

## Cuprins general

<b>Codul muncii</b>	<b>1</b>
<i>Index</i>	119
<b>Legea nr. 62/2011 a dialogului social</b>	<b>124</b>
<i>Index</i>	176
<b>1. Legea nr. 81/2018</b> privind reglementarea activității de telemuncă	179
<b>2. Legea nr. 467/2006</b> privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților	183
<b>3. Legea nr. 67/2006</b> privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora	187
<b>4. Legea nr. 16/2017</b> privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale	191
<b>5. Legea nr. 319/2006</b> a securității și sănătății în muncă	216
<b>6. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003</b> privind protecția maternității la locurile de muncă	238
<b>7. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010</b> privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor	249
<b>8. Legea nr. 335/2013</b> privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior	276
<b>9. Legea nr. 176/2018</b> privind internshipul	286
<b>10. Ordinul nr. 64/2003</b> pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă	299
<b>11. Hotărârea Guvernului nr. 905/2017</b> privind registrul general de evidență a salariaților	304
<b>12. Hotărârea Guvernului nr. 1260/2011</b> privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011	312
<b>13. Legea nr. 52/2011</b> privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri	326
<b>14. Ordonanța Guvernului nr. 25/2014</b> privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România ( <i>extras</i> )	342

# Codul muncii

## Legea dialogului social și 14 legi uzuale

---

---

Ediție îngrijită și adnotată de  
**Avocat dr. Marius Eftimie**

Actualizat la data de  
**1 septembrie 2019**

**Art. 79. [Motivete ce pot fi invocate de angajator în fața instanței]** În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

**Art. 80. [Anularea concedierii și plata de despăgubiri. Repunerea părților în situația anterioară. Încetarea de drept a contractului individual de muncă]**

(1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

(2) La solicitarea salariatului instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

(3) În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești.

### *Secțiunea a 8-a. Demisia*

**Art. 81. [Definiție, înregistrare, preaviz]** (1) Prin *demisie* se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(5) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.

(6) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(7) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

(8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

## **Capitolul VI. Contractul individual de muncă pe durată determinată**

**Art. 82. [Forma și condițiile de încheiere]** (1) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 83, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

(4) Între aceleași părți se pot încheia succesive cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.

(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

**Notă.** A se vedea și Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între Confederația Europeană a Sindicatelor, Uniunea Confederațiilor din Industrie și a Angajatorilor din Europa și Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică (J.O. L 175 din 10 iulie 1999).

**Hotărâri C.J.U.E. 1. Cauza C-16/15, Pérez López, Hotărârea din 14 septembrie 2016, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. Politica socială. Directiva 1999/70/CE. Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP. Clauzele 3-5. Contracte de muncă pe durată determinată succesive în sectorul sănătății publice. Măsuri de prevenire a recurserii abuzive la raporturile de muncă pe durată determinată succesive. Sancțiuni. Recalificarea raportului de muncă. Drept la o indemnizație:**

1) Clauza 5 pct. 1 lit. (a) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, anexat la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretată în sensul că se opune ca o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal să fie aplicată de autoritățile statului membru vizat astfel încât: – reînnoirea contractelor de muncă pe durată determinată succesive, în sectorul public al sănătății, este considerată ca fiind justificată de „motive obiective” în sensul clauzei respective ca urmare a faptului că aceste contracte sunt întemeiate pe dispoziții legale care permit reînnoirea pentru asigurarea prestării de servicii determinate de natură temporară, conjuncturală sau extraordinară, în condițiile în care, în realitate, nevoile respective sunt permanente și durabile;

– nu există nicio obligație în sarcina administrației competente de a crea posturi permanente pentru a pune capăt angajării de personal statutar ocazional și i se permite acestuia să ocupe posturile permanente create prin angajarea de personal „temporar”, în așa fel încât situația de precaritate a lucrătorilor se perpetuează, în condițiile în care statul în cauză cunoaște un deficit structural de posturi de personal titular în acest sector.

2) Clauza 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, anexat la Directiva 1999/70, trebuie interpretată în sensul că nu se opune, în principiu, unei legislații naționale care impune ca raportul contractual să înceteze la data prevăzută de contractul pe durată determinată și să se lichideze drepturile aferente, fără a se aduce atingere unei eventuale noi numiri, cu condiția ca această legislație să nu fie de natură a repune în discuție obiectivul sau efectul util al acestui acord-cadru, aspect a cărui verificare revine instanței de trimitere.

**2. Cauzele conexe C-184/15 și C-197/15, Martínez Andrés și Castrejuna López, Hotărârea din 14 septembrie 2016, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. Politica socială. Directiva 1999/70/CE. Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP. Clauzele 5 și 8. Folosirea contractelor de muncă pe durată determinată succesive. Măsuri de prevenire a recurserii abuzive la contractele sau la raporturile de muncă pe durată determinată succesive. Sancțiuni. Recalificarea raportului de muncă pe durată determinată în „contract de muncă pe durată determinată nepermanent”. Principiul efectivității:**

1) Clauza 5 pct. 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, anexat la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind

acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretată în sensul că se opune ca o reglementare națională, precum cea în discuție în litigiile principale, să fie aplicată de instanțele naționale ale statului membru în cauză astfel încât, în cazul folosirii abuzive a contractelor de muncă pe durată determinată succesive, se acordă persoanelor angajate de administrație, prin intermediul unui contract de muncă supus normelor dreptului muncii, un drept la menținerea raportului de muncă, însă acest drept nu este recunoscut, în general, personalului angajat de această administrație în temeiul dreptului administrativ, cu excepția cazului în care există o altă măsură eficientă în ordinea juridică națională pentru sancționarea unor asemenea abuzuri în privința acestora din urmă, aspect care trebuie verificat de instanța națională.

2) Dispozițiile Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată, anexat la Directiva 1999/70, coroborate cu principiul efectivității trebuie interpretate în sensul că se opun unor norme procedurale naționale care obligă lucrătorul pe durată determinată să întenteze o nouă acțiune în vederea stabilirii sancțiunii adecvate atunci când s-a constatat, de către o autoritate judiciară, recurgerea abuzivă la contracte de muncă pe durată determinată succesive, în măsura în care, pentru lucrătorul în cauză, rezultă inconveniente procedurale, în special în materie de cost, de durată și de norme privind reprezentarea, de natură să facă excesiv de dificilă exercitarea drepturilor care îi sunt conferite de ordinea juridică a Uniunii.

**3. Cauza C-361/12, Carratù, Hotărârea din 12 decembrie 2013, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. Politica socială. Directiva 1999/70/CE. Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată. Principiul nediscriminării. Noțiunea „condiții de încadrare în muncă”. Reglementare națională care prevede, în cazul stabilirii nelegale a duratei unui contract de muncă, un regim de indemnizare diferit de cel aplicabil în cazul încetării nelegale a unui contract de muncă pe durată nedeterminată:**

1) Clauza 4 pct. 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretată în sensul că poate fi invocată direct împotriva unei entități statale precum Poste Italiane SpA.

2) Clauza 4 pct. 1 din același acord-cadru cu privire la munca pe durată determinată trebuie interpretată în sensul că noțiunea „condiții de încadrare în muncă” include indemnizația pe care un angajator trebuie să o plătească unui lucrător ca urmare a stabilirii nelegale a duratei contractului de muncă al acestuia.

3) Deși acordul-cadru menționat nu se opune ca statele membre să introducă un tratament mai favorabil pentru lucrătorii cu contract pe durată determinată decât cel prevăzut de acest acord, clauza 4 pct. 1 din acordul-cadru respectiv trebuie interpretată în sensul că nu impune ca indemnizația acordată în cazul stabilirii nelegale a duratei unui contract de muncă și cea plătită în cazul întreruperii nelegale a unui contract de muncă pe durată nedeterminată să fie tratate în același mod.

**4. Cauza C-109/09, Deutsche Lufthansa, Hotărârea din 10 martie 2011, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. Politica socială. Contract de muncă pe durată determinată. Directiva 1999/70/CE. Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Rolul instanței naționale:**

Clauza 5 pct. 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretată în sensul că enunțul „o legătură obiectivă strânsă cu un contract de muncă pe durată determinată anterior încheiat cu același angajator”, din cuprinsul art. 14 alin. (3) din Legea privind munca cu timp parțial și contractele pe durată determinată (*Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge*) din 21 decembrie 2000, trebuie aplicat în situații în care un contract pe durată determinată nu a fost precedat imediat de un contract pe durată nedeterminată încheiat cu același angajator, iar între aceste contracte există un interval de mai mulți ani, atunci când, în toată această perioadă,

raportul de muncă inițial a continuat, pentru aceeași activitate, cu același angajator, printr-o succesiune neîntreruptă de contracte pe durată determinată. Este de competența instanței de trimitere să interpreteze, în măsura în care este posibil, dispozițiile relevante de drept intern conform clauzei 5 pct. 1 menționate mai sus.

**5. Cauzele conexe C-378/07-C-380/07, Angelidaki și alții, Hotărârea din 23 aprilie 2009, curia.europa.eu – Directiva 1999/70/CE. Clauzele 5 și 8 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată. Contracte de muncă pe durată determinată în sectorul public. Prim sau unic contract. Contracte succesive. Măsură legală echivalentă. Reducere a nivelului general de protecție acordată lucrătorilor. Măsuri de prevenire a abuzurilor. Sancțiuni. Interdicție absolută de transformare a contractelor de muncă pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată în sectorul public. Consecințe ale transpunerii incorecte a unei directive. Interpretare conformă:**

1) Clauza 5 pct. (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, cuprins în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretată în sensul că nu se opune adoptării de către un stat membru a unei reglementări naționale, precum Decretul prezidențial nr. 164/2004 de stabilire a dispozițiilor privind lucrătorii recrutați în temeiul unor contracte pe durată determinată în sectorul public, care, în vederea transpunerii Directivei 1999/70 în mod specific cu scopul de a aplica dispozițiile acesteia sectorului public, prevede punerea în aplicare a măsurilor de prevenire a folosirii abuzive de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată succesive enumerate la pct. (1) lit. (a)-(c) din această clauză, atunci când există deja în dreptul intern – aspect care trebuie verificat de instanța de trimitere – o „măsură legală echivalentă” în sensul clauzei menționate, precum art. 8 alin. (3) din Legea nr. 2112/1920 privind rezilierea obligatorie a contractului de muncă al angajaților din sectorul privat, în măsura în care totuși reglementarea menționată, pe de o parte, nu afectează caracterul efectiv al prevenirii folosirii abuzive de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată astfel cum rezultă acesta din măsura legală echivalentă menționată și, pe de altă parte, respectă dreptul comunitar și, mai ales, clauza 8 pct. (3) din acordul menționat.

2) Clauza 5 pct. (1) lit. (a) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată trebuie interpretată în sensul că se opune posibilității ca o reglementare națională, precum cea în cauză în acțiunile principale, să fie aplicată de autoritățile statului membru respectiv astfel încât reînnoirea de contracte de muncă pe durată determinată succesive în sectorul public să fie considerată justificată de „motive obiective” în sensul clauzei menționate, pentru simplul motiv că aceste contracte sunt întemeiate pe dispoziții legale care permit reînnoirea lor pentru a satisface anumite nevoi provizorii, în condițiile în care, în realitate, respectivele nevoi sunt permanente și durabile. În schimb, aceeași clauză nu se aplică încheierii unui prim sau unic contract sau raport de muncă pe durată determinată.

3) Clauza 8 pct. (3) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată trebuie interpretată în sensul că „reducerea” prevăzută de aceasta trebuie examinată în raport cu nivelul general de protecție care era aplicabil, în statul membru respectiv, atât lucrătorilor care au încheiat contracte de muncă pe durată determinată succesive, cât și lucrătorilor care au încheiat un prim sau unic contract pe durată determinată.

4) Clauza 8 pct. (3) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale, precum Decretul prezidențial nr. 164/2004, care, spre deosebire de o normă de drept intern anterioară, precum art. 8 alin. (3) din Legea nr. 2112/1920, pe de o parte, nu mai prevede, în cazul în care s-a recurs abuziv la contracte de muncă pe durată determinată în sectorul public, recalificarea acestora din urmă în contracte de muncă pe durată nedeterminată sau condiționează recalificarea de respectarea anumitor cerințe cumulative și restrictive și, pe de altă parte, exclude de la beneficiul măsurilor de protecție pe care le prevede lucrătorii care au încheiat un prim sau unic contract de muncă pe durată determinată, în condițiile în care astfel de modificări – aspect care trebuie verificat de instanța menționată – privesc o categorie

limitată de lucrători care au încheiat un contract de muncă pe durată determinată sau sunt compensate prin adoptarea de măsuri de prevenire a folosirii abuzive de contracte de muncă pe durată determinată în sensul clauzei 5 pct. (1) din acordul-cadru menționat. Cu toate acestea, punerea în aplicare a acestui acord-cadru printr-o reglementare națională, precum Decretul prezidențial nr. 164/2004, nu poate conduce la reducerea protecției care era aplicabilă anterior în ordinea juridică internă lucrătorilor pe durată determinată la un nivel inferior celui definit prin dispozițiile minime de protecție prevăzute de același acord-cadru. În special, respectarea clauzei 5 pct. (1) din acordul-cadru menționat impune ca o astfel de reglementare să prevadă, în ceea ce privește folosirea abuzivă de contracte de muncă pe durată determinată succesive, măsuri eficiente și obligatorii de prevenire a unei astfel de folosiri abuzive, precum și sancțiuni care au un caracter suficient de eficiente și de disuasiv pentru a garanta deplina eficacitate a acestor măsuri de prevenire. Prin urmare, este de competența instanței de trimitere să verifice dacă aceste condiții sunt îndeplinite.

5) În împrejurări precum cele din acțiunile principale, Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată trebuie interpretat în sensul că, în cazul în care ordinea juridică internă a statului membru respectiv cuprinde, în sectorul avut în vedere, alte măsuri efective pentru a evita și, după caz, sancționa folosirea abuzivă de contracte de muncă pe durată determinată succesive în sensul clauzei 5 pct. (1) din acest acord, aceasta nu împiedică aplicarea unei norme de drept național care interzice în mod absolut, în sectorul public, transformarea în contract de muncă pe durată nedeterminată a unei succesiuni de contracte de muncă pe durată determinată care, întrucât au avut ca obiect acoperirea de nevoi permanente și durabile ale angajatorului, trebuie să fie considerate abuzive. Este totuși de competența instanței de trimitere să aprecieze în ce măsură condițiile de aplicare, precum și punerea în aplicare efectivă a dispozițiilor relevante de drept intern fac din aceasta o măsură adecvată pentru prevenirea și, după caz, sancționarea folosirii abuzive de către administrația publică a unor contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive.

În schimb, nefiind aplicabilă lucrătorilor care au încheiat un prim sau unic contract de muncă pe durată determinată, clauza 5 pct. (1) din acordul-cadru menționat nu impune statelor membre să adopte sancțiuni în cazul în care un astfel de contract acoperă, în realitate, nevoi permanente și durabile ale angajatorului.

6) Este de competența instanței de trimitere să interpreteze dispozițiile relevante de drept intern, în măsura posibilului, în conformitate cu clauza 5 pct. (1) și cu clauza 8 pct. (3) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, precum și să decidă, în acest context, dacă o „măsură legală echivalentă” în sensul primei dintre aceste clauze, precum cea prevăzută la articolul 8 alin. (3) din Legea nr. 2112/1920, trebuie aplicată în acțiunile principale în locul altor dispoziții de drept intern.

**6. Cauza C-586/10, Kúćuk, Hotărârea din 26 ianuarie 2012, curia.europa.eu – Politică socială. Directiva 1999/70/CE. Clauza 5 pct. (1) lit. (a) din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată. Contracte de muncă pe durată determinată succesive. Motive obiective care pot justifica reînnoirea acestor contracte. Reglementare națională care justifică folosirea unor contracte pe durată determinată în caz de înlocuire temporară. Nevoie permanente sau frecventă de personal de înlocuire. Luare în considerare a tuturor împrejurărilor în care se realizează reînnoirea contractelor pe durată determinată succesive:**

Clauza 5 pct. (1) lit. (a) din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, prevăzut în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretată în sensul că nevoia temporară de personal de înlocuire, prevăzută de o reglementare națională precum cea din acțiunea principală, poate, în principiu, să constituie un motiv obiectiv în sensul clauzei menționate. Simplul fapt că un angajator este obligat să folosească frecvent, și chiar permanent, înlocuiri temporare, iar aceste înlocuiri pot fi acoperite și prin angajarea salariaților în temeiul unor contracte de muncă pe durată nedeterminată nu implică lipsa unui motiv obiectiv în sensul clauzei 5

pct. (1) lit. (a) din acordul-cadru menționat și nici existența unui abuz în sensul acestei clauze. Cu toate acestea, cu ocazia aprecierii aspectului dacă reînnoirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată este justificată printr-un astfel de motiv obiectiv, autoritățile statelor membre, în temeiul competențelor lor respective, trebuie să ia în considerare toate împrejurările cauzei, inclusiv numărul și durata cumulată a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată încheiate în trecut cu același angajator.

**7. Cauza C-190/13, *Márquez Samohano, Hotărârea din 13 martie 2014, curia.europa.eu* – *Politica socială. Directiva 1999/70/CE. Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP. Universități. Profesori asociați. Contracte de muncă pe durată determinată succesive. Clauza 5 pct. 1. Măsuri de prevenire a recurgerii abuzive la contracte pe durată determinată. Noțiunea „motive obiective” care justifică astfel de contracte. Clauza 3. Noțiunea „contract de muncă pe durată nedeterminată”. Sancțiuni. Dreptul la o indemnizație. Diferență de tratament între lucrători pe durată nedeterminată:***

Clauza 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale, precum cea în discuție în litigiul principal, care permite universităților să efectueze prelungirea contractelor de muncă pe durată determinată succesive încheiate cu profesori asociați, fără nicio limitare în ceea ce privește durata maximă și numărul de prelungiri ale acestor contracte, din moment ce astfel de contracte sunt justificate de un motiv obiectiv, în sensul pct. 1 lit. (a) din această clauză, ceea ce revine instanței de trimitere să verifice. Cu toate acestea, revine deopotrivă acestei instanțe sarcina de a verifica în concret că, în litigiul principal, prelungirea contractelor de muncă pe durată determinată succesive în cauză ar viza efectiv acoperirea unor nevoi provizorii și că o reglementare precum cea în discuție în litigiul principal nu a fost utilizată de fapt pentru a satisface nevoi permanente și durabile în materie de recrutare de personal didactic.

**8. Cauza C-614/15, *Popescu, Ordonanța din 21 septembrie 2016, curia.europa.eu* – *Trimitere preliminară. Art. 99 din Regulamentul de procedură al Curții. Politica socială. Directiva 1999/70/CE. Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP. Contracte de muncă pe durată determinată succesive. Asistentă veterinară în domeniul controlului sanitar-veterinar. Sectorul public. Clauza 5 pct. 1. Măsuri de prevenire a recurgerii abuzive la contracte pe durată determinată. Noțiunea „motive obiective” care justifică astfel de contracte. Înlocuirea unor posturi vacante în așteptarea rezultatului unor proceduri de concurs:***

Clauza 5 pct. 1 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care consideră reînnoirea unor contracte de muncă pe durată determinată succesive, în sectorul public, ca fiind justificată de „motive obiective” în sensul acestei clauze, pentru simplul motiv că atribuțiile de control ale personalului angajat în domeniul sanitar-veterinar au un caracter nepermanent din cauza variațiilor volumului de activitate al unităților care trebuie controlate, cu excepția cazului în care, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere, reînnoirea contractelor vizează efectiv să acopere o nevoie specifică în sectorul în cauză, fără însă ca la originea acesteia să poată sta considerații de ordin bugetar. În plus, împrejurarea că reînnoirea unor contracte pe durată determinată succesive se efectuează în așteptarea rezultatului procedurii de concurs nu poate fi suficientă pentru a se considera că această reglementare este conformă cu clauza menționată, dacă rezultă că aplicarea concretă a acesteia conduce, în speță, la o recurgere abuzivă la contracte de muncă pe durată determinată succesive, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.



**9. Cauza C-331/17, *Sciotto, Hotărârea din 25 octombrie 2018, curia.europa.eu*** – *Trimitere preliminară. Politica socială. Directiva 1999/70/CE. Acordul-cadru CES, UNICE și CEEP cu privire la munca pe durată determinată. Clauza 5. Măsuri prin care se urmărește să se prevină folosirea abuzivă a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive. Legislație națională care exclude aplicarea acestor măsuri în sectorul de activitate al fundațiilor lirice și simfonice.*

Clauza 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale, precum cea în discuție în litigiul principal, în temeiul căreia normele de drept comun care guvernează raporturile de muncă și prin care se urmărește sancționarea recurgerii abuzive la contractele pe durată determinată succesive prin recalificarea automată a contractului pe durată determinată în contract pe durată nedeterminată dacă raportul de muncă durează dincolo de o dată precisă nu sunt aplicabile sectorului de activitate al fundațiilor lirice și simfonice, atunci când nu există nicio altă măsură efectivă în ordinea juridică internă prin care să se sancționeze abuzurile constatate în acest sector.

**Art. 83. [Cazuri]** Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

- a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;
- c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
- d) 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;
- e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
- h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

**Notă. 1.** Referitor la lit. a), a se vedea și art. 194 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată (M. Of. nr. 625 din 31 august 2012).

**2.** Referitor la lit. h), a se vedea, spre exemplu: ► art. 67<sup>1</sup> din Legea nr. 69/2000 a educației fizice și sportului (M. Of. nr. 200 din 9 mai 2000); ► art. 3 din H.G. nr. 83/2003 privind autorizarea societăților comerciale care prestează servicii de selecție și plasare a personalului navigant maritim sau fluvial pe nave care arborează pavilion român ori străin, precum și instituirea unor măsuri de securitate financiară în caz de abandonare a acestuia în afara României (M. Of. nr. 84 din 11 februarie 2003); ► art. 8 din H.G. nr. 679/2003 privind condițiile de obținere a atestatului, procedurile de atestare și statutul asistentului maternal profesionist (M. Of. nr. 443 din 23 iunie 2003); ► art. 19 din O.G. nr. 42/2004 privind organizarea activității sanitar-veterinare și pentru siguranța alimentelor (M. Of. nr. 94 din 31 ianuarie 2004); ► art. 13 din O.G. nr. 21/2007 privind instituțiile și companiile de spectacole sau concerte, precum și desfășurarea activității de impresariat artistic (M. Of. nr. 82 din data de 2 februarie 2007).

**Art. 84. [Durata]** (1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.

(2) În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.

**Art. 85. [Perioada de probă]** Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;

b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;

c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

**Art. 86. [Informarea și accesul la locurile de muncă vacante]** (1) Angajatorii sunt obligați să informeze salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.

(2) O copie a anunțului prevăzut la alin. (1) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.

**Art. 87. [Egalitatea de tratament]** (1) 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.

(2) În sensul alin. (1), *salariatul permanent comparabil* reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate sau una similară, în aceeași unitate, avându-se în vedere calificarea/apținuturile profesionale.

(3) Atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

**Hotărâri C.J.U.E. 1.** A se vedea **cauza C-143/16, *Abercrombie & Fitch Italia*, Hotărârea din 19 iulie 2017**, redată *supra*, la art. 5.

**2. Cauzele conexe C-444/09 și C-456/09, *Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres*, Hotărârea din 22 decembrie 2010, curia.europa.eu – *Politica socială. Directiva 1999/70/CE. Clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP. Principiul nediscriminării. Aplicarea acordului-cadru personalului temporar al unei comunități autonome. Reglementare națională prin care se stabilește o diferență de tratament în privința atribuirii unui spor de vechime în muncă, întemeiată exclusiv pe natura***

*temporară a raportului de muncă. Obligația de a recunoaște, cu efect retroactiv, dreptul la sporul de vechime: (...)*

2) Un spor de vechime, precum cel în discuție în acțiunea principală, în măsura în care reprezintă o condiție de încadrare în muncă, intră în domeniul de aplicare al clauzei 4 alin. (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, anexat la Directiva 1999/70, astfel încât lucrătorii pe durată determinată pot să se opună unui tratament care, în privința acordării acestui spor, este, cu excepția unei justificări obiective, mai puțin favorabil decât cel de care beneficiază lucrătorii pe durată nedeterminată care se află într-o situație comparabilă. Natura temporară a raportului de muncă al anumitor funcționari publici nu poate să reprezinte, prin ea însăși, un motiv obiectiv în sensul acestei clauze din acordul-cadru. (...)

4) Clauza 4 alin. (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, anexat la Directiva 1999/70, este necondiționată și suficient de precisă pentru a putea fi invocată în fața unei instanțe naționale de funcționarii temporari împotriva unui stat pentru a li se recunoaște beneficiul unui spor de vechime, precum sporul de vechime trienal în discuție în acțiunea principală, pentru perioada cuprinsă între data expirării termenului acordat statelor membre pentru transpunerea Directivei 1999/70 și data intrării în vigoare a legii naționale prin care se transpune această directivă în dreptul intern al statului membru în cauză, sub rezerva respectării dispozițiilor relevante din dreptul național referitoare la prescripție. (...)

**3. Cauza C-177/10, Rosado Santana, Hotărârea din 8 septembrie 2011, curia.europa.eu – Politică socială. Directiva 1999/70/CE. Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată încheiat între CES, UNICE și CEEP. Clauza 4. Aplicarea acordului-cadru în domeniul funcției publice. Principiul nediscriminării:**

1) Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP și Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată care figurează în anexa la aceasta trebuie să se interpreteze în sensul că, pe de o parte, se aplică contractelor și raporturilor de muncă pe durată determinată încheiate cu administrațiile și cu celelalte organe ale sectorului public și că, pe de altă parte, impun excluderea oricărei diferențe de tratament între funcționarii de carieră și funcționarii temporari comparabili ai unui stat membru numai pentru că aceștia din urmă au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective, în sensul clauzei 4 alin. (1) din acordul-cadru menționat.

2) Clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată trebuie să fie interpretată în sensul că se opune ca perioadele de serviciu efectuate de un funcționar temporar al unei administrații publice să nu fie luate în considerare pentru accesul acestuia din urmă, devenit între timp funcționar de carieră, la o promovare internă la care pot să pretindă numai funcționarii de carieră, cu excepția cazului în care această excludere este justificată de motive obiective, în sensul alin. (1) al acestei clauze. Simplul fapt că funcționarul temporar a efectuat perioadele de serviciu respective în temeiul unui contract sau al unui raport de muncă pe durată determinată nu constituie un asemenea motiv obiectiv. (...)

**4. Cauza C-158/16, Vega González, Hotărârea din 20 decembrie 2017, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. Politică socială. Directiva 1999/70/CE. Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP. Clauza 4. Principiul nediscriminării. Noțiunea „condiții de încadrare în muncă”. Punerea în poziție administrativă de concediu special. Reglementare națională care prevede acordarea unui concediu special în caz de alegere în funcții de demnitate publică doar în favoarea funcționarilor, cu excluderea agenților netitulari:**

1) Clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, anexat la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretată în sensul că noțiunea „condiții de încadrare în muncă”, vizată la această dispoziție, include dreptul unui lucrător care a fost ales într-o funcție parlamentară

de a beneficia de un concediu special, prevăzut de reglementarea națională, în virtutea căruia raportul de muncă este suspendat, astfel încât menținerea locului de muncă al acestui lucrător și dreptul său la promovare sunt garantate până la expirarea mandatului său parlamentar.

2) Clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, anexat la Directiva 1999/70, trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care exclude în manieră absolută acordarea în favoarea unui lucrător pe durată determinată, în vederea exercitării unui mandat politic, a unui concediu în virtutea căruia raportul de muncă este suspendat până la reintegrarea acestui lucrător, la capătul mandatului respectiv, în timp ce acest drept este recunoscut lucrătorilor pe durată nedeterminată.

## Capitolul VII. Munca prin agent de muncă temporară

**Art. 88. [Definiții]** (1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

(2) *Salariatul temporar* este persoana care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

(3) *Agentul de muncă temporară* este persoana juridică, autorizată de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care încheie contracte de muncă temporară cu salariați temporari, pentru a-i pune la dispoziția utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere la dispoziție sub supravegherea și conducerea acestuia. Condițiile de funcționare a agentului de muncă temporară, precum și procedura de autorizare se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

(4) *Utilizatorul* este persoana fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.

(5) *Misiunea de muncă temporară* înseamnă acea perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar.

**Notă.** A se vedea și: ► H.G. nr. 1256/2011 privind condițiile de înființare și funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară (M. Of. nr. 5 din 4 ianuarie 2012); ► Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară (J.O. L 327 din 5 decembrie 2008).

**Art. 89. [Cazuri în care se poate utiliza munca temporară]** Un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar, cu excepția cazului prevăzut la art. 93.

**Art. 90. [Durata misiunii de muncă temporară]** (1) Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni.

(2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 36 de luni.