

CONSECINȚELE RECALIFICĂRII CONTRACTULUI ASUPRA CLAUZEI DE DEZICERE

[doi.org/10.24193/SUBBiur.70\(2025\).4.77-93](https://doi.org/10.24193/SUBBiur.70(2025).4.77-93)[↗] · publicat la: 20 iulie 2026

Alex COCIȘ *

Rezumat. Deși principiul forței obligatorii a contractului garantează stabilitatea raporturilor juridice, acesta nu are caracter absolut, fiind limitat de necesitatea protejării libertății contractuale și a echilibrului dintre părți. În acest cadru, denunțarea unilaterală se configurează ca o instituție ce permite încetarea ex nunc a raportului juridic prin simpla manifestare de voință. Analiza relevă existența unor similitudini funcționale între denunțarea unilaterală din dreptul civil și încetarea contractului de muncă în perioada de probă, ambele având natura juridică a unei veritabile clauze de dezicere. Prin urmare, studiul evidențiază că perioada de probă reprezintă o formă particulară, adaptată dreptului muncii, a dreptului de desistare unilaterală, ilustrând interferența dintre dreptul civil și dreptul muncii și necesitatea menținerii echilibrului între libertatea contractuală și protecția salariatului.

Cuvinte-cheie: denunțarea unilaterală, perioada de probă, recalificarea contractului

* Alex COCIȘ: master în drept; avocat, Baroul Cluj; doctorand, Universitatea Babeș-Bolyai, Școala doctorală Drept; e-mail: alex.cocis@law.ubbcluj.ro[↗]; ORCID: [0009-0003-2217-0318](https://orcid.org/0009-0003-2217-0318)[↗].

Toate drepturile de autor asupra operei rămân autorului Alex Cociș, care o pune la dispoziția publicului sub licența Creative Commons Atribuire-Necomercial-FărăDerivate 4.0 Internațional (CC BY-NC-ND 4.0)[↗], creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0[↗].

The consequences of contract reclassification on the withdrawal clause

Abstract. Although the principle of the binding force of contracts guarantees the stability of legal relationships, it is not absolute, being limited by the need to safeguard contractual freedom and the balance between the parties. Within this framework, unilateral termination emerges as a legal mechanism allowing the ex nunc cessation of a legal relationship through a simple expression of will. The analysis reveals functional similarities between unilateral termination under civil law and the termination of an employment contract during the probationary period, both having the legal nature of a genuine withdrawal clause. Therefore, the study highlights that the probationary period represents a particular form, adapted to labour law, of the right of unilateral withdrawal, illustrating the interaction between civil law and labour law and the need to maintain a balance between contractual freedom and employee protection.

Keywords: unilateral termination, probationary period, contract reclassification

CUPRINS

Introducere	79
Clauza privind denunțarea unilaterală a contractului civil ·	81
Clauza privind perioada de probă în contractul individual de muncă	84
Efectul recalificării contractului civil în contract individual de muncă asupra clauzei de denunțare unilaterală.	88
Concluzie.	90
Bibliografie	91

INTRODUCERE

În scopul diminuării sarcinilor fiscale și a evitării legislației restrictive a dreptului muncii, o modalitate tot mai des utilizată în viața economică a societăților comerciale din România constă în „deghizarea” contractelor individuale de muncă sub forma unor convenții civile de tipul celor de prestări servicii, de colaborare sau de mandat. Acest demers presupune disimularea relației de subordonare aferentă unui contract individual de muncă într-o convenție care prin natura ei evocă egalitatea părților.

Legiuitorul nostru a intervenit, iar în replică la acest fenomen, a reglementat la nivelul Codului fiscal o serie de criterii de calificare¹ a contractului prin raportare la activitatea persoanei fizice prestatoare. Mai exact, calificarea convențiilor se realizează prin încadrarea activității persoanei fizice prestatoare fie sub cupola noțiunii de *activitate dependentă*², fie sub cea de *activitate independentă*³. În cadrul prezentului studiu nu vom analiza însă

1 Calificarea contractului constituie o etapă esențială a procesului de interpretare a acestuia, întrucât încadrarea contractului într-o anumită categorie juridică atrage aplicarea unui regim juridic specific, care-l diferențiază de alte tipuri de contracte, v. L. POP, I.F. POPA, S.I. VIDU, *Curs de drept civil. Obligațiile*, Universul Juridic, București, 2015, p. 78.

2 Definită de art. 7 pct. 1 C.fisc., ca fiind: „orice activitate desfășurată de o persoană fizică într-o relație de angajare generatoare de venituri.”

3 Definită de art. 7 pct. 3 C.fisc., ca fiind: „orice activitate desfășurată de către o persoană fizică în scopul obținerii de venituri, care îndeplinește cel puțin 4 dintre următoarele criterii:

3.1. persoana fizică dispune de libertatea de alegere a locului și a modului de desfășurare a activității, precum și a programului de lucru;

3.2. persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea pentru mai mulți clienți;

3.3. riscurile inerente activității sunt asumate de către persoana fizică ce desfășoară activitatea;

3.4. activitatea se realizează prin utilizarea patrimoniului persoanei fizice care

criteriile de recalificare a convenției civile în contract de muncă prin raportare la activitatea persoanei fizice prestatoare, subiect pe care l-am dezbătut într-o altă lucrare⁴, ci ne vom axa asupra efectului pe care o astfel de recalificare l-ar putea produce în raport cu o clauză de denunțare unilaterală stipulată de părți în cuprinsul acordului recalificat.

În acest context, inițial vom analiza regimul juridic al clauzei de denunțare unilaterală⁵ din dreptul civil, urmând ca, ulterior, să statuăm asupra posibilității de recalificare a acesteia într-o clauză privind perioada de probă recunoscută în materia dreptului muncii.

o desfășoară;

3.5. activitatea se realizează de persoana fizică prin utilizarea capacității intelectuale și/sau a prestației fizice a acesteia, în funcție de specificul activității;

3.6. persoana fizică face parte dintr-un corp/ordin profesional cu rol de reprezentare, reglementare și supraveghere a profesiei desfășurate, potrivit actelor normative speciale care reglementează organizarea și exercitarea profesiei respective;

3.7. persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea direct, cu personal angajat sau prin colaborare cu terțe persoane în condițiile legii”.

4 A. Cociș, *Reprezentarea. O activitate dependentă sau una independentă?*, în *Dreptul în transformare. Soluții teoretice și practice pentru provocările contemporane*, vol. Conferinței Naționale a Masteranzilor și Doctoranzilor în Drept – Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu, Hamangiu, București, 2024, p. 495–514.

5 Clauza de denunțare unilaterală mai este întâlnită în doctrină sub denumirea de „clauză de dezicere”, v. P. VASILESCU, *Drept civil. Obligații*, ed. a III-a, Hamangiu, București, 2024, p. 562.

CLAUZA PRIVIND DENUNȚAREA UNILATERALĂ A
CONTRACTULUI CIVIL

I

Denunțarea unilaterală a contractului reprezintă una dintre instituțiile care ilustrează cel mai clar evoluția dreptului civil de la rigiditatea clasică a principiului forței obligatorii a contractului către o concepție flexibilă, adaptată exigențelor economiei moderne și libertății contractuale. În acord cu prevederile art. 1270 C.civ., contractul valabil încheiat are putere de lege între părțile contractante, iar modificarea sau încetarea sa nu poate interveni decât prin acordul acestora ori în cazurile expres prevăzute de lege. Această regulă exprimă ideea de stabilitate a raporturilor juridice și reprezintă una dintre garanțiile fundamentale ale securității circuitului civil.

Cu toate acestea, principiul forței obligatorii nu are un caracter absolut, fiind supus unor limitări justificate de necesitatea protejării libertății individuale și a echilibrului contractual. Contractul nu poate deveni o închisoare juridică din care părțile să nu mai poată ieși, indiferent de circumstanțe. În această logică se înscrie și instituția denunțării unilaterale, care permite încetarea contractului prin voința uneia dintre părți, în condițiile și limitele stabilite de lege sau de convenția părților. Astfel, denunțarea unilaterală poate fi definită ca actul juridic unilateral prin care una dintre părțile contractului își manifestă voința de a pune capăt raportului juridic, fără a fi necesar acordul celeilalte părți și fără a invoca neexecutarea obligațiilor contractuale⁶.

⁶ Denunțarea unilaterală se deosebește esențial de rezoluțiune și reziliere. În timp ce acestea din urmă intervin ca sancțiuni ale neexecutării imputabile și produc, de regulă, efecte retroactive, denunțarea operează exclusiv pentru viitor și nu presupune vreo discuție despre imputabilitate. Denunțarea nu sancționează un comportament, ci reprezintă o manifestare legitimă a libertății contractuale, exercitată în condițiile stabilite de lege sau de

Această instituție nu constituie o excepție veritabilă de la principiul forței obligatorii, ci o modalitate particulară de aplicare a acestuia⁷.

Reglementarea generală a denunțării unilaterale se regăsește în art. 1276 și 1277 C.civ., texte care disting între denunțarea convențională și cea legală⁸. Studiul nostru se va axa pe denunțarea convențională, cea consacrată de părți printr-o clauză de dezicere⁹. Potrivit art. 1276 alin. (1) C.civ., atunci când dreptul de denunțare este recunoscut uneia dintre părți, acesta poate fi exercitat atât timp cât executarea contractului nu a început. Această regulă se aplică în special contractelor cu executare dintr-o dată, în cazul cărora începerea executării face imposibilă denunțarea fără a se ajunge la o desființare retroactivă a raportului juridic¹⁰. În cazul contractelor cu executare succesivă sau continuă, art. 1276 alin. (2) C.civ. permite exercitarea denunțării și după începerea executării, cu

convenție, v. I.D. MOROȘAN, *Drept civil. Obligații*, Hamangiu, București, 2018, p. 310.

⁷ P. VASILESCU, op.cit., p. 559.

⁸ Codul civil consacră dreptul de denunțare și în cazul unor contracte speciale. Astfel, potrivit art. 2031 C.civ., mandatul poate fi revocat oricând de către mandant, chiar dacă a fost declarat irevocabil, soluție justificată de caracterul *intuitu personae* al acestui contract. De asemenea, art. 1816 C.civ. permite denunțarea locațiunii încheiate pe durată nedeterminată, iar art. 2115 C.civ. recunoaște deponentului dreptul de a solicita restituirea bunului oricând, chiar înainte de termenul convenit. Toate aceste dispoziții confirmă ideea că denunțarea unilaterală reprezintă un mecanism juridic firesc, adaptat naturii unor raporturi contractuale bazate pe încredere și durată, v. C. JUGASTRU, *Drept civil. Obligațiile*, Hamangiu, București, 2023, p. 49-50.

⁹ Clauză care dă naștere unui drept potestativ în patrimoniul părți în favoarea căreia a fost stipulată, v. L. BOYER, *La clause de dédit*, în „Mélanges offerts à Pierre Raymond”, Ed. Dalloz, Paris, 1985, p. 43 *et seq.*

¹⁰ C. SPASICI, *Încetarea contractului prin denunțare unilaterală: regulă sau excepție?*, în *Pandectele Romane*, nr. 4/2021, p. 4. online: sintact.ro [distrib.], <https://sintact.ro/#/publication/151022488/>.

respectarea unui termen rezonabil de preaviz¹¹. Acest termen are rolul de a proteja interesele cocontractantului, permițându-i să își reorganizeze activitatea și să limiteze eventualele pierderi¹². De subliniat este că acordul încetează de la data indicată în notificare sau de la expirarea termenului de preaviz, pentru viitor, fără a afecta prestațiile deja executate.

În concluzie, denunțarea unilaterală se afirmă ca o instituție fundamentală a dreptului civil modern, situată la confluența dintre forța obligatorie a contractului și libertatea contractuală, care le asigură actorilor contractuali dreptul potestativ de a se desista de un raport juridic neprofitabil și ineficient.

11 Preavizul nu constituie o simplă formalitate, ci o condiție de fond a exercitării dreptului de denunțare, iar nerespectarea sa atrage ineficacitatea denunțării până la împlinirea termenului, v. C. ZAMȘA, *Drept civil. Teoria generală a obligațiilor*, ed. a III-a, Hamangiu, București, 2025, p. 100.

12 În anumite situații, părțile pot conveni ca exercitarea dreptului de denunțare să fie condiționată și de plata unei sume de bani. Art. 1276 alin. (3) C. civ. prevede expres că, în acest caz, efectele denunțării se produc numai la momentul executării prestației stabilite. Doctrina a arătat că această sumă nu are natura unei clauze penale și nici nu constituie o despăgubire pentru neexecutare, ci reprezintă „prețul libertății contractuale”, adică echivalentul economic al dreptului de a se retrage din contract. Ea nu sancționează un comportament culpabil, ci valorifică o opțiune juridică recunoscută de părți, v. P. VASILESCU, op.cit., p. 560.

13 Codul muncii din 1950 (art. 14) și Codul muncii din 1973 (art. 63) reglementau instituția *termenului de încercare*, care îndeplinea aceeași funcție juridică precum perioada de probă consacrată în legislația actuală, v. I.T. ȘTEFĂNESCU,

II

CLAUZA PRIVIND PERIOADA DE PROBĂ ÎN CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Din perspectiva angajatorului, perioada de probă¹³ reprezintă una¹⁴ din modalitățile de verificare a pregătirii, a aptitudinilor profesionale sau personale a salariatului¹⁵. Pentru salariat reprezintă însă perioada de timp în care-și poate măsura așteptările cu privire la calitățile partenerului contractual¹⁶, iar totodată pentru a constata dacă munca încredințată i se potrivește sau nu¹⁷. Durata perioadei de probă¹⁸ diferă în raport cu tipul funcției ce urmează a fi exercitată de către salariat: cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție,

Tratat teoretic și practic de dreptul muncii, ed. a II-a revizuită și adăugită, Universul Juridic, București, 2012, p. 275.

14 Pentru persoanele cu handicap reprezintă însă unica modalitate de verificare a aptitudinilor profesionale [art. 31 alin. (2) C.m.]. Potrivit prevederilor art. 83 alin. (1) lit. c) din Legea nr.448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, în mod paradoxal perioada de probă se întinde în cazul acestor categorii de salariați pe cel puțin 45 de zile lucrătoare. Codul muncii face trimitere, prin art. 31 alin. (2), la un termen de probă de maxim 30 zile calendaristice. În raport de această neconcordanță legislativă, pe lângă argumentul legii mai favorabile, o parte a doctrinei consideră că prevederile din Codul muncii sunt aplicabile prioritar din moment ce au un caracter imperativ în comparație cu cele din legea specială ce prezintă un simplu caracter dispozitiv. V.: A. ȚICLEA, *Tratat de dreptul muncii. Legislație, doctrină, jurisprudență*, ed. a X-a, Universul Juridic, București, 2016, p. 448.

15 F. ROȘIORU, *Dreptul individual al muncii. Curs universitar*, Universul Juridic, București, 2017, p. 290.

16 S. PANAIT, *Dreptul individual al muncii. Curs universitar*, Hamangiu, București, 2017, p. 54.

17 A. ȚICLEA, op.cit., p. 447.

18 Un autor apreciază că natura juridică a termenului de probă este cea a unui de decădere [art. 2545 C.civ.], v. C. PĂRVULESCU, *Considerații teoretice și practice referitoare la perioada de probă*, în *Revista Română de Jurisprudență*, nr. 1/2019, p. 4, online: [sintact.ro \[distrib.\]](https://sintact.ro/#/publication/151021354), <https://sintact.ro/#/publication/151021354>.

respectiv cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere [art. 31 alin. (1) C.m.]¹⁹. Orice depășire a acestor termene este prohibită²⁰. În interiorul termenului de probă, salariatul are aceleași drepturi și obligații ca orice alt angajat, în acord cu legislația muncii, contractul colectiv de muncă, regulamentul intern și contractul individual de muncă [art. 31 alin. (4) C.m.]²¹.

O particularitate esențială a perioadei de probă este aceea că, pe toată întinderea acesteia (sau la finele ei), contractul individual de muncă poate înceta la inițiativa oricăreia dintre părți printr-o simplă notificare scrisă²², fără preaviz și fără

19 În cazul contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată, salariatul poate fi supus unei perioade de probă, a cărei durată este limitată în funcție de întinderea raportului de muncă și de funcția ocupată. Astfel, perioada de probă nu poate depăși 5 zile lucrătoare pentru contractele încheiate pe o perioadă de până la 3 luni, 15 zile lucrătoare pentru cele cuprinse între 3 și 6 luni, respectiv 30 de zile lucrătoare pentru contractele cu o durată mai mare de 6 luni. În cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, perioada de probă poate fi de cel mult 45 de zile lucrătoare. De unde și propunerea justificată a doctrinei ca legislația să fie modificată în sensul de a se stabili și în cazul perioadei de probă dintr-un contract pe perioadă nedeterminată, un sistem de referință prin trimitere la zile lucrătoare și nicidecum la zile calendaristice, v. M. ȚICHINDELEAN, *Propuneri de lege ferenda privind perioada de probă*, în M. ȚICHINDELEAN, M. GHEORGHE (coord.), „Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii în România”, Universul Juridic, București, 2015.

20 M.C. PREDUȚ, *Codul muncii comentat*, Universul Juridic, București, 2016, p. 80.

21 Acesta fiind și explicația pentru care timpul în care salariatul a prestat activitate în cadrul perioadei de probă constituie vechime în munca [art. 32 alin. (3) C.m.].

22 Fiind un act juridic unilateral supus comunicării, efectele sale se produc doar la data la care notificarea ajunge la cealaltă parte contractantă [art. 1326 alin. (3) C.civ.]. Nu contează data emiterii notificării, ci contează ca data la care aceasta ajunge la destinatar să se încadreze în perioada de probă. Într-o opinie contrară, fără a indica un text legal, un autor consideră însă că: „notificarea se consideră a fi comunicată în termen dacă a fost predată oficiului poștal sau telegrafic cel mai târziu în ultima zi a termenului până la ora când încetează

motivare²³ [art. 31 alin. (3) C.m.]. În acest context, o parte semnificativă a doctrinei²⁴, la care ne raliem și noi, califică clauza privitoare la perioada de probă ca o veritabilă clauză de dezicere

în mod obișnuit activitatea la acel oficiu”, v. C. PÂRVULESCU, *Notificarea - modalitate specifică de încetare a contractului de muncă pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă*, în *Revista Română de Jurisprudență*, nr. 1/2021, p. 3, online: sintact.ro [distrib.], <https://sintact.ro/#/publication/151021355>[↑].

- 23 Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 334/2012 subliniază că: „regimul juridic aplicabil raporturilor de muncă pe parcursul perioadei de probă a fost expres reglementat de legiuitor ca fiind unul special față de cele pentru care nu se stabilește o atare perioadă. De aceea, pentru a verifica aptitudinile profesionale ale angajatului, legiuitorul a introdus și o condiție specială, aplicabilă raportului de muncă astfel încheiat, și anume notificarea prevăzută la art. 31 alin. (3) din Codul muncii, notificare ce nu trebuie motivată și care echivalează cu faptul că aptitudinile profesionale ale angajatului nu corespund cerințelor postului. Este o decizie discreționară luată de angajator, acesta deținând o poziție care presupune inclusiv luarea unei atare decizii. De altfel, clauza contractuală criticată încurajează perfecționarea profesională continuă a angajaților, fiind convenită și agreată de ambele părți la încheierea contractului”. În opoziție, un autor consideră că: „dreptul angajatorului de a denunța unilateral contractul individual de muncă în perioada de probă este limitat de constatarea inaptitudinilor profesionale ale salariatului. Iar constatarea trebuie să se bazeze pe criterii obiective care, în cazul unui conflict de muncă, să poată fi verificate de judecător, pentru a înlătura în acest fel eventualele aprecieri abuzive, fără legătură cu relația de muncă, ale angajatorului”, v. O. ȚINCA, *Câteva comentarii privind perioada de probă din contractul individual de muncă*, în *Revista Română de Dreptul Muncii*, nr. 1/2012, p. 2-3, online: sintact.ro [distrib.], <https://sintact.ro/#/publication/151004821>[↑].

- 24 R. GIDRO, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Universul Juridic, București, 2013, p. 59; I.T. ȘTEFĂNESCU, op.cit., p. 280; A. ȚICLEA, op.cit., p. 451; Ș. BELIGRĂDEANU, *Perioada de probă – clauza de dezicere – și consecințele sale asupra încetării contractului individual de muncă*, în *Dreptul*, nr. 9/2007, p. 60-70; F. ROȘIORU, op.cit., p. 295; S. GHIMPU, *Termenul de încercare în contractul de muncă*, în *Revista Justiția Nouă*, nr. 4/1964, p. 50-51; T-M. POPESCU, *Termenul de încercare în noul Cod al muncii*, în *Revista Română de Drept*, nr. 8/1973, p. 86; Gh. BREHOI, *Termenul de încercare – mijloc de verificare a aptitudinilor și a pregătirii profesionale*, în *Revista Română de Drept*, nr. 10/1973, p. 76.

(desistare)²⁵, ce permite oricăreia dintre părțile acordului de muncă²⁶ să-l denunțe unilateral printr-o simplă înștiințare scrisă, fără parcurgerea altor formalități.

Spre aceeași calificare juridică a marșat și jurisprudența națională²⁷, statuând într-o cauză de dată recentă faptul că: „dispozițiile art. 31 alin. (3) din Codul muncii reglementează o clauză de dezicere a contractului individual de muncă, indiferent dacă acesta a fost încheiat pe perioadă determinată sau pe perioadă nedeterminată, interesând doar existența convenției

25 De-a lungul timpului, natura juridică a clauzei privind perioada de probă (de încercare) a fost amplu dezbătută. Inițial s-a redat poziția potrivit căreia clauza privind termenul de încercare ar fi transformat acordul de muncă într-un antecontract, v. M. WITZMAN, *Curs de drept muncitoresc*, Litografia și Tipografia învățământului, București, 1957, p. 188. Ulterior, a fost înaintată teza potrivit căreia prin inserarea acestei clauze am discuta despre un contract de muncă pe perioadă determinată, v. C. ȘTEFĂNESCU, *Determinarea sferei litigiilor de muncă și a părților ce figurează în ele, în lumina practicii Tribunalului Suprem al R.P.R.*, în *Revista Justiția Nouă*, nr. 9/1962. Nu în ultimul rând, s-a dezvoltat ideea unui contract de muncă încheiat sub condiție rezolutorie, v. I. IOVĂNAȘ, *Considerații cu privire la termenul de încercare*, în *Studia Universitatis Babeș-Bolyai, Series Iurisprudentia*, 1964; V. BARBU, C. CERNAT, *Analiză critică asupra dispozițiilor legale privind „perioada de probă”*, în *Revista română de dreptul muncii*, nr. 4/2008, p. 46-47; M. VOLONCIU, în A. ATHANASIU, M. VOLONCIU, L. DIMA, O. CAZAN, *Codul muncii. Comentarii pe articole. Vol. I. Articolele 1-107*, C.H. Beck, București, 2007, p. 156; C. NENU, *Contractul individual de muncă*, C.H. Beck, București, 2014, p. 66; M. STĂNCULESCU, *Natura juridică a termenului de încercare în dreptul muncitoresc*, în *Revista Legalitatea Populară*, nr. 10/1958, p. 33.

26 Exigențele simetriei juridice reclamă ca dreptul de a uza de clauza de dezicere să aparțină în egală măsură atât angajatorului, cât și salariatului, v. A. ȚICLEA, *Perioada de probă*, în *Revista Română de Dreptul Muncii*, nr. 1/2021, p. 5, online: sintact.ro [distrib.], <https://sintact.ro/#/publication/151020670>.

27 Sentința civilă nr. 396/2023 pronunțată de Tribunalul Mureș, online: rejust.ro [distrib.], <https://www.rejust.ro/juris/8674664ed>; Decizia civilă nr. 587/2023 pronunțată de Curtea de Apel Craiova, online: rejust.ro [distrib.], <https://www.rejust.ro/juris/g8g36688d>.

părților cu privire la instituirea unei perioade de probă”²⁸.

III

EFFECTUL RECALIFICĂRII CONTRACTULUI CIVIL ÎN CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ ASUPRA CLAUZEI DE DENUNȚARE UNILATERALĂ.

Efectele recalificării unui contract civil în contract de muncă nu se limitează la simpla schimbare a obiectului acestuia, ci determină aplicarea integrală a regimului imperativ specific dreptului muncii, inclusiv asupra clauzelor referitoare la modalitățile de încetare a contractului. În consecință, clauza civilă de denunțare unilaterală nu rămâne guvernată de caracteristicile dreptului comun, ci va fi reinterpretată și integrată în sistemul imperativ normativ al raporturilor de muncă.

Însă, din perspectivă funcțională, denunțarea unilaterală a contractului în materie civilă și încetarea contractului de muncă în perioada de probă prezintă trăsături esențiale comune. Ambele subliniază prerogativa oricăreia dintre părți de a pune capăt raportului juridic cu efect *ex nunc*²⁹ printr-o simplă notificare scrisă, fără a fi necesar acordul cocontractantului și fără obligația de a justifica decizia. În concret, natura lor intrinsecă, de dezicere, permite a considera perioada de probă drept o formă particulară, adaptată dreptului muncii, a dreptului de desistare unilaterală recunoscut în materie civilă.

28 Vezi Decizia civilă nr. 3416/2025 pronunțată de Curtea de Apel București, rejust.ro [distrib.], <https://www.rejust.ro/juris/73d596ege/>.

29 A. ȚICLEA, *Încetarea contractului individual de muncă în perioada de probă*, Revista de Dreptul Muncii, nr. 5/2023, p. 4-5. sintact.ro [distrib.], <https://sintact.ro/#/publication/151029372/>.

Cu toate acestea, pentru a ne pronunța asupra recalificării care ar opera la nivelul clauzei de dezicere trebuie, în prealabil, să analizăm compatibilitatea clauzei de denunțare unilaterală cu dispozițiile imperative ale perioadei de probă. După cum am putut remarca deja, în secțiunile anterioare, dezicerea aferentă perioadei de probă are un regim parțial derogatoriu față de cel al dreptului comun.

În primul rând, spre deosebire de dispozițiile art. 1276 alin. (2) C.civ. – care impun acordarea unui termen rezonabil de preaviz în cazul denunțării unilaterale a contractelor cu executare – prevederile art. 31 alin. (3) C.m. exclud expres această formalitate. În acest context, dacă clauza de denunțare unilaterală inserată în contractul recalificat prevede obligația acordării unui termen de preaviz, această stipulație devine incompatibilă cu dispozițiile art. 31 alin. (3) C.m. În consecință, soluția juridică adecvată este constatarea nulității respectivei clauze [art. 57 alin. (4) C.m.].

În al doilea rând, deși prevederile art. 1276 alin. (3) C.civ. consacră posibilitatea stipulării unei prestații în schimbul denunțării unilaterale a convenției, o asemenea soluție este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă. Incompatibilitatea este accentuată de jurisprudența obligatorie a Înaltei Curți de Casație și Justiție, instanță care, prin Decizia nr. 19/2019, a statuat asupra interdicției inserării unei clauze penale în contractul individual de muncă, interdicție care se extinde, bineînțeles, și în materia perioadei de probă³⁰.

Nu în ultimul rând, de subliniat este că doar clauza de denunțare unilaterală stipulată în beneficiul ambelor părți poate fi menținută și recalificată ca o veritabilă clauză privind perioada de probă. În schimb, în situația în care clauza de denunțare unilaterală este stipulată exclusiv în beneficiul uneia dintre

30 C.M. MARCU-SIMAN, *Perioada de probă. Dificultăți teoretice și practice*, în *Revista Română de Jurisprudență*, nr. 2/2022, p. 2, online: [sintact.ro \[distrib.\], https://sintact.ro/#/publication/151024958](https://sintact.ro/#/publication/151024958).

părți, aceasta devine incompatibilă cu prevederile art. 31 alin. (1) C.m. care impun caracterul bilateral al dreptului de dezicere în perioada de probă. Ca atare, o asemenea clauză va fi lovită de nulitate, neputând produce efecte în cadrul raportului de muncă astfel recalificat [art. 57 alin. (4) C.m.].

CONCLUZIE.

Într-un contract „de colaborare”, recalificat ulterior într-unul de muncă, clauza de denunțare unilaterală urmărește verificarea oportunității colaborării și a aptitudinilor profesionale ale partenerului contractual pe întreaga perioadă contractuală, finalitate ce coincide cu aceea a clauzei privind perioada de probă. Într-o asemenea situație, menținerea calificării exclusiv civile a clauzei ar fi una artificială și ar conduce la aplicarea unui regim juridic necorespunzător realității raportului dintre părți.

Principiul conservării actului juridic (*favor contractus*)³¹ impune soluția care valorifică voința contractuală, adaptând-o normelor imperative aplicabile, în detrimentul înlăturării efectelor acesteia. Prin urmare, pentru asigurarea coerenței sistemice și a aplicării unitare a normelor dreptului muncii, este justificată concluzia că, odată cu recalificarea contractului, și clauza de denunțare unilaterală să poată fi recalificată ca o clauză

31 Principiul *favor contractus* ghidează instanțele să interpreteze contractele în sensul validității și menținerii lor, mai degrabă decât al nulității. Acest principiu promovează securitatea juridică, arătând că, în caz de ambiguitate, un act juridic trebuie interpretat astfel încât să poată produce efecte. Pentru o analiză detaliată a acestui principiu a se vedea, I. CORFARU, *Existenta principiului favor contractus în sistemul Codului civil român*, Universul Juridic, București, 2022.

privind perioada de probă, în măsura în care conținutul acesteia este compatibil cu exigențele art. 31 din Codul muncii.

În fine, subliniem că, în caz de recalificare a clauzei, exercitarea dreptului de dezicere nu poate avea loc decât în interiorul duratei maxime a perioadei de probă prevăzute de lege, respectiv în termen de 90 de zile pentru funcțiile de execuție sau de 120 de zile pentru funcțiile de conducere. Orice manifestare unilaterală ulterioară împlinirii acestor termene se încadrează fie în materia demisiei, fie în cea a concedierii.

BIBLIOGRAFIE

- ATHANASIU A., VOLONCIU M., DIMA L., CAZAN O., Codul muncii. Comentarii pe articole. Vol. I. Articolele 1-107, C.H. Beck, București, 2007.
- BARBU V., CERNAT C., Analiză critică asupra dispozițiilor legale privind „perioada de probă”, în Revista română de dreptul muncii, nr. 4/2008.
- BELIGRĂDEANU Ș., Perioada de probă – clauza de dezicere – și consecințele sale asupra încetării contractului individual de muncă, în Dreptul, nr. 9/2007.
- BOYER L., La clause de dédit, în „Mélanges offerts à Pierre Raymond”, Ed. Dalloz, Paris, 1985.
- BREHOI Gh., Termenul de încercare – mijloc de verificare a aptitudinilor și a pregătirii profesionale, în Revista Română de Drept, nr. 10/1973.
- COCIȘ A., Reprezentarea. O activitate dependentă sau una independentă?, în Dreptul în transformare. Soluții teoretice și practice pentru provocările contemporane, vol. Conferinței Naționale a Masteranzilor și Doctoranzilor în Drept –

- Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu, Hamangiu, București, 2024.
- CORFARU I., Existența principiului favor contractus în sistemul Codului civil român, Universul Juridic, București, 2022.
- GHIMPU S., Termenul de încercare în contractul de muncă, în Revista Justiția Nouă, nr. 4/1964.
- GIDRO R., Dreptul muncii. Curs universitar, Universul Juridic, București, 2013.
- IOVĂNAȘ I., Considerații cu privire la termenul de încercare, în Revista Studia Universitatis Babeș-Bolyai, Series Iurisprudentia, 1964.
- JUGASTRU C., Drept civil. Obligațiile, Hamangiu, București, 2023.
- MARCU-SIMAN C.M., Perioada de probă. Dificultăți teoretice și practice, în Revista Română de Jurisprudență, nr. 2/2022.
- MOROȘAN I.D., Drept civil. Obligații, Hamangiu, București, 2018.
- NENU C., Contractul individual de muncă, C.H. Beck, București, 2014.
- PANAITE S., Dreptul individual al muncii. Curs universitar, Hamangiu, București, 2017.
- PÂRVULESCU C., Considerații teoretice și practice referitoare la perioada de probă, în Revista Română de Jurisprudență, nr. 1/2019.
- PÂRVULESCU C., Notificarea - modalitate specifică de încetare a contractului de muncă pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, în Revista Română de Jurisprudență, nr. 1/2021.
- POP L., POPA I.F., VIDU S.I., Curs de drept civil. Obligațiile, Universul Juridic, București, 2015.
- POPESCU T-M., Termenul de încercare în noul Cod al muncii, în Revista Română de Drept, nr. 8/1973.
- PREDUȚ M.C., Codul muncii comentat, Universul Juridic, București, 2016.
- ROȘIORU F., Dreptul individual al muncii. Curs universitar, Universul Juridic, București, 2017.

- SPASICI C., Încetarea contractului prin denunțare unilaterală: regulă sau excepție?, în *Pandectele Române*, nr. 4/2021.
- STÂNCULESCU M., Natura juridică a termenului de încercare în dreptul muncitoresc, în *Revista Legalitatea Populară*, nr. 10/1958.
- ȘTEFĂNESCU C., Determinarea sferei litigiilor de muncă și a părților ce figurează în ele, în lumina practicii Tribunalului Suprem al R.P.R, în *Revista Justiția Nouă*, nr. 9/1962.
- ȘTEFĂNESCU I.T., *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, ed. a II-a, Universul Juridic, București, 2012.
- ȚICHINDELEAN M., Propuneri de lege ferenda privind perioada de probă, în M. ȚICHINDELEAN, M. GHEORGHE (coord.), „Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii în România”, Universul Juridic, București, 2015.
- ȚICLEA A., Încetarea contractului individual de muncă în perioada de probă, *Revista de Dreptul Muncii*, nr. 5/2023.
- ȚICLEA A., Perioada de probă, în *Revista Română de Dreptul Muncii*, nr. 1/2021.
- ȚICLEA A., *Tratat de dreptul muncii. Legislație, doctrină, jurisprudență*, ed. a X-a, Universul Juridic, București, 2016.
- ȚINCA O., Câteva comentarii privind perioada de probă din contractul individual de muncă, în *Revista Română de Dreptul Muncii*, nr. 1/2012.
- VASILESCU P., *Drept civil. Obligații*, ed. a III-a, Hamangiu, București, 2024.
- WITZMAN M., *Curs de drept muncitoresc*, Litografia și Tipografia învățământului, București, 1957.
- ZAMȘA C., *Drept civil. Teoria generală a obligațiilor*, ed. a III-a, Hamangiu, București, 2025.