard, permanentă, cu normă întreagă, este devansat de procentul de creștere a formelor de muncă non-standard, atipice”, aspect care marchează o problemă fundamentală și deloc de neglijat în planul relațiilor individuale de muncă<sup>2</sup>. În fapt, o multitudine de factori sunt implicați în acest fenomen al dispersiei aranjamentelor de muncă flexibile. De la marile probleme contemporane determinate de interacțiunea unor procese economice, politice, sociale<sup>3</sup>, culturale, tehnologice și informaționale și până la

---

<sup>1</sup> Statisticile Eurostat privind forța de muncă la nivelul Uniunii Europene arată că în ultimii zece ani, din 214 milioane de persoane angajate, 124,4 milioane persoane erau angajate pentru poziții cu normă întreagă, permanente. În privința unor forme de muncă non-standard, s-a raportat la nivelul Uniunii Europene un număr de 36,6 milioane de „self-employment”, în timp ce angajarea cu fracțiune de normă a ajuns la mai bine de 40,4 milioane de persoane angajate. A se vedea J. Buelens, J. Pearson (eds), *Standard work: an anachronism?*, Ed. Intersentia, 2013, p. 4.

<sup>2</sup> În aceste circumstanțe, avem de-a face cu primele semne care anticipează pericolul diminuării muncii standard din planul relațiilor individuale de muncă, așa încât, pe termen scurt sau mediu, contractul de muncă standard ar putea deveni un privilegiu pentru un număr de salariați mult inferior celor încadrați cu contracte de muncă non-standard.

<sup>3</sup> Complexitatea acestor factori se leagă, deopotrivă, și de penetrarea puternică a femeilor pe piața muncii, pentru care aceste aranjamente contractuale flexibile sunt instrumentele de bază care le permit o îmbinare a activităților profesionale cu cele familiale. A se vedea R. Dimitriu, *Dreptul muncii – între disoluție și reinventare*, în Studii și cercetări juridice, an II (58), nr. 2/2013, p. 206.



globalizarea societății, toate au determinat o diversificare a nevoilor din perspectiva angajatorilor și, implicit, abandonarea modelului standard de prestare a muncii. În același spirit, s-a constatat că factorul legislativ și mediul instituțional propice al fiecărui stat membru este într-o relație directă și pozitivă cu dispersia formelor de muncă non-standard<sup>1</sup>.

Dar înainte de a face orice referiri suplimentare în legătură cu problematica supusă cercetării, se impune o delimitare a conceptelor utilizate pe parcursul lucrării. Pentru realizarea unei imagini generale cât mai reale în ceea ce privește evoluția și răspândirea fenomenului muncii atipice, este importantă o distincție între munca prestată în temeiul unor contracte de muncă standard și cea prestată în temeiul unor contracte de muncă non-standard. Întrucât terminologia utilizată pentru exprimarea muncii atipice nu este întotdeauna unitară – nici din punctul de vedere lingvistic și nici al conținutului –, pasul următor este să definim pe scurt conceptele cu care vom opera pe parcursul lucrării.

Astfel, utilizarea alternativă a termenilor de „lucrător” și „salariat” poate determina confuzii în înțelegerea și definirea exactă a noțiunilor. În ceea ce privește definirea noțiunii de „salariat”, dispozițiile art. 10 C. mun. sunt relevante în acest sens. Pornind de la conținutul acestuia, în înțelesul în care „Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu”, noțiunea de „salariat” este exprimată în dreptul intern prin referire la contractul individual de muncă. Tot prin

---

<sup>1</sup> Vezi Olanda, Austria, Germania, Marea Britanie, care raportează o incidență crescută a acestor forme non-standard de organizare a muncii, justificată tocmai de însușirea unui mediu legislativ propice dezvoltării unor astfel de aranjamente atipice de muncă. La polul opus, o incidență scăzută a acestor acorduri de angajare întâlnim în Grecia, Portugalia, Danemarca, România, Bulgaria, care nu manifestă o direcție de promovare a modalităților non-standard de organizare a timpului de lucru. Un exemplu specific îl constituie cel al Sloveniei, unde intervenția legislativă este orientată în sens invers, descurajându-se în mod manifest proliferarea formelor de muncă diferite de modelul standard. A se vedea, pentru dezvoltări, J. Allmendinger, L. Hipp, S. Stuth, *Atypical Employment in Europe 1996-2011*, Berlin, 2013, p. 10, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/88555/1/773031677.pdf>; B. Kresal, „Standard and non-standard work in Slovenia”, în J. Buelens, J. Pearson (eds), *op. cit.*, p. 137.

raportare la dreptul intern se mai utilizează și noțiunea de „angajat”, cu mențiunea că în acest din urmă caz intră atât salariații, cât și funcționarii publici care prestează activitatea în baza unui raport de serviciu<sup>1</sup>, conceptul fiind mai complex<sup>2</sup>.

Conceptul de „lucrător” are un conținut și mai larg, de regulă fiind utilizat în dreptul european al muncii pentru desemnarea persoanelor care muncesc, indiferent în ce temei contractual o fac. În accepțiunea europeană<sup>3</sup>, definirea noțiunii de „lucrător” nu se face prin raportare la natura parteneriatului contractual existent, ci prin raportare la anumite coordonate ale raportului juridic. Cu alte cuvinte, lucrătorul este cel care prestează munca în schimbul unei remunerații, activitatea acestuia este prestată în favoarea unei alte persoane și într-un raport de subordonare față de beneficiarul muncii, iar munca prestată de lucrător are valoare economică<sup>4</sup>. Practica jurisprudențială a Curții de Justiție a Uniunii

---

<sup>1</sup> Guvernat însă de dreptul administrativ (astfel cum sunt raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, magistraților sau ale demnitarilor).

<sup>2</sup> Legea nr. 62/2011 a dialogului social, publicată în M. Of. nr. 625 din 31 august 2011, face referire expresă la noțiunea de „angajat”, astfel: „angajatul este persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori raport de serviciu, care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile” [în art. 1 lit. g)].

<sup>3</sup> De fapt, sensul noțiunii de „lucrător” a fost stabilit cu ajutorul Curții de Justiție a Uniunii Europene, care are o jurisprudență constantă în definirea noțiunii de „lucrător”. Astfel, cu prilejul pronunțării unei hotărâri în cauza C – 337/97, *C.P.M Meeusen c. Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep*, din 8 iunie 1999, Curtea a statuat că „noțiunea de lucrător, în sensul dispozițiilor menționate anterior, are o sferă de aplicare comunitară și nu trebuie să fie interpretată restrictiv. Trebuie să fie considerată drept lucrător orice persoană care exercită activități reale și efective, cu excepția activităților cu o amploare atât de mică, încât sunt considerate ca fiind pur marginale și accesorii. Caracteristica esențială a unei relații de muncă este reprezentată, conform acestei jurisprudențe, de faptul că o persoană efectuează, în decursul unei anumite perioade de timp, în favoarea unei alte persoane și sub conducerea acesteia, prestări de servicii, în schimbul cărora primește o remunerație”. Pentru detalii, a se vedea A.C. Popoviciu, *Lucrătorul în dreptul european*, Ed. C.H. Beck, 2014, pp. 36-37.

<sup>4</sup> Cu privire la conceptul european de „lucrător”, a se vedea R. Dimitriu, *Dreptul muncii. Anxietăți ale prezentului*, Ed. Rentrop & Straton, 2016, pp. 56-57; A.C. Popoviciu, *op. cit.*, pp. 30-53; L. Dima, *Relații de muncă industriale în Uniunea Europeană*, Ed. C.H. Beck, București, 2012, pp. 50-56.

Europene a stabilit, de asemenea, că în cazul în care va exista o contradicție între definiția națională și cea europeană, întâietate va avea interpretarea europeană<sup>1</sup>. Pe cale de consecință, vom utiliza conceptul de „lucrător” atunci când pe parcursul elaborării avem în vedere aspecte de drept European sau de drept comparat, respectiv noțiunea de „salariat” atunci când ne referim la dreptul intern.

Diferite sub aspect conceptual sunt și noțiunile de *contract de muncă*, *raport de muncă* sau cele de *relație de muncă*, *relație de angajare*. De regulă, legiuitorul intern utilizează doar noțiunile de contract de muncă și raport de muncă, în categoria celor din urmă fiind incluse nu doar raporturile juridice întemeiate pe un contract individual de muncă, ci și cele întemeiate pe raporturi de serviciu (ale funcționarilor publici, magistraților și demnitarilor), și tocmai de aceea, înainte de a face o delimitare între munca standard și non-standard, se impune stabilirea *de lege lata* a înțelesului noțiunii de „relație de muncă”, cu care vom opera pe parcursul elaborării lucrării. Aceasta îndeosebi pentru exprimarea unor aranjamente de muncă atipice, care nu sunt neapărat întemeiate pe un contract individual de muncă, ci pe anumite raporturi juridice cu aparență de raporturi civile, dar cu esență de dreptul muncii.

Noțiunea de „relație de muncă”, astfel cum este înțeleasă în accepțiunea Organizației Internaționale a Muncii din Recomandarea nr. 198/2006, privește „*relația socială și de subordonare juridică și dependență economică în temeiul căreia o persoană fizică prestează o muncă în beneficiul altei persoane fizice sau juridice, aceasta din urmă având obligația de a o remunera și de a asigura condiții necesare desfășurării activității*”<sup>2</sup>. Deci, ceea ce interesează din această perspectivă sunt nu doar raporturile întemeiate pe contracte de muncă standard, dar și cele întemeiate formal pe raporturi juridice de natură civilă care, în fapt, reclamă o muncă

---

<sup>1</sup> A se vedea, în acest sens, cauza *Lawrie Blum c. Land Baden Wuttemberg*, nr. 66/85 din 3 iulie 1986, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1532705524027&uri=CELEX:61985CJ0066>, accesat la 27 iulie 2018.

<sup>2</sup> De asemenea, Recomandarea 198/2006 face referire expresă și la o serie de criterii în raport cu care se poate identifica o relație de muncă, în legătură cu activitatea desfășurată și cu remunerația lucrătorului. Pentru detalii privind aceste criterii, a se vedea Capitolul 7, Secțiunea 1.

dependentă caracteristică raportului juridic de muncă, sens în care vom utiliza conceptul de „relație de muncă”.

Precizăm, în plus, că mai poate fi utilizată și expresia de „relație de angajare”, care nu este întrutotul sinonimă cu „relația de muncă”. Cea dintâi noțiune este o expresie acceptată de legislația muncii, dar redată în lumina reglementărilor fiscale<sup>1</sup>, unde accentul este pus pe activitatea desfășurată, ca o activitate dependentă, și pe veniturile obținute de pe urma prestării acestei activități, și nu neapărat pe natura juridică a contractului<sup>2</sup>.

Pe cale de consecință, ori de câte ori vom utiliza noțiunea de „contract individual de muncă”, „raport de muncă” sau „salariat”, vom face referire cu deosebire la reglementările interne care vizează în context oricare dintre formele atipice ale contractului individual de muncă (pe durată nedeterminată sau determinată, cu timp de lucru integral sau parțial, pentru contractul de muncă prin agent de muncă temporară, pentru cel la domiciliu sau privind activitatea de telemuncă). Întrucât Codul muncii intern, de regulă, utilizează noțiunea de relație de muncă în cuprinsul reglementărilor privind contractele atipice de muncă, noțiunea de „relație de muncă” va fi avută în vedere în contextul relatării unor aspecte de drept comparat sau european în domeniu.

În sfârșit, o delimitare conceptuală se impune și în ceea ce privește munca standard și non-standard (atipică). Cu mențiunea că vom reveni în paginile ce urmează cu o abordare mai detaliată<sup>3</sup>, cele două noțiuni se află într-o relație de interdependență. Pe când „munca standard” are în vedere munca fundamentată pe contractul individual de muncă, în forma tipică a acestuia, respectiv pe durată nedeterminată, nu normă întregă și

---

<sup>1</sup> Mai exact de Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în M. Of. nr. 668 din 10 septembrie 2015, cu modificările și completările ulterioare, care definește în art. 7 pct. 2 C. fisc. munca dependentă ca fiind „orice activitate desfășurată în baza unui contract individual de muncă sau a unui statut special prevăzut de lege, declarat angajatorului ca funcție de bază de către angajat”.

<sup>2</sup> Pentru detalii privind relația de angajare, a se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 250; R. Dimitriu, *Dreptul muncii. Anxietăți...*, pp. 37-43.

<sup>3</sup> Cu privire la relația de muncă standard și non-standard, a se vedea *infra*, Capitolul II, Subsecțiunile 1.1 și 1.2.

la sediul angajatorului, munca non-standard sau „atipică” desemnează acele modalități de muncă întemeiate pe un contract individual de muncă, dar care se abat de la forma tipică și clasică a raportului juridic de muncă prin unul dintre următoarele elemente: prin durata raportului contractual (cazul contractului de muncă pe durată determinată), prin durata timpului de muncă (cazul contractului cu fracțiune de normă), prin faptul că munca se execută din alt loc decât sediul angajatorului (cazul contractului individual de muncă la domiciliu și al celui privind telemunca) sau prin aceea că munca nu este prestată direct în beneficiul celui care angajează (cazul contractului de muncă privind munca prin agent de muncă temporară). Pentru analiza acestor elemente, vom utiliza în continuare sintagma de „contracte de muncă atipice”, dacă sunt avute în vedere în context reglementările interne, respectiv relații de muncă non-standard, dacă referirile conțin elemente de drept comparat sau european. Conceptul de relație de muncă non-standard este mai încăpător, ceea ce îl face util în analizele de drept comparat. Astfel, de exemplu, reglementările din Marea Britanie privind munca prin agent de muncă temporară permit ca între agentul de muncă temporară și lucrătorul temporar să se încheie un contract de prestări servicii de natură civilă (*self-employment*), și nu obligatoriu un contract de muncă, astfel cum întâlnim în România și în majoritatea statelor membre. O situație similară întâlnim și în cazul contractului de muncă la domiciliu. Există state care permit prin legislație încheierea unui raport juridic civil în cazul muncii la distanță, și nu unul întemeiat pe un contract de muncă.

De asemenea, sub aspectul terminologiei, vom utiliza și termenul de „contracte de muncă foarte atipice”, prin care vom identifica acele aranjamente contractuale complet noi, care nu sunt reglementate în sistemul nostru de drept. Întrucât marea majoritate a lor sunt perpetuate în afara legislației muncii, în temeiul libertății contractuale a părților, nefiind întotdeauna asimilate contractelor de muncă, se mai folosesc și alte expresii pentru exprimarea lor, respectiv „practici noi de angajare”, „forme de muncă nou-create”, „forme de muncă precară”, „aranjamente contractuale complet noi” etc.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Vom reveni cu detalii în ceea ce privește contractele de muncă foarte atipice *infra*, Capitolul 7, Secțiunea 1.



## Secțiunea a 2-a

***Problematica supusă cercetării. Scopul și obiectivele tezei***

În literatura relațiilor individuale de muncă, dincolo de împrejurările în care s-au dezvoltat aceste forme atipice de organizare a muncii, fenomenul aranjamentelor contractuale atipice<sup>1</sup> și multitudinea de versiuni și subcategorii ale acestora reprezintă o sursă pentru ample dezbateri cu privire la efectele pe care le generează acestea în planul piețelor muncii, orientate în două direcții:

- pe de o parte, accentul este pus pe flexibilitatea pieței muncii,
- iar pe de altă parte, discuțiile poartă asupra segmentării pieței muncii<sup>2</sup>, din perspectiva căreia sistemul de angajare funcționează pe două nivele, între angajarea permanentă tradițională și angajarea non-standard<sup>3</sup>.

În contextul actual, relația de muncă non-standard este văzută ca un element-cheie în identificarea unor soluții la problemele legate de dinamica vieții economice și a proceselor de producție, dar și ca o posibilitate pentru o anumită categorie de persoane de a rămâne active pe piața forței

---

<sup>1</sup> Sunt incluse în această categorie formele de muncă non-standard obișnuite și bine cunoscute în majoritatea statelor Uniunii Europene, respectiv contractul individual de muncă cu fracțiune de normă, contractul individual de muncă pe durată determinată, contractul individual de muncă prin agent de muncă temporară, contractul individual de muncă la domiciliu.

<sup>2</sup> Această expresie a apărut pentru prima dată în anul 2003, într-un raport al Grupului de Lucru European pentru forța de muncă („grupul Win kok”) către Consiliul European. Raportul vorbește despre o piață a muncii ce se derulează pe două niveluri: reprezentată, pe de o parte, de cea a lucrătorilor „integrați” sau „*insideri*”, care își desfășoară activitatea pe baza unui contract individual de muncă pe durată nedeterminată, cu timp de lucru integral, iar pe de altă parte, de piața muncii „lucrătorilor excluși” sau „*outsideri*”, în categoria cărora intră șomeri, persoane care se găsesc în situații de muncă precară, cei care se găsesc în căutarea unui loc de muncă și a căror protecție socială este semnificativ redusă. De fapt, această segmentare a pieței muncii favorizează utilizarea unor practici de muncă atipice, diferite de modelul uzual, standard de muncă. A se vedea A. Popescu, „Modernizarea dreptului muncii și flexisecuritatea muncii în viziunea Uniunii Europene. Impactul asupra legislației române”, în *Buletin de informare legislativă*, nr. 2/2008, p. 7, [http://www.clr.ro/ebuletin/2\\_2008/buletin\\_2\\_2008.pdf](http://www.clr.ro/ebuletin/2_2008/buletin_2_2008.pdf).

<sup>3</sup> R. Blanpain, M. Tiraboschi, *The global Labour Market. From Globalization to Flexicurity*, în *Bulletin of comparative labour relations* nr. 65/2008, Ed. Kluwer Law International, p. 53.

de muncă, într-un mod care să permită realizarea unui echilibru între viața personală și cea profesională. Sub aspectul gradului de protecție însă, pentru cei care muncesc, relația de muncă non-standard antrenează o situație de insecuritate, atât sub aspectul venitului, cât și al locului de muncă (inclusiv în ceea ce privește probabilitatea de a avea un loc de muncă în viitor), venituri mici, drepturi și beneficii sociale limitate, condiții de muncă și de angajare precare, cu implicații negative majore asupra vieții private și de familie a acestora<sup>1</sup>.

Din perspectiva legislației muncii, din categoria celor care activează în temeiul unor asemenea contracte de muncă atipice fac parte așa-numiții „lucrători vulnerabili”, identificați prin faptul că dețin poziții precare, cu nivel scăzut de remunerare, protecție socială limitată, nivel scăzut de calificare, precum și oportunități limitate de promovare<sup>2</sup>. Asistând în prezent la o proliferare a contractelor de muncă atipice în întreaga Europă, aranjamentele de muncă non-standard nu mai pot fi asimilate doar instrumentelor de combatere a șomajului, astfel cum se promovează în mod activ de către guverne și autoritățile publice, ci avem de-a face cu un fenomen social, pluridimensional, susceptibil de a naște discuții și controverse cu privire la viitorul naturii relațiilor de angajare<sup>3</sup>.

Cu scopul de a cunoaște mai bine fenomenul „muncii atipice” și de a înțelege implicațiile sale în planul piețelor muncii, lista obiectivelor urmărite în prezenta lucrare debutează cu o analiză a celor mai importanți

---

<sup>1</sup> A se vedea B. Burgoon, F. Dekker, *Flexible employment, economic insecurity and social policy preferences in Europe*, în *Journal of European Social Policy*, vol. 20, nr. 2/2010, p. 129.

<sup>2</sup> A se vedea, în acest sens, și A. Popescu, *op. cit.*, p. 8.

<sup>3</sup> Fenomenul muncii atipice trebuie perceput și analizat dincolo de gradul său de utilitate, în sensul în care sunt considerate „forme tranzitorii de angajare impuse pe perioada de criză economică” sau „instrumente redutabile în lupta contra șomajului”. Se consideră că avem de-a face cu o nouă abordare socială a muncii, unde dimensiunea socială câștigă din ce în ce mai mult teren, acordându-se mai multă importanță timpului personal și de familie, în detrimentul timpului de muncă. A se vedea European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition [în continuare, Eurofound], *New Forms of Work: Labour Law and Social Security Aspect in the European Community*, 1988, p. 33.



factori și a împrejurărilor care au concurat la proliferarea aranjamentelor contractuale atipice<sup>1</sup>, diferite de forma tradițională a contractului individual de muncă. Printre factorii cei mai importanți<sup>2</sup> care au marcat gradual evoluția formei de muncă standard și au impus o flexibilizare a cadrului normativ în materia relațiilor individuale de muncă se numără: globalizarea piețelor muncii și schimbările economice și politice de la nivel mondial; dezvoltarea mediului tehnologic și informațional; „feminizarea forței de muncă” (numărul mare de femei care au intrat pe piața muncii în ultimele decenii); precum și sistemele de drept care sprijină contractele de muncă atipice, existând tendințe diferite de la un stat la altul în dimensiunea de asimilarea acestora în planul muncii<sup>3</sup>. În altă ordine de idei, toate aceste împrejurări au favorizat apariția și expansiunea acestor noi forme de angajare în spațiul muncii.

Analiza dispersiei modalităților contractuale atipice și a variațiilor acestora ar fi imposibilă fără evidențierea unor aspecte importante legate de contractul individual de muncă standard, pe durată nedeterminată, cu timp de lucru integral, la sediul angajatorului – care pare să se erodeze, în sensul în care numai reprezintă un arhetip<sup>4</sup>, un model de referință pentru raporturile contractuale de pe piața muncii. Politicile publice de orientare exclusivă către aceste aranjamente contractuale atipice și de diminuare a atenției directe față de munca standard ar putea atrage căderea în derizoriu a contractului de muncă obișnuit.

---

<sup>1</sup> În ultima perioadă, în practică s-a constatat o utilizare din ce în ce mai frecventă a unor astfel de varietăți contractuale atipice (vezi Olanda, care înregistrează nivelul cel mai ridicat de utilizare a muncii cu fracțiune de normă, urmat de Austria, Germania, Marea Britanie, spre deosebire de România, care are un cadru legislativ mai curând rigid și restrictiv în această privință).

<sup>2</sup> A se vedea, în acest sens, R. Blanpain, C. Engels, *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Ed. Kluwer Law International, 1998, pp. 23-30; R. Blanpain, M. Tiraboschi, *op. cit.*, pp. 53-59; G.I. Kassinis, E.T. Stavrou, *Non-standard Work Arrangements and National Context*, în *European Management Journal*, 31/2013, pp. 464-477.

<sup>3</sup> Pentru o analiză detaliată a acestor factori a se vedea *infra*, Capitolul 2, Secțiunea a 2-a.

<sup>4</sup> A se vedea, în acest sens, I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic...*, p. 241.

Pornind de la realitatea că formele de muncă atipice<sup>1</sup> implică o relație de muncă non-standard, în care „jobul nu este pe durată nedeterminată sau *full-time*, sau nu este executată la sediul companiei, sau sugerează existența a doi angajatori, sau chiar absența oricărui angajator”<sup>2</sup>, o delimitare conceptuală între termenul de „muncă standard” și „non-standard”, cu luarea în considerare a particularităților aranjamentelor de muncă atipice în contrast cu relația de muncă standard, ne va permite o identificare a acestora cu mai mare ușurință.

De asemenea, lucrarea insistă și pe problemele legate de „precarizarea muncii standard” printr-o deprotejare, o eliminare a protecției salariaților care desfășoară activitate sub contract individual de muncă standard, *full-time*, pe durată nedeterminată. Formele atipice de muncă sunt considerate ca generând o reducere a șomajului, fiind percepute, după caz, fie ca etape către angajarea standard, fie ca modalități de armonizare a vieții profesionale cu responsabilitățile familiale. Cu toate acestea, nu putem neglija implicațiile negative pe care aceste practici de muncă flexibile le au asupra naturii relației de angajare, asupra sistemului de protecție socială, asupra condițiilor de muncă, asupra securității economice și a stabilității locului de muncă.

Fără îndoială însă, nu toată munca non-standard este inerent precară, aspect pe care îl vom avea în vedere în cuprinsul lucrării. Astfel, vom pune accentul pe analiza avantajelor utilizării formelor contractuale atipice, deopotrivă cu descrierea dezavantajelor oferite de acestea.

Identificarea situațiilor care justifică utilitatea acestor raporturi flexibile de materializare a muncii în planul relațiilor individuale de muncă completează lista obiectivelor urmărite pe parcursul cercetării. De altfel, **tema centrală a cercetării constă în elaborarea unui tablou al efectelor formelor de muncă atipice în plan economic și social asupra tuturor părților implicate în relația de muncă non-standard, urmărind atât perspectiva pozitivă, cât și negativă.** În realizarea acestui

---

<sup>1</sup> Care, de regulă, cuprind o gamă largă de modele contractuale (contractul de muncă pe durată determinată, contractul de muncă temporară, contractul de muncă cu timp parțial, contractul de muncă la domiciliu și telemunca, contractul *on call*, contractul *job sharing* etc.).

<sup>2</sup> Eurofound, *New Forms of Work...*, 1988, p. 19.

obiectiv, analiza va cuprinde atât unele contracte atipice bine-cunoscute, care se abat doar sub un anumit aspect de la cel standard<sup>1</sup>, respectiv contractul de muncă cu fracțiune de normă, contractul de muncă prin agenție de muncă temporară, contractul de muncă pe durată determinată, contractul de muncă la domiciliu, contractul de muncă privind activitatea de telemunca, dar și unele aranjamente contractuale complet noi, mult îndepărtate sub aspectul structurii de tipologia contractului standard (*on call, job-sharing, employee sharing, interim management, voucher-based work* etc.). Cu toate că lista noilor forme de muncă este inepuizabilă, ne vom ocupa îndeaproape de explorarea acelor forme de muncă „foarte atipice”, dezvoltate după anul 2000, inacceptabile deocamdată în dreptul românesc, dar recunoscute la nivel reglementar de către alte sisteme de drept.

În plus, analiza efectuată cu privire la unele modalități atipice de încadrare în muncă, deopotrivă cu luarea în considerare a raportului dintre utilitate și precaritate, ne va putea permite o reprezentare clară a balanței de echilibru și a gradului de compensare între consecințele pozitive și negative ale acestora, precum și o atribuire legitimă a calificativului de forme „benefice” de organizare a muncii. Din acest motiv, demersul nostru investigativ va fi centrat pe problematica statutului juridic al lucrătorului atipic în lumina politicilor sociale europene și naționale.

În fața lipsei acute de protecție și a unui nivel de vulnerabilitate deloc de neglijat în rândul celor care își desfășoară activitatea în temeiul acestor noi aranjamente contractuale, aceste politici nu sunt suficient de coerente și constante. Or, într-o astfel de situație, dacă legiuitorul Uniunii Europene nu va reuși să creeze un cadru normativ unitar și sincronizat în privința raporturilor de muncă atipice, atât de necesar în acest domeniu de activitate, segmentarea pieței muncii între cele două categorii de lucrători, standard și non-standard, fără tăgadă, se va accentua.

Plecând de la aceste premise, prezenta cercetare va cuprinde și o analiză a diferitelor acte juridice adoptate la nivel european, care privesc raporturile de muncă atipice. Având ca punct de plecare cadrul normativ

---

<sup>1</sup> Și care, în marea lor majoritate, beneficiază de reglementări specifice europene.