



## Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a opta)

13 martie 2014\*

„Trimitere preliminară — Politica socială — Directiva 1999/70/CE — Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP — Clauza 4 — Noțiunea «condiții de încadrare în muncă» — Termenul de preaviz pentru rezilierea unui contract de muncă pe durată determinată — Diferență de tratament față de lucrătorii pe durată nedeterminată”

În cauza C-38/13,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Sąd Rejonowy w Białymstoku (Polonia), prin decizia din 14 ianuarie 2013, primită de Curte la 25 ianuarie 2013, în procedura

**Małgorzata Nierodzik**

împotriva

**Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy,**

CURTEA (Camera a opta),

compusă din domnul C. G. Fernlund, președinte de cameră, domnul A. Ó Caoimh (raportor) și doamna C. Toader, judecători,

avocat general: doamna J. Kokott,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru guvernul polonez, de B. Majczyna, în calitate de agent;
- pentru Comisia Europeană, de M. Owsiany-Hornung și de D. Martin, în calitate de agenți;

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general, pronunță prezenta

\* Limba de procedură: polona.

## Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzelor 1 și 4 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”), 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 (JO L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129), precum și a articolului 1 din această directivă.
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Nierodzik, soră medicală, pe de o parte, și fostul său angajator, Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy (Clinica publică independentă de psihiatrie dr. Stanisław Deresz din Choroszcz, denumită în continuare „Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej”), pe de altă parte, cu privire la rezilierea contractului de muncă pe durată determinată încheiat între acestea.

## Cadrul juridic

### *Dreptul Uniunii*

- 3 Din considerentul (14) al Directivei 1999/70, întemeiată pe articolul 139 alineatul (2) CE, reiese că părțile semnatare ale acordului-cadru au dorit, prin încheierea unui astfel de acord, îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, și stabilirea unui cadru pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea unor raporturi de muncă sau a unor contracte pe durată determinată succesive.
- 4 Potrivit articolului 1 din această directivă, scopul acesteia este „punerea în aplicare a acordului-cadru [...] încheiat [...] între organizațiile de tip confederativ generale CES, UNICE și CEEP, anexat la [...] directivă”.
- 5 Al treilea paragraf al preambulului acordului-cadru are următorul cuprins:

„Prezentul acord stabilește principiile generale și cerințele minime legate de munca pe durată determinată, recunoscând faptul că aplicarea lor detaliată trebuie să țină seama de realitățile situațiilor naționale, sectoriale și sezoniere specifice. El ilustrează disponibilitatea partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării, și pentru folosirea contractelor de muncă pe durată determinată pe o bază acceptabilă atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători.”
- 6 În conformitate cu clauza 1 litera (a) din acordul-cadru, acesta are ca obiect „îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării”.
- 7 Clauza 2 din acordul-cadru, intitulată „Domeniul de aplicare”, prevede la punctul 1:

„Prezentul acord se aplică în cazul lucrătorilor pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru.”

8 Clauza 3 din acordul-cadru, intitulată „Definiții”, prevede:

„În sensul prezentului acord, se aplică următoarele definiții:

1. «lucrător pe durată determinată» reprezintă o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiat direct între angajator și lucrător, în care încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat;
2. «lucrător pe durată nedeterminată comparabil» desemnează un lucrător care are un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași instituții, cu aceeași muncă sau ocupație, ținându-se seama de calificare sau competențe. Dacă nu există un lucrător pe durată nedeterminată comparabil în aceeași instituție, comparația se face prin referire la convenția colectivă aplicabilă sau, dacă aceasta nu există, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile naționale.”

9 Clauza 4 din acordul-cadru, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede la punctul 1:

„În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, angajații pe durată determinată nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.”

#### *Dreptul polonez*

10 Din dosarul de care dispune Curtea reiese că, în aplicarea articolului 32 alineatul 1 din Legea privind codul muncii (Ustawa – Kodeks pracy) din 26 iunie 1974 (Dz. U. 1998, nr. 21, poziția 94, denumit în continuare „Codul muncii”), oricare dintre părți poate rezilia, în urma unui preaviz, un contract de muncă încheiat pentru o perioadă de probă sau pe durată nedeterminată. În temeiul articolului 32 alineatul 2 din Codul muncii, contractul de muncă încetează la expirarea termenului de preaviz.

11 Articolul 33 din cod, referitor la termenul de preaviz aplicabil în cazul contractelor pe durată determinată, prevede:

„La încheierea unui contract de muncă pe durată determinată pentru o perioadă mai lungă de 6 luni, părțile pot prevedea posibilitatea de a rezilia contractul înainte de termen, cu respectarea unui preaviz de două săptămâni.”

12 Potrivit articolului 36 alineatul 1 din codul menționat, „termenul de preaviz inerent contractului de muncă pe durată nedeterminată depinde de perioada lucrată la angajatorul respectiv și este de:

- 1) două săptămâni dacă lucrătorul a fost angajat pentru o perioadă mai scurtă de șase luni,
- 2) o lună dacă lucrătorul a fost angajat pentru o perioadă mai lungă de șase luni,
- 3) trei luni dacă lucrătorul a fost angajat pentru o perioadă mai lungă de trei ani.”

### Litigiul principal și întrebarea preliminară

- 13 În perioada 12 mai 1986-15 februarie 2010, doamna Nierodzik și Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej s-au aflat într-un raport de muncă bazat în cea mai mare parte pe un contract de muncă pe durată nedeterminată. Raportul de muncă a încetat la 15 februarie 2010 în temeiul acordului părților, la cererea reclamantei din litigiul principal, în vederea pensionării sale anticipate.
- 14 Ulterior, Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej a încheiat cu doamna Nierodzik un contract de muncă pe durată determinată pe fracțiune de normă, pentru perioada cuprinsă între 16 februarie 2010 și 3 februarie 2015. În temeiul acestui contract, Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej avea posibilitatea de a rezilia contractul în mod unilateral după îndeplinirea unui termen de preaviz de două săptămâni, fără a fi necesară nicio justificare în acest sens.
- 15 La 3 aprilie 2012, Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej a încunostințat-o pe doamna Nierodzik despre rezilierea contractului, informând-o că acesta urma să înceteze la expirarea termenului de preaviz de două săptămâni, respectiv la 21 aprilie 2012.
- 16 Apreciind că încheierea unui contract de muncă pe durată determinată multianual a fost nelegală, a avut drept scop eludarea legislației naționale și privarea ei de drepturile care îi reveneau în cazul în care angajatorul ar fi încheiat cu ea un contract de muncă pe durată nedeterminată, doamna Nierodzik a chemat clinica Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej în fața Sąd Rejonowy w Białymstoku. Ea solicită recalificarea contractului de muncă pe durată determinată în contract pe durată nedeterminată și, prin urmare, recunoașterea faptului că ar fi trebuit să beneficieze de un termen de preaviz de trei luni.
- 17 Instanța de trimitere ridică problema compatibilității legislației naționale cu acordul-cadru, de vreme ce aplicarea acesteia ar avea drept consecință o diferență de tratament între lucrătorii pe durată nedeterminată și lucrătorii pe durată determinată. În acest sens, instanța arată că articolul 33 din Codul muncii prevede că părțile care încheie un contract de muncă pe durată determinată pentru o perioadă mai lungă de șase luni pot stipula un termen de preaviz de două săptămâni, în timp ce termenul de preaviz pentru contractele de muncă pe durată nedeterminată poate fi cuprins, în temeiul articolului 36 alineatul 1 din cod, între două săptămâni și trei luni, în funcție de vechimea în muncă a salariatului.
- 18 În aceste condiții, Sąd Rejonowy w Białymstoku a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 1 din Directiva [1999/70], clauza 1 din [acordul-cadru], clauza 4 din [acordul-cadru] și principiul general al dreptului Uniunii privind interdicția discriminării pe motivul tipului de contract de muncă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care – în ceea ce privește stabilirea termenului de preaviz pentru rezilierea contractelor de muncă pe durată determinată încheiate pentru o perioadă mai lungă de șase luni – prevede alte reguli (mai puțin favorabile din punctul de vedere al lucrătorilor care sunt angajați în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată) decât acelea aplicabile la stabilirea termenului de preaviz pentru rezilierea contractelor pe durată nedeterminată, precum și în sensul că se opun concret unei dispoziții din legislația națională (articolul 33 din [Codul muncii]) care prevede, indiferent de vechimea în muncă, un termen de preaviz fix de două săptămâni pentru rezilierea contractelor de muncă pe durată determinată încheiate pentru o perioadă mai lungă de șase luni, în timp ce termenul de preaviz pentru rezilierea contractelor de muncă pe durată nedeterminată depinde de vechimea în muncă a lucrătorului și poate varia între două săptămâni și trei luni [articolul 36 alineatul 1 [...] din Codul muncii]?”

## Cu privire la întrebarea preliminară

- 19 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru coroborată cu articolul 1 din Directiva 1999/70 și cu clauza 1 din acordul-cadru, precum și cu principiul nediscriminării trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal care prevede, pentru rezilierea contractelor de muncă pe durată determinată încheiate pentru o perioadă mai lungă de șase luni, posibilitatea aplicării unui termen de preaviz fix de două săptămâni, indiferent de vechimea în muncă a lucrătorului, în timp ce termenul de preaviz pentru rezilierea contractelor de muncă pe durată nedeterminată depinde de vechimea în muncă a lucrătorului și poate varia între două săptămâni și trei luni.
- 20 Clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru prevede o interdicție, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, de a trata lucrătorii pe durată determinată într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.
- 21 În consecință, este necesar să se stabilească în prealabil dacă durata preavizului în cazul unui contract de muncă pe durată determinată intră în sfera noțiunii „condiții de încadrare în muncă”, în sensul dispoziției respective.
- 22 În această privință, trebuie amintit că, potrivit clauzei 1 litera (a) din acordul-cadru, unul dintre obiectivele acestuia constă în îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării. Totodată, în cel de al treilea paragraf al preambulului acordului-cadru se precizează că acesta „ilustrează disponibilitatea partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării”. Considerentul (14) al Directivei 1999/70 menționează în acest sens că obiectivul acordului-cadru constă în special în îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată prin stabilirea unor cerințe minime de natură a garanta aplicarea principiului nediscriminării (Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, Rep., p. I-14031, punctul 47).
- 23 Acordul-cadru, în special clauza 4 din acesta, urmărește aplicarea principiului menționat lucrătorilor pe durată determinată pentru a evita ca un raport de muncă de această natură să fie folosit de angajator pentru a-i priva pe acești lucrători de drepturile recunoscute lucrătorilor pe durată nedeterminată (Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Rep., p. I-7109, punctul 37, și Hotărârea Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, citată anterior, punctul 48).
- 24 Având în vedere obiectivele urmărite prin acordul-cadru, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, clauza 4 din acordul-cadru trebuie înțeleasă în sensul că exprimă un principiu de drept social al Uniunii care nu poate fi interpretat în mod restrictiv (a se vedea în acest sens Hotărârea Del Cerro Alonso, citată anterior, punctul 38, precum și Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, C-268/06, Rep., p. I-2483, punctul 114).
- 25 Curtea a decis că un criteriu determinant pentru a stabili dacă o măsură intră în sfera „condițiilor de încadrare în muncă” în sensul clauzei respective este tocmai criteriul încadrării în muncă, și anume raportul de muncă stabilit între un lucrător și angajatorul său (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù, C-361/12, punctul 35).
- 26 În această privință, Curtea a stabilit deja că intră în sfera noțiunii „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, sporurile aferente unor perioade de 3 ani de vechime în muncă (a se vedea în acest sens Hotărârile citate anterior Del Cerro Alonso, punctul 47, și Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, punctele 50-58, precum și Ordonanța din 18 martie 2011, Montoya

Medina, C-273/10, punctele 32-34) și indemnizația pe care un angajator trebuie să o plătească unui lucrător ca urmare a stabilirii nelegale a duratei contractului de muncă al acestuia (Hotărârea Carratù, citată anterior, punctul 38).

- 27 În speță, este necesar să se arate că reglementarea națională în discuție în litigiul principal are ca obiect condițiile de reziliere a unui contract de muncă pe durată determinată. Or, a interpreta clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru ca excluzând condițiile de reziliere din definiția noțiunii „condiții de încadrare în muncă”, în sensul acestei dispoziții, ar echivala cu a limita domeniul de aplicare al protecției acordate lucrătorilor pe durată determinată împotriva discriminărilor, cu ignorarea obiectivului atribuit dispoziției respective.
- 28 De asemenea, trebuie arătat că noțiunea „condiții de încadrare în muncă” figurează atât în Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7), cât și în Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (JO L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262). Or, trebuie constatat că, potrivit articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78 și articolului 14 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2006/54, condițiile de încadrare în muncă cuprind printre altele condițiile de concediere. În ceea ce privește acordul-cadru, sfera noțiunii „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acesta, este, prin analogie, similară.
- 29 Având în vedere aceste elemente, este necesar să se considere că termenul de preaviz pentru rezilierea contractelor de muncă pe durată determinată intră în sfera noțiunii „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 punctul 1.
- 30 În ceea ce privește aplicarea clauzei 4 punctul 1, trebuie analizat în primul rând dacă situația lucrătorilor pe durată determinată și cea a lucrătorilor pe durată nedeterminată, în discuție în litigiul principal, sunt comparabile.
- 31 În această privință, pentru a aprecia dacă persoanele interesate efectuează aceeași muncă sau au aceeași ocupație în sensul acordului-cadru, este necesar ca, în conformitate cu clauza 3 punctul 2 și cu clauza 4 punctul 1 din acesta, să se examineze dacă, ținând seama de un ansamblu de factori precum natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă, se poate considera că aceste persoane se află într-o situație comparabilă (Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, punctul 42 și jurisprudența citată).
- 32 Prin urmare, revine instanței de trimitere sarcina să stabilească dacă reclamanta din litigiul principal, în exercitarea funcției sale la clinica Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej în cadrul unui contract de muncă pe durată determinată, se afla într-o situație comparabilă cu cea a salariaților angajați pe durată nedeterminată de același angajator, în aceeași perioadă (a se vedea prin analogie Hotărârea Valenza, citată anterior, punctul 43 și jurisprudența citată).
- 33 În speță, dacă instanța respectivă constată că reclamanta din litigiul principal efectua o muncă similară sau identică cu cea a unui lucrător pe durată nedeterminată, este necesar să se considere că această reclamantă se afla într-o situație comparabilă cu cea a lucrătorilor pe durată nedeterminată. În această privință, faptul că reclamanta a ocupat anterior același post, fiind angajată cu contract de muncă pe durată nedeterminată, poate constitui un indiciu care să permită să se constate că situația sa de lucrător pe durată determinată era comparabilă cu cea a unei persoane angajate pe durată nedeterminată.

- 34 În această ipoteză, trebuie să se constate că durata termenului de preaviz, anterioară rezilierii contractului de muncă al reclamantei din litigiul principal, stabilită fără a se ține cont de vechimea în muncă a acesteia, a fost de două săptămâni, în timp ce, dacă doamna Nierodzik ar fi fost angajată în temeiul unui contract de muncă pe durată nedeterminată, această durată, calculată în funcție de vechimea în muncă a lucrătorului, ar fi fost de o lună, respectiv dublul termenului de preaviz de care a beneficiat reclamanta din litigiul principal. Singurul element care ar permite să se diferențieze situația doamnei Nierodzik de cea a unui lucrător pe durată nedeterminată pare să fie natura temporară a raportului său de muncă cu angajatorul.
- 35 Având în vedere cele de mai sus, rezultă că aplicarea unor termene de preaviz diferite constituie o diferență de tratament în cadrul condițiilor de încadrare în muncă.
- 36 În al doilea rând, în ceea ce privește existența unei eventuale justificări obiective, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, guvernul polonez invocă argumente privind diferența de natură și de obiect dintre contractele de muncă pe durată determinată și contractele de muncă pe durată nedeterminată. În speță, diferența dintre cele două tipuri de contracte de muncă ar consta în durata acestora, precum și în stabilitatea raportului de muncă.
- 37 Or, în ceea ce privește diferența de natură dintre contractele de muncă menționate, trebuie amintit în această privință că s-a stabilit deja de Curte că recurgerea doar la natura temporară a muncii nu poate constitui un motiv obiectiv (a se vedea în acest sens Hotărârea Valenza, citată anterior, punctul 52 și jurisprudența citată).
- 38 Astfel, o diferență de tratament în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată nu poate fi justificată de un criteriu care, în mod general și abstract, se referă chiar la durata raportului de muncă. A admite că simpla natură temporară a unui raport de muncă este suficientă pentru a justifica o asemenea diferență ar lipsi de conținut obiectivele Directivei 1999/70 și ale acordului-cadru. În loc să amelioreze calitatea muncii pe durată determinată și să promoveze egalitatea de tratament urmărită atât de Directiva 1999/70, cât și de acordul-cadru, recurgerea la un asemenea criteriu ar conduce la perpetuarea menținerii unei situații defavorabile lucrătorilor pe durată determinată (Ordonanța din 9 februarie 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, punctul 50 și jurisprudența citată).
- 39 În ceea ce privește argumentul guvernului polonez potrivit căruia contractul de muncă pe durată determinată se presupune că favorizează stabilitatea raportului de muncă, trebuie constatat că acesta nu poate constitui un motiv obiectiv, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, pentru a legitima o diferență de tratament precum cea în discuție în litigiul principal.
- 40 Având în vedere toate considerațiile precedente, se impune să se răspundă la întrebarea adresată de instanța de trimitere că clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal care prevede, în cazul rezilierii contractelor de muncă pe durată determinată încheiate pentru o perioadă mai lungă de șase luni, posibilitatea aplicării unui termen de preaviz fix de două săptămâni, indiferent de vechimea în muncă a lucrătorului, în timp ce durata preavizului în cazul rezilierii contractelor pe durată nedeterminată este stabilită în funcție de vechimea în muncă a lucrătorului în cauză și poate varia între două săptămâni și trei luni, atunci când cele două categorii de lucrători se află în situații comparabile.

### Cu privire la cheltuielile de judecată

- 41 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a opta) declară:

**Clauza 4 punctul 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 se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal care prevede, în cazul rezilierii contractelor de muncă pe durată determinată încheiate pentru o perioadă mai lungă de șase luni, posibilitatea aplicării unui termen de preaviz fix de două săptămâni, indiferent de vechimea în muncă a lucrătorului, în timp ce durata preavizului în cazul rezilierii contractelor pe durată nedeterminată este stabilită în funcție de vechimea în muncă a lucrătorului în cauză și poate varia între două săptămâni și trei luni, atunci când cele două categorii de lucrători se află în situații comparabile.**

Semnături