

ASPECTE GENERALE PRIVIND MUNCA PRIN AGENT DE MUNCĂ TEMPORARĂ



Eufemia VIERIU

Conferențiar universitar doctor,
Universitatea Petrol-Gaze din Ploiești

Abstract

The temporary agent contract innovates a tripartite relationship in the employment relationship between an authorized temporary work agent, a temporary worker and a user of such work, materialized in two distinct documents: the labor contract and the employment contract between agent and user.

The following material presents in general terms specific aspects related to this type of individual labor contract, also within it will be made reference to the obligations imposed on the users of temporary employees, to the procedure of authorization of the temporary work agent, as well as the benefits of using this type of contract for both the employee and the user.

Keywords: *temporary work agent, employment contract, temporary work assignment, temporary employee, user.*

Considerații introductive

Pentru a dobândi calitatea de salariat, o persoană fizică trebuie să încheie un contract individual de muncă în temeiul căruia aceasta se obligă să presteze o muncă în schimbul unei remunerații care poartă denumirea de salariu. Acest contract este încheiat cu o persoană fizică sau juridică ce are calitatea de angajator.

Codul muncii, definește contractul individual ca fiind un contract în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau persoană juridică, în schimbul unei remunerații denumită salariu¹.

Ca orice contract, contractul de muncă este rezultatul acordului de voință dintre cele două părți, între care se încheie. Angajatorul și salariatul negociază și

¹ Legea nr. 53/2003 Codul muncii, art. 10 alin. (1).

ajunși la un acord, încheie contractul individual de muncă. Contractul individual de muncă nu seamănă cu celelalte contracte².

În cazul contractului individual de muncă, prevederile legale sunt foarte restrictive. Părțile nu pot negocia orice și nu pot cuprinde orice clauze.

Codul muncii³ prevede chiar ca stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale constituie contravenție.

Caracteristici ale contractului individual de muncă

Iată câteva dintre caracteristicile unui contract individual de muncă, din punct de vedere juridic:

- intervine între un angajator persoană juridică sa fizică și un salariat întotdeauna o persoană fizică;
- este bilateral, adică ambele părți au obligații;
- are caracter solemn;
- nu se încheie niciodată gratuit;
- se încheie cu luare în considerare a calităților personale ale fiecăreia⁴.

Dacă angajatorul nu se obligă la plata nici unui salariu, atunci se va considera încheiat un contract de muncă voluntară⁵.

Contractul individual de muncă face parte dintre contractele cu executare succesivă, nu dintr-o dată. În consecință, dacă se va pune problema încetării lui, această încetare nu va produce efecte decât pentru viitor, niciodată pentru trecut. Rezilierea contractului de muncă nu produce efecte retroactive.

Prin încheierea contractului individual de muncă, salariatul devine subordonat angajatorului. Legislația fiscală utilizează conceptul de muncă dependentă pentru a identifica raportul juridic bazat pe un contract de muncă deosebindu-l astfel de orice tip de raport juridic, indiferent de denumirea dată de părțile contractului încheiat.

Va avea importanță nu numai calitatea muncii prestate de salariat, ci și modalitatea prestării muncii felul în care se integrează în colectiv, comportamentul salariatului cu colegii și șefii, felul în care acesta dă curs indicațiilor primite.

Angajatorul și salariatul nu se află pe picior de egalitate juridică; salariatul execută ordinele primite de la angajator.

² Ion Dogaru, *Contractul – considerații teoretica și practice*, Editura Scrisul românesc, Craiova, 1983, p. 10.

³ Legea nr. 78/2014, *privind reglementarea activității de voluntariat în România*, art. 3 lit. d).

⁴ Eufemia Vieriu, *Dreptul securității sociale – Curs universitar*, Ed. Pro Universitaria, București, 2016, p. 17.

⁵ Legea nr. 53/2003, art. 10 alin. (1).

Contractul individual de muncă poate îmbrăca diferite forme, acestea fiind reglementate de Codul muncii: contract încheiat pe durată nedeterminată, contract încheiat pe durată determinată, contract de muncă temporară, contract cu timp parțial, contract individual de muncă la domiciliu.

Noțiuni specifice contractelor prin agent de muncă temporară

Salariatul temporar este persoana fizică ce încheie un contract de muncă temporară cu agentul de muncă temporară, pentru ca ulterior să fie pus de către acesta din urmă la dispoziția utilizatorului.

Agentul de muncă temporară este persoana juridică autorizată⁶ de Ministerul Muncii și Justiției Sociale care încheie cu salariatul temporar un contract de muncă temporară. Agentul de muncă temporară este echivalentul angajatorului.

Utilizatorul este persoana fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește salariatul temporar pus la dispoziție de către agentul de muncă temporară⁷.

Misiunea de muncă temporară reprezintă perioada în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar.

Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă⁸.

Din definiția dată de Codul muncii se observă că avem de-a face cu două contracte:

- un contract încheiat între salariatul temporar și agentul de muncă temporară, contractul de muncă temporară;
- un contract încheiat între agentul de muncă temporară și utilizator, contractul de punere la dispoziție.

Contractul de muncă temporară

Contractul de muncă temporară reprezintă un contract individual de muncă încheiat în scris de către agentul de muncă temporară și salariatul temporar de regulă pe perioada unei misiuni.

Munca prin agent de muncă temporară împreună cu contractele de muncă pe durată determinată și de muncă pe timp parțial, constituie instrumentele prin care se pune în practică diversificarea tipurilor de relații de muncă și asigurarea unui număr suficient de locuri de muncă.

⁶ H.G. nr. 1256/2011 privind condițiile de funcționare precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară, art. 3-9.

⁷ Legea nr. 53/2003, art. 88 alin. (4).

⁸ Legea nr. 53/2003, art. 88 alin. (1).

Prin reglementarea contractului de munca temporara, Codul muncii a preluat dispozițiile în materie din legislațiile statelor din Uniunea Europeană, îndeosebi din cea existența în Franța, care, la rândul lor, s-au inspirat din reglementările engleze și americane. De altfel, reglementările de drept comunitar fac referire la munca prin agent de muncă temporară, ceea ce subliniază că în statele membre ale Uniunii Europene acest contract de muncă este frecvent utilizat.

Particular, în bună parte, contractul prin agent de muncă temporară, inovează o relație tripartită în raportul de muncă, între un agent autorizat de muncă temporară, un salariat temporar și un utilizator de astfel de muncă, concretizată în două documente distincte: contractul de muncă și contractul de punere la dispoziție între agent și utilizator⁹.

Contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă ce se încheie în scris între salariatul temporar și agentul de muncă temporară pe durata unei misiuni ce nu poate avea un termen mai mare de 24 de luni. Această durată poate fi prelungită pe perioade succesive, care împreună cu perioada inițială să nu depășească 36 de luni¹⁰. Pentru a putea prelungi durata unei misiuni de muncă temporară, trebuie îndeplinite condițiile prevăzute în contractul de muncă temporară sau într-un act adițional la acest contract.

Contractul de muncă temporară poate fi încheiat și pentru mai multe misiuni, însă fără a depăși termenul de 36 de luni.

Elementele contractului de muncă temporară.

Agentul de muncă temporară încheie cu salariatul temporar un contract de muncă temporară, în scris, în limba română, care trebuie să cuprindă următoarele elemente:

- identitatea părților;
- locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- riscurile specifice postului;
- data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;

⁹ Valeriu Zanfir, *Codul muncii Comentat*, Ed. Tribuna Economică, București, 2004, p. 219.

¹⁰ Legea nr. 53/2003, art. 90 alin. (2).

- condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- durata perioadei de probă.
- prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
- condițiile de climă;
- reglementările principale din legislația muncii din acea țară;
- obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;
- condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.
- condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea,
- identitatea și sediul utilizatorului,
- cuantumul și modalitățile remunerației salariatului temporar precum și
- durata misiunii

Pe durata misiunii de muncă temporară:

- nu vor exista diferențe de tratament între salariații temporari și cei ai utilizatorului, salariații temporari beneficiind de toate serviciile și facilitățile acordate de utilizator propriilor salariați;
- salariatul temporar beneficiază de salariu plătit de agentul de muncă temporară;
- salariul primit nu poate fi inferior celui pe care-l primește salariatul utilizatorului care prestează aceeași muncă sau una similară;
- cel care reține și virează toate contribuțiile și impozitele este agentul de muncă temporară;
- condițiile de muncă pentru salariatul temporar sunt asigurate de către utilizator;
- orice accident de muncă sau îmbolnăvire profesională a unui salariat temporar de care a luat cunoștință utilizatorul va fi notificată de îndată agentului de muncă temporară.

În contractul de muncă temporară se poate preciza o perioadă de probă pentru efectuarea misiunii, a cărei durată este fixată în funcție de solicitarea utilizatorului, dar care nu poate fi mai mare de:

- două zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;
- 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și 3 luni;
- 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 și 6 luni;

- 20 de zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni;
- 30 de zile lucrătoare, în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.

Contractul de muncă temporară poate înceta:

- la terminarea misiunii pentru care acesta a fost încheiat;
- dacă utilizatorul renunță la serviciile salariatului temporar înainte de încetarea misiunii, în condițiile contractului de punere la dispoziție.

Pentru fiecare nouă misiune de muncă temporară, între părți se încheie un nou contract de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele specifice vechiului contract care sunt modificate.

Contractul de muncă temporară încheiat pentru mai multe misiuni de muncă temporară încetează la terminarea ultimei misiuni de muncă temporară pentru care a fost încheiat.

Contractul de punere la dispoziție

Agentul de muncă temporară pune la dispoziția utilizatorului un salariat temporar, în baza unui contract de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă¹¹.

Prin contractul de punere la dispoziție, utilizatorul urmărește executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar de către un salariat temporar ce are încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară. În cadrul acestui tip de contract, agentul de muncă temporară pune la dispoziția utilizatorului un salariat angajat prin contract de muncă temporară, în baza unui contract de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă¹².

Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă¹³:

- durata misiunii;
- caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;
- condițiile concrete de muncă;
- echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;
- orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;
- valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul;
- condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară.

¹¹ H.G. 1256/2003, *privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară*, art. 19.

¹² Legea nr. 53/2003, art. 91 alin. (1).

¹³ Legea nr. 53/2003, art. 91 alin. (2).

În contractul de punere la dispoziție nu poate fi inserată o clauză prin care se interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar după îndeplinirea misiunii. Această clauză va fi considerată nulă.

De asemenea, condițiile de bază de muncă și de angajare referitoare la durata timpului de lucru, munca suplimentară, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concediile și sărbătorile legale și salarizarea aplicabile salariaților temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară la un utilizator, cel puțin acelea care s-ar aplica salariaților în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de către utilizatorul respectiv pentru a ocupa același loc de muncă. Toate condițiile de bază de muncă și de angajare stabilite prin legislație, regulamentul intern, contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și prin orice alte reglementări specifice aplicabile utilizatorului sunt aplicabile în mod direct și salariaților temporari pe durata misiunii de muncă temporară.

Salariații temporari, la fel ca ceilalți salariați ai utilizatorului, au acces la facilități și servicii în aceleași condiții.

Salariul pe care salariatul temporar îl primește pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă ori una asemănătoare cu cea a salariatului temporar.

În măsura în care utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă și care prestează aceeași muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul utilizatorului.

Utilizatorul nu poate beneficia de serviciile salariatului temporar, dacă urmărește să înlocuiască astfel un salariat al său al cărui contract de muncă este suspendat ca urmare a participării la grevă¹⁴.

Istoria relațiilor de muncă a demonstrat că angajarea altor persoane în locul salariaților aflați în grevă lipsește practic de forță revendicările salariaților, ceea ce creează un dezechilibru social major, salariații greviști fiind lipsiți de orice mijloc de apărare a drepturilor și intereselor lor legitime. În această idee legiuitorul interzice orice modalitate prin care salariații greviști ar putea fi înlocuiți de alți salariați pe durata exercitării grevei.

Salariul pe care salariatul temporar îl primește este stabilit prin negociere cu agentul de muncă temporară neputând fi mai mic decât salariul minim brut pe țară garantat în plată.

Utilizatorul este cel care asigură condițiile de muncă pentru salariatul temporar pe toata durata misiunii. Tot utilizatorul este cel care va semnala agentului de muncă temporară orice îmbolnăvire profesională ori accident de muncă de care

¹⁴ Legea nr. 53/2003, art. 93.

a luat cunoștință a cărui victimă a fost un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.

Pentru sănătatea și securitatea în muncă, răspunderea îi revine utilizatorului care trebuie să fie în concordanță cu legislația referitoare la sănătatea și securitatea în muncă.

Organizarea muncii i se atribuie utilizatorului, prin urmare dacă acesta își poate organiza activitatea tot el răspunde și pentru sănătatea și securitatea salariaților care desfășoară activitatea în cadrul întreprinderii organizate de utilizator.

În cazul muncii prin agent de muncă temporar utilizatorul trebuie să informeze și agentul de muncă temporar cu privire la orice accident de muncă sau îmbolnăvire profesională de care a luat cunoștință și a cărei victimă a fost un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.

Cel care reține și virează toate contribuțiile și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetele statului și plătește pentru acesta toate contribuțiile datorate în condițiile legii este agentul de muncă temporară.

În situația în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligațiile privind plata salariului și cele privind contribuțiile și impozitele au devenit scadente și exigibile, iar agentul de muncă temporară nu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării salariatului temporar.

Când salariatul este concediat de către agentul de muncă temporară înainte de termenul prevăzut în contractul de muncă temporară din alte motive decât cele disciplinare, acesta are obligația de a respecta reglementările legale privind încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

După încheierea misiunii, salariatul temporar poate fi angajat de către utilizator prin încheierea unui contract individual de muncă. În această situație, durata misiunii efectuate de către salariatul temporar se va lua în calcul la stabilirea drepturilor salariale și a celorlalte drepturi prevăzute de legislația muncii.

Obligațiile utilizatorului salariaților temporari

Utilizatorul salariaților temporari are următoarele obligații¹⁵:

- să informeze salariații temporari cu privire la toate locurile de muncă vacante existente, în vederea asigurării egalității de șanse cu ceilalți angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator, pentru obținerea unui loc de muncă permanent, prin afișarea unui anunț general într-un loc accesibil tuturor salariaților care își desfășoară activitatea la utilizatorul respectiv;
- să asigure salariatului temporar accesul la cursurile de pregătire profesională pe care le organizează pentru salariații săi;

¹⁵ H.G. nr. 1256/2003, art. 19.

- să pună la dispoziția reprezentanților salariaților informațiile cu privire la utilizarea salariaților temporari, în cadrul informării generale privind ocuparea forței de muncă;
- să asigure salariaților temporari aceleași drepturi cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă la utilizator, conferite de lege, de regulament intern sau de contractul colectiv de muncă aplicabil utilizatorului, precum și de orice alte reglementări specifice aplicabile utilizatorului;
- să ofere și să prezinte informații exacte și reale privind utilizarea salariaților temporari atunci când sindicatele sau, după caz, reprezentanții salariaților, înființați potrivit legii, solicită situația încadrării personalului propriu.

Autorizarea agentului de muncă temporară

Autorizarea solicitanților se face de către Ministerul Muncii și Justiției Sociale, la propunerea agențiilor teritoriale pentru prestații sociale în a căror rază teritorială își au sediul.

Pentru a obține această autorizație, agentul de muncă temporară trebuie să îndeplinească condițiile prevăzute în H.G. nr. 1256/2011 privind condițiile de funcționare precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară.

Condiții de autorizare

În vederea obținerii autorizației de funcționare ca agenți de muncă temporară, persoanele juridice, denumite în continuare solicitanți, trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

- să fie persoane juridice constituite potrivit legii și să aibă prevăzut în actul constitutiv, ca obiect principal de activitate, „Activități de contractare, pe baze temporare, a personalului conform codului CAEN”;
- să nu înregistreze debite la bugetul de stat sau la bugetele locale;
- să nu figureze în evidențele cazierului fiscal cu fapte sancționate de reglementările financiare, vamale și nici cu cele care privesc disciplina financiară;
- să nu fi fost sancționate contravențional, în ultimele 24 de luni anterioare datei formulării cererii de autorizare, pentru încălcarea prevederilor legislației muncii, comerciale și fiscale; contravențiile cu privire la care există o acțiune pe rolul instanțelor de judecată vor fi luate în considerare numai dacă până la data soluționării cererii de autorizare s-a pronunțat cu privire la acestea o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă;
- să constituie o garanție financiară în quantum care să acopere contravaloarea a 25 de salarii de bază minime brute pe țară.

Conținutul dosarului de autorizare¹⁶

În scopul obținerii autorizației de funcționare, solicitanții depun la agențiile teritoriale pentru prestații sociale o cerere însoțită de un dosar de autorizare care trebuie să conțină următoarele documente:

- actul constitutiv sau actul adițional la actul constitutiv, după caz, în care să fie menționat obiectul principal de activitate, „Activități de contractare, pe baze temporare, a personalului conform codului CAEN”, în copie legalizată;
- certificatul de înregistrare la registrul comerțului, emis de oficiul registrului comerțului, în care să fie menționat obiectul principal de activitate, „Activități de contractare, pe baze temporare, a personalului conform codului CAEN”, în copie legalizată;
- cazierul fiscal;
- certificate eliberate de instituțiile competente, care să ateste că nu înregistrează debite la bugetul de stat sau la bugetele locale;
- certificat constatator eliberat de oficiul registrului comerțului, care trebuie să cuprindă mențiuni din care să rezulte că solicitanții nu se află în procedură de reorganizare sau faliment, potrivit legii;
- dovada constituirii garanției financiare;
- declarație pe propria răspundere a solicitantului privind faptul că nu a fost sancționat contravențional, în ultimele 24 de luni anterioare datei formulării cererii de autorizare, pentru încălcarea prevederilor legislației muncii, comerciale și fiscale;

Contravențiile cu privire la care există o acțiune pe rolul instanțelor de judecată vor fi luate în considerare numai dacă până la data soluționării cererii de autorizare s-a pronunțat cu privire la acestea o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.

Analiza cererii solicitantului, precum și eliberarea sau respingerea autorizației de funcționare se vor face de direcția de specialitate din cadrul Ministerului Muncii și Justiției Sociale.

Garanția financiară¹⁷

Garanția financiară se constituie prin depunerea unei sume într-un cont distinct deschis la o bancă din România, care să acopere contravaloarea a 25 de salarii de bază minime brute pe țară, garantate în plată, la care se adaugă contribuțiile datorate de către angajator bugetului asigurărilor sociale de stat, bugetului asigurărilor pentru șomaj și bugetului Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate, potrivit legii.

Garanția financiară se poate utiliza numai pentru plata de către agentul de muncă temporară a drepturilor de natură salarială, a celorlalte drepturi bănești

¹⁶ H.G. nr. 1256/2003, art. 4 alin. (2).

¹⁷ H.G. nr. 1256/2003, art. 5.

negociate cu ocazia încheierii contractului colectiv de muncă, respectiv a contractului de muncă temporară, precum și a contribuțiilor datorate de către angajator bugetului asigurărilor sociale de stat, bugetului asigurărilor pentru șomaj și bugetului Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.

La data scadenței obligațiilor mai sus agentul de muncă temporară este obligat să le execute, iar, în cazul în care fondurile proprii nu acoperă aceste obligații, se va utiliza garanția financiară constituită .

În cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligațiile privind plata salariului și cele privind contribuțiile și impozitele au devenit scadente și exigibile, iar agentul de muncă temporară nu deține fondurile necesare sau garanția nu este suficientă pentru acoperirea acestora, aceste obligații vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării salariatului temporar sau a inspectorului de muncă.

Autorizația de funcționare este valabilă 2 ani și poate fi prelungită din 2 în 2 ani. Prolungirea perioadei de valabilitate a autorizației de funcționare se acordă la cererea agentului de muncă temporară, depusă la agențiile teritoriale pentru prestații sociale și înaintată Ministerul Muncii și Justiției Sociale, cu cel puțin 3 luni înainte de expirarea perioadei de valabilitate, însoțită de următoarele documentele:

- cazierul fiscal;
- certificate eliberate de instituțiile competente, care să ateste că nu înregistrează debite la bugetul de stat sau la bugetele locale;
- certificat constatator eliberat de oficiul registrului comerțului, care trebuie să cuprindă mențiuni din care să rezulte că solicitanții nu se află în procedură de reorganizare sau faliment, potrivit legii;
- dovada constituirii garanției financiare;
- declarație pe propria răspundere a solicitantului privind îndeplinirea faptului că nu a fost sancționat contravențional, în ultimele 24 de luni anterioare datei formulării cererii de reautorizare, pentru încălcarea prevederilor legislației muncii, comerciale și fiscale

Funcționarea agenților de muncă temporară

Agenții de muncă temporară au obligația de a ține evidența și de a înregistra contractele de muncă temporară în Registrul general de evidență al salariaților.

Agenții de muncă temporară se înregistrează în Registrul național de evidență a agenților de muncă temporară autorizați gestionat de către Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

Înregistrarea agenților de muncă temporară autorizați în Registrul național de evidență a agenților de muncă temporară autorizați se face de către Ministerul Muncii și Justiției Sociale, în termen de maxim 15 de zile calendaristice de la data autorizării.

Registrul național de evidență a agenților de muncă temporară autorizați cuprinde agenții de muncă temporară autorizați și pe cei cărora li s-a retras sau care au depus autorizația, se publică trimestrial în Monitorul Oficial al României și se afișează pe pagina de Internet a Ministerul Muncii și Justiției Sociale¹⁸.

În perioada de valabilitate a autorizației de funcționare, agentul de muncă temporară are obligația de a comunica agenției teritoriale pentru prestații sociale în raza căreia și-a stabilit sediul social orice modificare privind denumirea, sediul, înființarea de subunități fără personalitate juridică, în termen de 30 zile calendaristice de la data producerii acestora.

Retragerea autorizării de funcționare a agentului de muncă temporară

Autorizația de funcționare a agentului de muncă temporară se retrage în următoarele situații:

- agentul de muncă temporară se află în procedura insolvenței;
- în cazul aplicării sancțiunilor pentru nerespectarea condițiilor de bază de muncă și de angajare referitoare la durata timpului de lucru, munca suplimentară, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concediile și sărbătorile legale și salarizare¹⁹.
- în cazul aplicării sancțiunilor pentru nerespectarea ținerii evidenței și înregistrării contractelor de muncă temporară în Registrul general de evidență al salariaților²⁰;
- în cazul aplicării sancțiunilor pentru nerespectarea obligației de a comunica agenției teritoriale pentru prestații sociale în raza căreia și-a stabilit sediul social orice modificare privind denumirea, sediul, înființarea de subunități fără personalitate juridică, în termen de 30 zile calendaristice de la data producerii acestora²¹;
- în cazul punerii la dispoziția utilizatorului, de către agentul de muncă temporară, a unui număr de până la 5 persoane fără contract de muncă temporară;
- la încetarea activității agentului de muncă temporară.

Autorizația de funcționare a agenților de muncă temporară se retrage de către Ministerul Muncii și Justiției Sociale, în termen de 15 zile lucrătoare de la data constatării situațiilor prevăzute mai sus, prin decizie motivată.

Retragerea autorizației de funcționare se face la propunerea agențiilor teritoriale pentru prestații sociale, la solicitarea motivată a inspectorilor de muncă sau, după caz, a altor organe de control.

¹⁸ H.G. nr. 1256/2003, art. 13 alin. (4).

¹⁹ H.G. nr. 1256/2003, art. 11 alin. (3).

²⁰ H.G. nr. 1256/2003, art. 12.

²¹ H.G. nr. 1256/2003, art. 14.

Contractele de punere la dispoziție și contractele de muncă temporară, aflate în executare în momentul retragerii autorizației de funcționare, se derulează până la expirarea perioadei pentru care au fost încheiate, fără a prejudicia drepturile contractuale ale salariaților temporari sau ale utilizatorilor.

Un aspect deosebit de important îl constituie faptul că agentul de muncă temporară nu poate percepe nicio taxă salariaților temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea unui contract de muncă temporară.

Dacă utilizatorul urmărește să înlocuiască un salariat al său al cărui contract este suspendat ca urmare a participării la grevă, acesta nu va putea beneficia de serviciile unui salariat temporar²².

Avantajele utilizării contractului de muncă temporară pentru salariat:

- găsește mai ușor un loc de muncă;
- are oportunitatea dobândirii unor cunoștințe și experiențe noi pentru a se specializa sau a se reintegra într-o activitate;
- își gestionează propria activitate putând să înceteze activitatea la sfârșitul unui contract;
- beneficiază de același tratament economic ca și muncitorii angajați pe perioadă determinată;
- după terminarea misiunii este ajutat de agentul de muncă temporară să-și găsească un nou loc de muncă.
- are acces la cursurile de pregătire profesională, precum și la toate serviciile și facilitățile pe care utilizatorul le pune la dispoziția salariaților săi.

Avantajele utilizării contractului de muncă temporară pentru utilizatori:

- munca temporară răspunde unor necesități conjuncturale, probleme care trebuie rezolvate urgent: creșteri bruște ale producției, comenzi neprevăzute, absența neașteptată de la locul de muncă a unor angajați;
- costurile muncii devin, cel puțin în parte, o cheltuială variabilă și care nu apasă ca un cost fix în bilanțurile întreprinderii;
- apar mai puține situații de litigiu comparativ cu contractele de muncă pe perioada nedeterminată pentru ca muncitorul care prestează o activitate temporară trăiește această experiență cu mai puțină neliniște comparativ cu muncitorul care are un contract de muncă pe termen determinat;

²² Legea nr. 53/2003 *Codul muncii*, art. 93.

- poate fi utilizată în cadrul unor companii care trebuie să experimenteze strategii de dezvoltare sau de inovație (inginerii, lansarea de noi produse pe piață, pătrunderea pe noi piețe sau arii geografice), reducând riscurile legate de eventualele insuccese;

- permite satisfacerea prioritara a exigenței de a face alegeri care să fie reversibile, fără mari complicații, limitând astfel costurile și barierele care apar în momentul plecării personalului;

- în cazul recrutării și selecției personalului nou, care trebuie angajat pe o perioadă nedeterminată, munca temporară permite firmelor să facă alegeri mai puțin restrictive, prelungind de fapt perioada de probă și reducând riscul unei alegeri greșite sau a unor eventuale litigii.

Concluzii

Pe plan economic, munca prin agent de muncă temporară reprezintă, pentru angajator, un mijloc de a face față unor nevoi de moment (vârf de producție, realizarea unei anumite lucrări), iar pe plan social permite încadrarea în muncă a persoanelor care, din diferite motive, nu doresc să presteze munca decât pe timp limitat, sau a șomerilor care nu își găsesc un loc de muncă permanent.

În prezent, munca temporară este prestată de 2-10% din populația salariată a Uniunii Europene și de 30-50% din persoanele care intră pe piața muncii, adică tinerii care au vârsta sub 25 de ani.

BIBLIOGRAFIE

- Legea nr. 53/2003 Codul muncii
- Legea nr. 78/2014 privind reglementarea activității de voluntariat în România
- H.G. nr. 1256/2011 privind condițiile de funcționare precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară
- DOGARU Ion, *Contractul – considerații teoretice și practice*, Ed. Scrisul Românesc, Craiova, 1983
- VIERIU Eufemia, *Dreptul securității sociale – Curs universitar*, Ed. Pro Universitaria, București, 2016
- ZANFIR Valeriu, *Codul muncii Comentat*, Ed. Tribuna Economică, București, 2004