

---

**ESTABLISHING GENERAL MANDATORY ELEMENTS UNDER A SPECIAL  
INDIVIDUAL LABOR CONTRACT - LEGISLATION, PROCEDURE, PRACTICAL  
ASPECTS**

**Ana Ștefănescu, Assist. Prof., PhD, "Dunărea de Jos" University of Galați**

*Abstract: For the purpose of valid conclusion of any special individual labor contract (concluded for determined period, part-time contract, work at home/teleworking contract etc), one should pay particular attention not only to particular, elements/provisions, which are compulsory, but also to the common elements, which are as well inseparable from any individual labor contract, be it "standard" or special. Even if under such contracts the particular elements display certain special features (such as "working programme" in the case of individual labor contract with work at home), they must not be mistaken for specific mandatory elements (such as "the working programme during which the employer has the right to control the employee's activity and the concrete method of carrying out the control", in the case of the same type of contract).*

*Undoubtedly, its mandatory contractual elements - both general and particular ones - should be stipulated under the contract in their entirety and in accordance with the legal provisions in force. In addition to the penalty of nullity of the contract for having concluded the contract by breaching the law (also as a consequence) or the patrimonial liability on the part of the employer, there may also occur the employer's contraventional liability, the best-known contravention in connection to the content of the contract for "stipulating (...) some provisions which are contrary to the law". In practice, we can not boast about so many contracts which "are acquitted of being sanctioned" with those sanctions, the last one being the most easily to be applied.*

*So, we consider as being useful to suggest under the present article, a methodological approach of the general mandatory elements to be stipulated under a special individual labor contract, if not an exhaustive one, at least a conclusive one for the purpose of assisting both employers and employees from the procedural point of view. For the proper understanding of the suggested solutions, we have considered as being necessary also some comments, which we hope to clarify some issues, as well as some aspects from judicial practice.*

*Keywords: general mandatory elements, special individual labor contract, procedure, comments, practical aspects.*

### **1. Elemente generale specifice în sistemul contractelor individuale de muncă**

Într-un contract individual de muncă *special*, există *elemente generale* care comportă un anumit *specific* – ele sunt „palierul” de mijloc al contractului, situat între *elementele generale care nu se modifică în funcție de tipul contractului (cele „fixe”)* – cum ar fi

*subordonarea* - , și cele *speciale* – ca de exemplu, *programul de control* în cazul contractului de muncă *la domiciliu*.

Pentru a le distinge în raport cu celelalte două, *le vom numi în acest material, elemente generale specifice*.

Toate *aceste trei categorii de elemente* sunt obligatorii pentru valabilitatea contractului de muncă special, se află în strânsă conexiune și trebuie exprimate în perfectă armonie cu „condițiile de fapt în care este prestată activitatea”<sup>1</sup>, pentru că de acestea depinde „existența relației de muncă”<sup>2</sup>.

Pentru a ajunge la un asemenea rezultat, trebuie să avem în vedere fizionomia juridică a fiecărui contract, „*standard*”<sup>3</sup> sau *special*. Codul muncii definește contractul individual de muncă în general (la art. 10), oferind detalii destul de precise pentru cele speciale. Nu este suficient, însă, pentru a oferi o imagine de ansamblu asupra elementelor în discuție, desigur perfectibilă. În primul rând, trebuie stabilit ce se înțelege prin contractul „*standard*”, el fiind „arhetipul”<sup>4</sup> celorlalte, cu care formează un adevărat sistem funcțional. Am optat, în acest sens, pentru o analiză din perspectiva *părților* către *întreg* și propunem următoarea descriere: este acel contract individual de muncă încheiat pe durată *nedeterminată*, pentru realizarea unei *norme integrale de muncă*, în baza căruia activitatea salariatului se desfășoară, regulat, în *locațiile angajatorului*<sup>5</sup>, *sub supravegherea și conducerea lui* directă (fizică) și al cărui *obiect* este format *exclusiv*<sup>6</sup> din *prestarea muncii în schimbul plății salariului*.

Delimitarea tuturor contractelor în sistem ne va permite înțelegerea *elementelor generale specifice* într-un contract special, „mobilitatea”/transformarea acestora în funcție de situația specială și chiar de *concursul* unor asemenea situații, fără a ignora faptul că toate se fundamentează pe acea *subordonare specifică a salariatului față de angajator* - element general care nu se schimbă niciodată, ci doar poate lua unele forme. În aceeași categorie de elemente generale „fixe” importante mai intră: obligația angajatorului de a asigura (pentru toți angajații săi) „egalitatea de șanse și de tratament”, „demnitatea în muncă”; dreptul la repausuri periodice, dreptul la informare și consultare etc.

Pentru a ilustra un „tablou” al contractelor individuale de muncă *speciale*, ce se pot încheia în baza legislației noastre, românești, enumerăm următoarele contracte *speciale de bază*:

- contractul individual de muncă *pe durată determinată*;
- contractul individual de muncă *temporară* (dintre *agentul de muncă temporară* și *salariatul temporar*) - o formă a celui menționat anterior, dacă avem în vedere durata determinată a *misiunii de muncă temporară* pentru care se încheie;
- contractul individual de muncă *pe durată nedeterminată* (dintre *agentul de muncă temporară* și *salariatul temporar*) - un *contract-cadru* pentru cel precedent, în care

<sup>1</sup> Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii, Ediția a VIII-a*, Editura Universul Juridic, București, 2014, p. 20.

<sup>2</sup> *Ibidem*.

<sup>3</sup> Am preluat atributul „standard” din Mara Ioan, *Contractul individual de muncă și convenția civilă de prestări servicii*, Editura Wolters Kluwer România, București, 2009, p. 57.

<sup>4</sup> Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, Ediția a III-a, Editura Universul Juridic, București, 2014, p. 225.

<sup>5</sup> A se vedea și Ion Traian Ștefănescu, *op. cit.*, p. 225.

<sup>6</sup> Excepția o reprezintă contractul de ucenicie.

*prestația salariatului* (obișnuită) suferă o *transformare* esențială – acesta nu muncește, ci se află la *dispoziția agentului* (angajatorul său) pentru a realiza o eventuală viitoare misiune de muncă temporară la un utilizator în baza unui (posibil și viitor) contract de muncă temporară;

- contractul individual de muncă *cu timp parțial*;
- contractul individual de muncă *la domiciliu*;
- contractul individual *privind telemunca*, contract nenumit, grefat pe cel de muncă la domiciliu și asemănător cu acesta în mare măsură;
- *convenția individuală de muncă*<sup>7</sup> *la domiciliu*;
- *convenția individuală de muncă cu fracțiune de normă*;
- contractul individual de muncă al *asistentului maternal profesionist* (o specie a contractului de muncă la domiciliu);
- contractul individual de muncă al *asistentului personal profesionist* (tot o specie a contractului de muncă la domiciliu);
- contractul *de ucenicie* la locul de muncă diferit, în esență, prin faptul că la obiectul obișnuit al contractului – prestarea muncii în schimbul plății salariului - se adaugă *obligația de formare profesională* care-i revine ucenicului și *asigurarea realizării ei* în sarcina angajatorului.

După *situația specială* (*munca cu timp parțial, telemunca* etc.) se vor modela toate *elementele generale specifice*.

Un contract special, de alt tip decât cele enumerate, poate fi și cel în care s-au îmbinat două sau mai multe contracte *speciale de bază*, formându-se, de exemplu, *contractul individual de telemunca temporară cu timp parțial*. Este vorba de un *concurș de situații speciale*, nereglementat (ca ansamblu), drept pentru care se va analiza care *situație* este determinantă (în speță, apreciem, *telemunca*) în crearea unui anumit element sau a mai multora, deci esențială pentru noua fizionomie juridică a contractului. Cu alte cuvinte, situația determinantă va modela toate *elementele generale specifice*, dar în esență - pentru că nu putem exclude interferența celorlalte situații (secundare) – în speță *munca prin agent de muncă temporară și munca cu timp parțial*.

Desigur, un anumit contract special comportă trăsături ori conținut diferit și în funcție de regimul juridic aplicabil unui anumit raport de muncă (pentru consilierii juridici, cadrele didactice, membrii cooperatori etc.), astfel că și un asemenea contract (special) devine arhetip pentru *speciile* lui supuse unor norme speciale în raport cu cel care ilustrează *genul*. În consecință, *elementele generale specifice* se vor adapta; de exemplu, în contractul de muncă al cadrului didactic din învățământul superior *programul de muncă* poate fi evidențiat prin mențiunea generică „conform fișei postului”, urmând ca în funcție de fiecare (fișă) să se realizeze, obligatoriu, concretizarea chiar pe părți ale anului, după o procedură prestabilită de părți care să simplifice o asemenea sarcină dificilă - date fiind cele mai multe activități intelectuale în esență „neprogramabile”.

<sup>7</sup> În baza acestuia ia naștere raportul de muncă (grefat pe raportul cooperatist) dintre un *membru cooperatist* și reprezentantul societății cooperative.

Pentru că legislația noastră permite *programul inegal de muncă*, se poate vorbi și de un contract individual de muncă *discontinuu* (în care, de exemplu, munca se desfășoară în anumite zile din săptămână sau din lună); în general, munca se prestează *succesiv*, nu *discontinuu*. Prin excepție de la cele două situații, dacă există elemente ale subordonării, trebuie încheiat un contract individual de muncă și pentru prestarea activității “dintr-o dată” (*uno actu*) - pentru o singură zi, chiar de o oră.

Se mai particularizează în literatura juridică<sup>8</sup>, în concordanță cu soluția Înaltei Curți de Casație și Justiție, conceptul de *contract individual administrativ* - pentru a caracteriza mecanismul complex al formării consimțământului părților (în mai multe trepte<sup>9</sup> și prin mai multe acte juridice<sup>10</sup>) dintr-un *raport de serviciu*. Similar, raportul de muncă al magistraților presupune tot un mecanism juridic complex, deci un contract *special*, cu precizarea că nu este administrativ, din moment ce magistrații nu fac parte din puterea executivă (ci, din cea judecătorească) și nu sunt nici *demnitari*; am putea să-l denumim *contract individual de magistratură*.

## 2. Procedura cuprinderii elementelor generale specifice în contractul special

Pentru a cuprinde integral *elementele obligatorii* ale contractului special, *inclusiv a celor generale specifice* vor trebui comparate, vigilent, toate elementele din *modelul-cadru al contractului* reglementat de Ordinul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale nr. 64/2003<sup>11</sup> și cele care trebuie să formeze conținutul acestuia potrivit Codului muncii, ținând cont de forța juridică superioară a acestuia din urmă în raport cu primul.

Acestea sunt actele normative care formează „structură de bază obligatorie care se va adapta regimului juridic aplicabil unui anumit raport individual de muncă dintre un angajator și un angajat”<sup>12</sup>.

În acest sens, nu vom avea în vedere, de exemplu, numai elementele din Codul muncii prevăzute la art. 17 alin. (3), completate ce cele de la art. 94 alin. (2), ori la art. 105 alin. (1) etc., care se referă *stricto sensu* la elemente generale sau speciale ale contractului, ci și alte prevederi, cum ar fi cea a art. 64 alin. (5) potrivit căreia în cazul concedierii pentru inaptitudine fizică și/sau psihică, „salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz”. Cu alte cuvinte, *dacă condițiile acordării dreptul menționat nu au fost prevăzute în*

<sup>8</sup>A se vedea Ion Traian Ștefănescu, *op. cit.*, p. 23.

<sup>9</sup> A se vedea Romeo Paul Postelnicu, *Statutul funcționarilor publici*, Editura Universitară, „Carol Davila”, București, 2006, p. 193.

<sup>10</sup> Unul dintre acestea, *stricto sensu* instrument corespondent contractului individual de muncă, este *actul administrativ de numire în funcția publică* (are numai două forme – cel pe durată *nedeterminată* și cel pe durată *determinată*).

<sup>11</sup> Ordinul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 139 din 4 martie 2003, modificat și completat ulterior).

<sup>12</sup> Ana Ștefănescu, Laura Georgescu, *Stabilirea elementelor generale obligatorii într-un contract individual de muncă „standard” – legislație, procedură, management, aspecte practice*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 9/2014, p. 37.

*contractul colectiv de muncă, vor trebui stabilite prin contractul individual de muncă* (nu este negociabil însăși dreptul la compensație ci doar condițiile).

De asemenea, un alt element general (pentru orice contract) prevăzut disparat în Cod este *programul de lucru* (la art. 117), element distinct de cel privind *repartizarea programului de lucru*, respectiv  *timpul de muncă* sau *norma de muncă*<sup>13</sup>. Fiind esențial pentru disciplina muncii, va trebui introdus în contract, alegând între posibilitățile oferite de Cod și ținând cont de tipul contractului – „standard” sau special, sens în care la punctul următor al acestui material oferim o analiză metodologică detaliată (credem, suficient) a acestui element în strânsă legătură ce cele enumerate mai sus (cu care uneori se confundă).

Am arătat că<sup>14</sup>, *în practică*, în mod frecvent, la elaborarea (proiectului) unui contract, fie el „standard” sau special, „se ține cont numai de modelul-cadru al acestuia, reglementat” prin Anexa Ordinului nr. 64/2003, fiind omise „elemente sau precizări ce trebuie corelate cu dispozițiile Codului muncii, ori nu se ține cont de forța juridică superioară a acestuia (în raport cu Ordinul). Pe de altă parte, se pot omite elemente din Anexă neprevăzute sau prevăzute incomplet în Cod. În afară de acestea, există și alte dispoziții cu privire la elementele supuse analizei, cuprinse, de exemplu, în *contractul colectiv de muncă aplicabil* sau *regulamentul intern* ori *regulamentul de organizare și funcționare a unității*.

Unele *elemente generale specifice* sunt ușor de identificat pentru câteva *contracte speciale*, pentru că sunt reglementate; întotdeauna trebuie să căutăm dacă nu cumva există un astfel de element până a recurge la cel stabilit pentru contractul „standard”. Este cazul, de exemplu, *duratei perioadei de probă* (clauză generală, dar facultativă) – ea este distinct reglementată în Codul muncii pentru contractul „standard” [art. 31 alin. (1)], pentru contractul pe durată *determinată* (art. 85) și pentru *contractul de muncă temporară* (art. 97). Pentru celelalte categorii de contracte speciale – pentru *contractul de muncă la domiciliu, cu timp parțial* etc., acest element al perioadei de probă va urma *regula generală* de la art. 31 alin. (1). Dar, de exemplu, în cazul unui *contract de muncă la domiciliu pe durată determinată cu timp parțial*, se va ține cont de art. 85 din Cod, aplicabil contractului pe durată determinată, care reglementează o durată mai mică a acestei perioade (este vorba de acel concurs de situații speciale la care ne-am referit mai sus).

### **3. Stabilirea programului de lucru, controlului muncii, normei de muncă, timpului de muncă, formei de salarizare și a repausurilor periodice**

Toate aceste elemente generale se află în interdependență și își împrumută din specificitate în funcție de tipul contractului, motiv pentru care le vom aborda împreună.

Așa cum a precizat mai sus, *programul de lucru* este un element general al oricărui contract individual de muncă, fie el „standard” sau special, deși nu este prevăzut, așa cum este cazul *normei de muncă* în dispoziția privitoare, *stricto sensu*, la conținutul contractului de muncă a art. 17 alin. (3) din Codul muncii.

<sup>13</sup> Ele sunt sinonime în cazul în care *norma de muncă* se exprimă sub forma *normei de timp*.

<sup>14</sup> Ana Ștefănescu, Laura Georgescu, *op. cit.*, p. 38.

De asemenea, *controlul muncii* realizat de angajator, expresie a autorității de care se bucură, este element general în orice contract – „standard” sau special [art. 10]. El se înscrie în subordonarea specifică dreptului muncii.

În cazul tuturor contractelor individuale de muncă, cu excepția celui de muncă la domiciliu, *programul de lucru* include și *programul de control* – cu alte cuvinte, de regulă, controlul se realizează în cadrul programului de lucru. În stabilirea acestuia, un rol important joacă angajatorul: „programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștință salariaților [de către angajator] și sunt afișate la sediul angajatorului” (art. 117 din Codul muncii). Mai există posibilitatea, oferită de același act normativ, de a utiliza un *program inegal* sau un *program individualizat*.

Dar, în cazul *muncii la domiciliu*, Codul muncii conferă exclusiv salariatului prerogativa stabilirii *programului de lucru* [art. 108 alin. (2)] fiind un drept la care acesta nu poate<sup>15</sup> renunța; cu alte cuvinte nu va putea fi nici negociat. În schimb, părțile vor trebui să negocieze *programul de control* „și modalitatea concretă de realizare a controlului” [art. 109 lit. b)]. Rămâne la latitudinea salariatului dacă va dori să precizeze în contract *programul său de lucru*, pentru că oricum controlul se va realiza doar în cadrul *programului de control*. Cu alte cuvinte, se poate renunța la precizarea unui interval orar pentru muncă sau elementul în discuție se va individualiza generic [în baza art. 108 alin. (2) din Cod]: *programul de muncă se stabilește exclusiv de salariat*. Chiar în lipsa mențiunii, dreptul există prin însăși efectul acestei dispoziții.

Iată deci, că *programul de lucru clasic*, ca element general unic, are ca specific în cazul contractului de muncă la domiciliu diviziunea sa în două elemente distincte cu înțeles și regim diferit - *program de lucru* și *program de control*. Acesta din urmă este un element special al contractului, obligatoriu<sup>16</sup>, și nu unul general specific.

Dacă însă vorbim de o specie a contractului de muncă la domiciliu și anume de contractul individual de telemuncă *on line*, *programul de lucru* va avea regimul clasic, obișnuit<sup>17</sup>; nu la fel stau lucrurile în cazul telemuncii *off-line*.

Dacă vorbim de *contractul individual de muncă la domiciliu cu timp parțial*, *programul de control* va fi contopit cu *programul de lucru*, care astfel va avea doar o parte negociabilă (doar intervalul orar care implică controlul, nu și partea rămasă pentru realizarea exclusivă a muncii) – de exemplu intervalul orar 12,00-14,00 din fiecare zi de miercuri a săptămânii. Specificul acesta derivă din *interdicția realizării muncii suplimentare*<sup>18</sup> - element special al *contractului de muncă cu timp parțial*, reglementat de art. 105 alin. (1) lit. c) din Codul muncii la domiciliu. Într-adevăr, *durata timpului în care se realizează controlul* intră în durata *timpului de muncă* pentru că acest element general are același înțeles indiferent de tipul

<sup>15</sup> A se vedea art. 38 din Codul muncii cu privire la interdicția renunțării salariatului la drepturile conferite prin lege.

<sup>16</sup> A se vedea art. 109 lit. b) din Codul muncii.

<sup>17</sup> A se vedea Ana Ștefănescu, *Munca la domiciliu și telemunca - drept intern și comparat*, Editura Universul Juridic, București, 2011, p. 211.

<sup>18</sup> Cu “excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora”.

contractului: “orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, (...)”<sup>19</sup>.

Pe de altă parte, programul de control, indiferent de forma contractului de muncă la domiciliu, va avea și el un specific în sensul că va corespunde, ca regulă, cu programul de lucru stabilit la sediul angajatorului (cel obișnuit), acesta nefiind obligat să-l controleze pe salariat, de exemplu, noaptea când acesta din urmă alege să muncească efectiv și/sau să fie controlat (ceea ce nu înseamnă, însă, că nu se poate accepta).

Pentru zilele, perioadele în care salariatul cu munca la domiciliu/telesalariatul lucrează în locațiile angajatorului, ocazional – este indicat pentru a se preveni sau reduce riscul izolării, se va respecta programul obișnuit de muncă al salariaților din aceste locații (cel stabilit de angajator).

În orice caz, cu toate aceste specificități, rămâne neschimbat *elementul general obișnuit* privind *durata maximă legală a timpului de muncă* - de 48 de ore, inclusiv orele suplimentare (pe săptămână sau ca medie săptămânală pe o “perioadă de referință” de cel mult 4, respectiv 6 luni calendaristice<sup>20</sup>). Dacă, de exemplu *programul de lucru* corespunde unui număr de 40 de ore ca *timp efectiv (normal) de muncă*, în aceeași săptămână se va putea realiza controlul maxim 8 ore, acesta fiind *timp suplimentar de muncă*. *Timpul însumat* în care salariatul a lucrat sau s-a aflat la dispoziția angajatorului pentru control este *timp de muncă*, conform art. 111 din Cod, mai sus redat; în consecință va trebui acordat *salariu* pentru acesta.

Pentru că în cazul muncii la domiciliu sau telemuncii *off line* nu se poate controla direct dacă salariatul a respectat programul de lucru (de el stabilit), acest control se va realiza prin însăși verificarea realizării sarcinilor de muncă, mai bine spus a normei de muncă. De aceea, *norma de muncă* se va exprima nu în *norme de timp* ci în celelalte forme premise de art. 130 din Codul muncii: *norme de producție, norme de personal, sferă de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activități*. Pentru a se corela *norma de muncă* cu *timpul de muncă* (în speță nu vorbim de elemente sinonime<sup>21</sup>), pentru fiecare activitate se va negocia un anumit timp (durată), în funcție și de criteriile de performanță prestabilite – de exemplu, 5 pagini de tradus pe zi, în anumite condiții de performanță, vor corespunde unui număr de 3, 4 sau 8 ore. Norma efectivă se va stabili ca medie în unitate analizându-se salariați comparabili – care au „calificare corespunzătoare”, „lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate” (art. 129 din Cod), neluându-se în calcul posibilele extreme. Dacă sarcina nu s-a realizat, înseamnă că orele corespunzătoare ei (sau o parte dintre acestea) nu vor fi pontate (nu vor fi evidențiate ca timp de lucru) și, în consecință, nici salarizate. Desigur, salarizarea va comporta un anumit specific – va fi salarizare *în acord* și nu *în regie*. Astfel, indirect, mai bine spus într-un mod *specific* se va pune problema *absențelor motivate sau nemotivate* de la *programul de lucru* (prin nerealizarea sarcinii de muncă). Dacă totuși salariatul realizează sarcina dar nu se prezintă la control, se va pune problema *nerespectării programului de control*, adică a unei alte

<sup>19</sup> A se vedea art. 111 din Codul muncii.

<sup>20</sup> A se vedea art. 114 din Codul muncii.

<sup>21</sup> A se vedea, *supra*, Nota 13.

categorii de *absențe nemotivate*. Ambele situații pot atrage răspunderea disciplinară, în condițiile regulamentului intern.

În funcție de modul în care sunt prevăzute în contract aceste elemente generale specifice, vor fi sau nu afectate *repausurile periodice* – concediul de odihnă, diverse forme de timp liber. Chiar dacă își stabilesc singuri programul de muncă, bucurându-se de o mai mare libertate și avantaje, salariaților cu munca la domiciliu/telesalariaților nu trebuie să le fie afectate asemenea drepturi, pentru că sunt elemente inalienabile (generale). Depinde, desigur, și de autocontrolul lor, angajatorul având sarcina de a realiza, în esență, norme rezonabile de muncă care să nu ducă la exploatarea acestora.

Avându-se în vedere unele avantaje de mai sus, nimic nu-l împiedică pe angajator, să “împrumute” total sau parțial astfel de *elemente generale specifice* și într-un “contract standard”, știindu-se că *analogia legis* poate opera și de la particular la general, desigur cu acordul salariatului și dacă nu este incompatibil (“împrumutul”) cu condițiile de fapt în care se prestează munca – de exemplu, în cazul activităților intelectuale desfășurate în vaza unui contract “standard”, norma de muncă trebuie exprimată altfel decât sub forma normelor de timp, cu toate consecințele pe care le-am arătat mai sus.

În ceea ce privește *stabilirea programului de lucru* în cazul *contractului de muncă temporară*, acesta comportă și el un specific – va fi preluat din *contractul de punere la dispoziție*<sup>22</sup> care este garanția încheierii celui de muncă temporară [art. 91 alin. (1) și (2) lit. b) din Cod]; concret programul de muncă este cel stabilit pentru salariații de la sediul *utilizatorului*. Desigur se poate pune și problema unui program de lucru *inegal* sau *individualizat*, care se va negocia între agent și salariatul temporar pe baza elementelor transmise de utilizator, după cum se va asigura dreptul la *propriul program de lucru* pentru *salariatul temporar* care lucrează *la domiciliu*. Dacă un astfel de salariat lucrează și cu *fracțiune de normă*, atunci programul de control va fi inclus în cel de lucru (după raționamentul arătat anterior).

#### 4. Stabilirea duratei concediului de odihnă

Dacă avem de stabilit *durata minimă a concediului de odihnă* într-un (proiect de) contract individual de muncă *cu timp parțial*, suntem duși în eroare dacă ținem cont numai de *modelul-cadru al contractului de muncă* din Anexa Ordinului Ministerului Muncii și Solidarității Sociale nr. 64/2003, fără a avea în vedere forța superioară a Codului muncii care conține prevederi contrare în acest sens, generale, dar aplicabile: “Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întregă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile” [art. 106 alin. (1)]. Numai “drepturile salariale” și, implicit, indemnizația de concediu de odihnă (sau medical etc.) “se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat” (alin. 2). Deci cei cu timp parțial se bucură de aceeași durată a concediului de odihnă, la fel ca cei cu normă întregă.

<sup>22</sup> A se vedea art. 91 alin. (2) lit. b) din Codul muncii.



În mod contrar (și greșit) Anexa din Ordin indică (la lit. "I. Concediul") că este vorba de o diferențiere a duratei concediului *pro rata temporis* ("norma întregă, fracțiune de normă")<sup>23</sup>. „Soluția”, din păcate, este reținută în practică.

Sunt reglementate și *excepții*, de exemplu, pentru cadrele didactice<sup>24</sup>, dar sunt de strictă interpretare, neputând fi extrapolate la situațiile supuse dreptului comun în materie.

### **5. Stabilirea riscurilor specifice postului**

Ca și *element general obligatoriu*, acesta este reglementat la art. 17 alin. (3) lit. f) din Codul muncii și nu în *modelul-cadru al contractului de muncă* la care ne-am referit mai sus, astfel că trebuie să fim vigilenți, pentru a nu-l omite, dacă dorim să ave un contract valabil. În ceea ce privește contractele speciale, aceste riscuri pot fi:

- riscul *incertitudinii* duratei *determinate* a unui contract, de exemplu<sup>25</sup> pentru salariatul care *înlocuiește titularul* postului al cărui contract de muncă a fost suspendat<sup>26</sup> și care poate reveni oricând din concediu pentru creșterea copilului, moment în care va înceta contractul înlocuitorului<sup>27</sup>;
- *riscul care derivă din însăși situația pentru care s-a încheiat contractul*, de exemplu, beneficiul unui loc de muncă doar pe durata (determinată) de creștere și/sau modificare temporară a structurii activității angajatorului sau de desfășurare a unor activități cu caracter sezonier;
- *riscul desființării mai rapide a unui post conceput pentru o normă fracționată de muncă*, în cazul contractului cu timp parțial;
- *riscul izolării* în cazul muncii la domiciliu/telemuncii, tratat în normele europene, internaționale și a altor state.

Dacă asemenea *riscuri speciale* se mai combină și cu cele inerente în orice contract (cum ar fi riscurile care țin de natura *postului unic*), se înțelege importanța unui asemenea element. Ce se va întâmpla, de exemplu, cu cel care nu a fost informat cu privire la încetarea contractului său de muncă în momentul revenirii titularului postului? Dreptul *înlocuitorului* este de menținere a contractului pe durata (certă) precizată în contract; altfel, angajatorul va putea fi tras la răspundere.

### **6. Asigurarea permanentă a condițiilor tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă**

Este vorba, desigur de obligația generală care-i revine angajatorului indiferent de tipul contractului încheiat. În contractul de muncă la domiciliu/telemuncă, aceasta va lua *forma*

<sup>23</sup> Problema își are originile în faptul că un text din Codul muncii, abrogat la data de 5 iulie 2005 dispunea aceeași soluție. Începând cu această dată nu s-a modificat nici Anexa Ordinului în sensul eliminării diferențierii în acord cu actul superior.

<sup>24</sup> A se vedea art. 2 alin. (5) din Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ aprobate prin Ordinul Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului nr. 5559/2011 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 723 din 13 octombrie 2011).

<sup>25</sup> A se vedea și situațiile menționate la art. 83 lit. e) și h) din Codul muncii.

<sup>26</sup> A se vedea art. 83 lit. a) din Codul muncii.

<sup>27</sup> A se vedea art. 84 alin. (2) din Codul muncii.

*asigurării unor compensații bănești*, negociate, dacă cel subordonat folosește baza materială proprie (inclusiv abonament telefonic sau de internet etc.). Dacă echipamentele de muncă ale angajatorului sau salariatului suferă o defecțiune, asigurarea reparației sau a costurilor ocazionate cad tot în sarcina angajatorului. Desigur, putem aplica *analogia* și pentru un alt contract în baza căruia munca se realizează în locațiile angajatorului.

De asemenea, angajatorul are obligația asigurării condițiilor de muncă și din perspectiva sănătății și securității în muncă prin realizarea de instruiți specifice și adaptate muncii la domiciliu/telemuncii, luând măsuri de prevenire, eliminare sau diminuare a riscurilor, după cum și obligațiile salariatului vor fi adaptate. Accidentul de muncă va fi analizat numai pe baza legăturii stricte cu munca, nu cu programul de muncă în cazul în care acesta a fost menționat generic, cum am arătat mai sus.

## **7. Obligația salariatului de a respecta disciplina muncii**

Disciplina muncii este esențială pentru bunul mers al activității oricărui angajator, chiar și în cazul muncii la domiciliu/telemuncii. Deși salariatul/telesalariatul (în mod regulat) nu se află la sediul sau în locațiile angajatorului va trebui să își respecte această obligație, la fel ca orice salariat.

În asemenea situații, regulile de disciplină a muncii se vor adapta specificului, putând fi împărțite în reguli de relaționare cu unitatea/colectivul de la sediu sau cu alți salariați cu munca la domiciliu/telesalariați, precum și în reguli de disciplină a muncii la domiciliu, cum ar fi protecția datelor etc. Angajatorul va stabili și abateri disciplinare ținând cont de acest specific. De exemplu, abaterea clasică a *nerespectării programului de lucru* va fi înlocuită cu *nerealizarea normei de muncă*.

După modelul normelor internaționale sau europene, refuzul, însă, de a se continua munca la domiciliu sau telemunca, nu poate fi calificat de către angajator ca abatere disciplinară.

## **Concluzii și propuneri de lege ferenda**

Întocmirea unui contract individual de muncă special nu este tocmai o sarcină ușoară, inclusiv din perspectiva *elementelor generale specifice*. De aceea, s-ar impune, *de lege ferenda*, un nou *model-cadru de contract*, care să vină în sprijinul practicienilor. Cel actual, deși incomplet și în neconcordanță cu Codul muncii, este foarte răspândit *în practică* (accesibil ca tipizat), deci reprezintă adevărată „atracție” pentru sancționi.<sup>28</sup>

Puțini angajatori pot sta liniștiți pentru că au încheiat contracte care „scapă” problemelor, în general. Conflictul juridic, de regulă, apare când se deteriorează relația umană iar salariatul, în special, nu este dispus să îl treacă cu vederea, chiar și cu riscul (deloc de neglijat, inclusiv în actuala societate), de a nu mai obține un alt loc de muncă. Altfel, în lipsa deficiențelor umane (sociale), toate relațiile de muncă par perfecte, atât în partea reglementată

<sup>28</sup> A se vedea și Ana Ștefănescu, Laura Georgescu, *op. cit.*, pp. 49-50.

(care intră în alcătuirea raportului juridic de muncă), cât și în partea nereglementată. Dar, nu se știe când partea nevăzută a „iceberg-ului” - cea nereglementată – va genera probleme.

## **Bibliografie**

### **I. Tratate, monografii**

Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Ediția a VIII-a, Editura Universul Juridic, București, 2014;

Ana Ștefănescu, *Munca la domiciliu și telemunca - drept intern și comparat*, Editura Universul Juridic, București, 2011;

Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, Ediția a III-a, Editura Universul Juridic, București, 2014;

Mara Ioan, *Contractul individual de muncă și convenția civilă de prestări servicii*, Editura Wolters Kluwer România, București, 2009;

Romeo Paul Postelnicu, *Statutul funcționarilor publici*, Editura Universitară „Carol Davila”, București, 2006;

### **II. Articole științifice**

Ana Ștefănescu, Laura Georgescu, *Stabilirea elementelor generale obligatorii într-un contract individual de muncă „standard” – legislație, procedură, management, aspecte practice*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 9/2014;

Brîndușa Vartolomei, *Telemunca – o nouă formă de organizare a muncii*, în „Dreptul” nr. 2/2008;

Laura Georgescu, Ana Ștefănescu, *Soluții pentru respectarea timpului de odihnă – model de normare a muncii în mediul academic, beneficii și limitări*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 11/2013;

### **III. Acte normative**

Codul muncii, republicat;

Ordinul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă.