

ANALIZA JURIDICĂ A UNOR FORME ATIPICE DE MUNCĂ

LEGAL ANALYSIS OF SOME ATYPICAL FORMS OF WORK

DOI: 10.5281/zenodo.3707674

CZU: 349.22:331.106.29

Tatiana MIHAILOV,
avocat, Uniunea Avocaților din Republica Moldova,
doctorand, Universitatea de Stat din Moldova

SUMMARY

The concept of atypical work, is becoming more and more studied in the last decades, and thus the doctrinaires have been trying to define it, to give a classification of the atypical forms of work and to make proposals with regards to improving the labor legislation or creating a new mechanism of legal regulation of some atypical forms of work which are currently outside of the legal framework.

Keywords: atypical work, temporary employment through a work agent, part-time employment.

REZUMAT

Conceptul de muncă atipică devine unul tot mai studiat în ultimele decenii, doctrinarii încercând să-l definească, să dea o clasificare a formelor de muncă atipică și fac propuneri în vederea perfecționării legislației muncii sau creării unui nou mecanism de reglementare juridică a unor forme de muncă atipică care în prezent se află în afara cadrului legal.

Cuvinte-cheie: munca atipică, munca prin agent de muncă temporară, munca cu fracțiune de normă.

Munca prin agent de muncă temporară reprezintă o figură juridică distinctă, care bulversează conceptul clasic al dreptului muncii referitor la subordonarea salariatului față de angajator.

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 [12].

Legislația în vigoare a Republicii Moldova nu conține o reglementare expresă a acestei forme atipice de muncă. Potrivit art. 88, alin.(1) din Codul Muncii al României munca prin agent de muncă temporară

este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă [2].

Particularitatea muncii prin agent de muncă temporară constă în medierea dintre prestatorul (salariatul) și beneficiarul (utilizatorul) muncii de către o persoană juridică autorizată pentru a funcționa ca agent de muncă temporară. Contractul de muncă se încheie între angajat și agentul de muncă temporară, acesta din urmă încheind cu utilizatorul un contract de punere la dispoziție, echivalent cu un contract de prestări servicii. Legea prevede ca toate ches-

tiunile ce țin de durată, condiții de lucru, sarcinile pe care trebuie să le îndeplinească salariatul etc. să fie specificate în contractul încheiat între utilizator și agentul de muncă. Specificul muncii ce trebuie prestată, durata și salariul sunt de asemenea cuprinse în contractul semnat între angajat și agentul de muncă temporară [5, p. 40].

Munca prin agent de muncă temporară implică trei persoane: agentul de muncă temporară, în calitate de angajator, salariatul și utilizatorul.

Agentul de muncă întotdeauna este o persoană juridică autorizată. Specific acestui agent este că el nu are, în principiu, un obiect de activitate propriu, ci exercită activități de contractare pe baze temporare a personalului. Salariatul temporar încheie un contract de muncă temporară cu agentul de muncă temporară, în temeiul căruia prestează munca sub supravegherea și conducerea utilizatorului, deși calitatea exclusivă de angajator îi revine agentului de muncă temporară. Salariatul temporar se bucură de egalitate de tratament cu alți salariați ai utilizatorului. Utilizatorul este beneficiarul muncii salariatului. Utilizatorul, neavând calitatea de angajator, nu are nici o obligație care ar rezulta dintr-o asemenea calitate, cu excepția celei de a-i asigura salariatului condițiile de muncă [10, p. 455].

Ca natură juridică munca temporară se aseamănă cu instituția detașării, în cazul căreia salariatul beneficiază de drepturi suplimentare în bani și natură [11, p. 30].

În opinia doctrinei autohtone, cea mai importantă trăsătură distinctă este faptul că agentul de muncă temporară nu este un angajator în sens clasic, în folosul căruia să fie prestată muncă, iar relația de muncă stabilită între agentul de muncă temporară și lucrător (salariat) are ca finalitate punerea la dispoziție a unei întreprinderi utilizatoare ce va beneficia de munca salariatului. Respectiv, nu putem pune sub

semnul egalității între angajator – beneficiarul direct al muncii salariatului, care este obligat să achite la timp și integral salariul, și agentul de muncă temporară, a cărei obligație este de a pune muncitorul la dispoziția unui terț utilizator care va beneficia efectiv de munca salariatului. Mai mult, această formă de organizare a muncii este aplicabilă doar în interiorul Uniunii Europene, iar Republica Moldova abia din 2014 este la faza Acordului de asociere cu UE, având încă de parcurs un drum lung până la aderare [8, p. 45].

Dacă inițial munca cu fracțiune de normă a fost utilizată mai mult ca modalitate de suplimentare a veniturilor (ca un al doilea loc de muncă), în ultimele decenii ale secolului trecut ea a devenit un adevărat fenomen. Munca part-time a început să fie în multe cazuri singura activitate desfășurată de către salariat – adesea o alternativă la șomaj [4, p. 91].

Problematica necesității flexibilizării muncii, prin promovarea în planul piețelor muncii a formelor de muncă cât mai diverse și flexibile, a impus necesitatea ca Organizația Internațională a Muncii (OIM) să acorde o atenție din ce în ce mai mare muncii cu timp parțial. Acest lucru a culminat cu adoptarea de către OIM a Convenției nr. 175/1994 [3] privind munca cu timp parțial și, respectiv, a Recomandării nr. 182/1994 [7] privind munca cu timp parțial, aceasta din urmă reprezentând un model și o sursă de inspirație pentru statele naționale în adoptarea sau modificarea unor acte normative interne în acord cu prevederile Convenției.

În conformitate cu prevederile art. 97 alin. (1) din Codul muncii al Republicii Moldova, angajatorul poate angaja salariați cu ziua sau săptămâna de muncă parțială (pe fracțiune de normă), durata concretă a timpului de muncă parțial fiind consemnată în contractul individual de muncă [1].

În raport cu definiția „lucrătorului cu

timp parțial”, în viziunea Convenției OIM nr. 175/1994, aceasta desemnează lucrătorul salariat a cărui durată normală de muncă este inferioară celei a lucrătorilor cu normă întreagă, aflați într-o situație comparabilă. Noțiunea de „salariat comparat”, preluată și în dreptul românesc, este concordantă cu cea care decurge din normele Convenției nr. 175/1994. Pentru exprimarea acestei noțiuni, ca și în dreptul național, se are în vedere „lucrătorul cu normă întreagă”, aflat într-o situație comparabilă. Reglementările Convenției fac trimitere expresă și la principiul non-discriminării în cadrul relațiilor de muncă și al egalității de tratament al salariatului încadrat cu timp parțial față de ceilalți salariați încadrați cu normă întreagă. Potrivit acestora, drepturile privind sănătatea și securitatea în muncă și alte asemenea drepturi care nu pot fi fracționate se aplică integral și celor care sunt încadrați cu contract de muncă cu fracțiune de normă, fără nici o deosebire legată de tipul de contract [6].

Trebuie să facem, totodată, o remarcă importantă, potrivit căreia ziua de muncă parțială sau săptămâna de muncă parțială poate fi stabilită atât la momentul angajării la lucru, cât și mai târziu (pe parcursul executării contractului individual de muncă), doar prin acordul dintre salariat și angajator [9, p. 49].

Potrivit art. 97¹ din Codul muncii, nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților cu timp de muncă parțial în

raport cu salariații cu normă întreagă care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata timpului de muncă zilnic sau săptămânal și nu are o justificare obiectivă.

Angajatorul este obligat să informeze, la timp, cu privire la apariția unor locuri de muncă cu fracțiune de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracțiune de normă și invers. Informația privind funcțiile vacante va fi adusă la cunoștința salariaților și reprezentanților acestora la nivel de unitate printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității, precum și pe pagina sa web, după caz.

Vulnerabilitatea economică și identitatea a salariaților cu fracțiune de normă, ca și manifestările de discriminare indirectă pe care aceste forme contractuale le ascund nu sunt la fel de evidente ca în cazul altor contracte de muncă atipice.

Munca precară este îndeobște asociată cu contractul de muncă pe durată determinată, acesta constituind mult mai frecvent prilej de analize și îngrijorări la nivel național și european. Mai mult, unii autori nici nu includ munca cu fracțiune de normă între categoriile de contracte non-standard, deoarece acesta nu ar conține germenele de precaritate ce caracterizează munca atipică. Iar durata efectivă a zilei de lucru nu ar fi, prin ea însăși, decisivă cât privește raportarea la standard [4, p. 97].

BIBLIOGRAFIE

1. Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.
2. Codul Muncii al României, nr. 53 din 24.01. 2003. În: Monitorul Oficial al României , 2011, nr. 345.
3. Convenția OIM privind munca cu timp parțial, nr.175 din 24.06. 1994, în vigoare din 28.02.1998.
4. Dimitriu R. Reflecții privind contractul cu fracțiune de normă.// Conferința națională „Actualități și perspective în legislația muncii”. București: Universul Juridic, 2016, pag. 91.

5. Guga Ș. Munca atipică în România de la izbucnirea crizei. O perspectivă de ansamblu. București: Next Publishing, 2016, pag. 40.

6. Marica M-E. Aspecte legate de contractul cu fracțiune de normă în lumina reglementărilor interne, internaționale și europene. Analiză comparativă. // Revista română de dreptul muncii, 2019, nr. 1.

7. Recomandarea OIM privind munca cu timp parțial, nr.182 din 24.06.1994.

8. Romandaș N. et. al. Natura juridică plurivalentă a detașării în cadrul raporturilor de muncă // Revista Administrarea Publică, 2015, nr. 4, pag. 45. (Prin formula et. al. sunt substituiți autorii Furculiță A., Postu M.)

9. Romandaș N. și Boieșteanu E. Unele reflecții juridice privind modelarea deciziilor angajatorului în segmentul resurselor umane în vederea optimizării cheltuielilor pentru personalul angajat // Revista Administrarea Publică, 2011, nr. 1, pag. 49.

10. Roșioru F. Dreptul individual al muncii. Curs universitar. București: Universul Juridic, 2017, pag. 455.

11. Țiclea A. Particularități ale contractului de muncă temporară. // Conferința națională „Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii din România”. București: Universul Juridic, 2015, pag. 30.

12. Vieru E. Aspecte generale privind munca prin agent de muncă temporară. În: <https://www.universuljuridic.ro/aspecte-generale-privind-munca-prin-agent-de-munca-temporara/>.

Prezentat: 18.11.2019.

E-mail: mihailov.tatiana@gmail.com