

Considera iuni privind reglementarea perioadei de prob 

Considerations regarding the regulation of the probation period

Nicoleta CUPCEA,
masterand , Academia de Administrare Public 

Motto:

*„G se te un serviciu care s - i plac   i vei ad uga cinci zile fiec rei s pt m ni”
(Michelangelo Buonarroti)*

SUMMARY

This paper aims at presenting some considerations on the Labour Code Regulations concerning the probation period. A probation period is created by a written employment agreement. Unfortunately, sometimes, in practice, the employment agreement is signed after the expiration of the prohibition period or the employees are not paid for this period. This article analyses the aspects regarding the problems underlined above. In addition, it examines the aspects regarding the duration of the probation period, the prohibition of applying the probation period and the results of the probation period.

Keywords: probation period, employment agreement.

REZUMAT

Lucrarea de fa    i propune s  prezinte c teva considera ii privind reglement rile Codului muncii  n ceea ce prive te perioada de prob . Aceast  institu ie ia na tere din momentul  n care este semnat contractul individual de munc . Din păcate, uneori, în practică, contractul individual de muncă este semnat după expirarea perioadei de interdic ie sau angajații nu sunt remunera i în această perioadă. Acest articol analizează problemele invocate mai sus. De asemenea, acest articol analizează aspectele privind durata perioadei de probă, interzicerea aplicării perioadei de probă  i rezultatele perioadei de probă.

Cuvinte-cheie: perioadă de probă, contract individual de muncă.

Preliminarii. Într-o perspectivă generală, perioada de probă reprezintă instrumentul care, pe de o parte, îndrituiește angajatorii să testeze aptitudinile profesionale ale salariaților și să verifice dacă ace tia din urmă se pot integra într-o echipă deja formată  i se pot adapta la valorile  i stilul de lucru ale organiza iei,  i care, pe de altă par-

te, permite salariatului să confirme sau să infirme a tept rile sale.

Dacă în sectorul privat perioada de probă este o **clauză facultativă**, reglementată de Codul muncii al Republicii Moldova¹ (C.M. al R.M.), în sectorul public perioada de probă este o modalitate subsidiară  i ulterior  reu itei la concurs  i angajării efective.

Conform art. 31, alin. (2) din **Legea nr. 158 din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public**,² „*perioada de probă are drept scop verificarea cunoștințelor, abilităților și aptitudinilor profesionale în îndeplinirea funcției publice, formarea practică a funcționarilor publici debutanți, precum și cunoașterea de către aceștia a specificului și exigențelor administrației publice.*”

Potrivit alin. (4) al aceluiași articol, „*durata perioadei de probă este de 6 luni.*”

„**Încheierea contractului individual de muncă după expirarea perioadei de probă**” și „**perioada de probă neremunerată**”. „*Încheierea contractului individual de muncă după expirarea perioadei de probă*” sau „*perioada de probă neremunerată*” reprezintă tertipuri folosite frecvent de către angajatori. Atragem atenția asupra faptului că clauza cu privire la perioada de probă este parte componentă a contractului individual de muncă și produce efecte doar dacă este inclusă în mod expres în textul contractului, în caz contrar se prezumă că salariatul a fost angajat fără perioadă de probă.³

„Perioada de probă neremunerată” contravine dispozițiilor legale. Art. 60, alin. (4) C.M. al R.M. prevede că „*pe parcursul perioadei de probă, salariatul beneficiază de toate drepturile și îndeplinește obligațiile prevăzute de legislația muncii, de regulamentul intern al unității, de contractul colectiv și de cel individual de muncă*”. Astfel, conform art. 60, alin. (4) C.M. al R.M. coroborat cu art. 9, alin. (1), lit. d) C.M. al R.M., pe parcursul perioadei de probă, salariatul are dreptul la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat.

Durata perioadei de probă. În perioada de probă, verificarea aptitudinilor profesionale se face *in concreto* și presupune trecerea unui interval de timp, care trebuie să fie suficient pentru ca fiecare parte să-și poată forma convingerea că acel raport de muncă ar corespunde intereselor proprii.

Părțile contractului individual de muncă sunt în drept să negocieze durata perioadei de probă la încheierea contractului individual de muncă în limitele maxime stabilite de legiuitor.

Conform art. 60, alin. (1) C.M. al R.M., „*pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, acesta i se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 3 luni și, respectiv, de cel mult 6 luni – în cazul conducătorului unității, adjuncților lui, contabilului-șef și altor persoane cu funcție de răspundere, lista cărora se aprobă de către angajator cu consultarea reprezentanților salariaților. În cazul angajării muncitorilor necalificați, perioada de probă se stabilește ca excepție și nu poate depăși 30 zile calendaristice*”.

Potrivit art. 61 C.M. al R.M., „*salariații angajați în baza contractului individual de muncă pe durată determinată pot fi supuși unei perioade de probă care nu va depăși:*

a) **15 zile calendaristice** pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;

b) **30 de zile calendaristice** pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni”.

Se impune a se sublinia faptul că prin **Legea nr. 205** din 20 noiembrie 2015 **pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003**, care a intrat în vigoare la data de 18 decembrie 2015, termenul perioadei de probă a fost extins *de la 3 luni la 6 luni* în cazul persoanelor cu funcție de răspundere, sintagmă care se substituie cu cuvintele „*în cazul conducătorului unității, adjuncților lui, contabilului-șef și altor persoane cu funcție de răspundere*” și *de la 15 zile calendaristice la 30 de zile calendaristice* în cazul angajării muncitorilor necalificați.

Observăm că durata perioadei de probă diferă în funcție de perioada contractului de muncă (contract individual de muncă pe durată determinată/contract individual de muncă pe durată nedeter-

minată)  i de tipul func iei salariatului.

Considerăm că tipul contractului nu ar trebui să aibă legătură cu durata perioadei de probă, deoarece necesarul de timp pentru evaluarea competen elor profesionale ale salariatului depinde de o serie de factori, precum: complexitatea atribu iilor, condi iile de muncă (de necesitatea de a efectua anumite deplasări, de logistica  i infrastructura oferită de angajator, de calitatea colectivului în care se realizează integrarea noului salariat), calitat ile părților etc.

 n ceea ce prive te a a-numitele, generic, func ii de execu ie  i de răspundere (conducere), considerăm că legiuitorul a plecat de la premisa corectă,  i anume că în cazul func iilor de răspundere este nevoie de o limită maximă mai mare dec t a celor de execu ie.

Conform art. 60, alin. (2) C.M. al R.M., * n perioada de probă nu se include perioada aflării salariatului în concediu medical  i alte perioade în care el a absentat de la lucru din motive întemeiate, confirmate documentar.*  n categoria motivelor întemeiate pot fi incluse: concediul de odihnă anual, concediul neplătit, concediul medical, concediul de maternitate, concediul par ial plătit pentru îngrijirea copilului p n  la v rsta de trei ani, concediul paternal, concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în v rst  de la trei la  ase ani etc.

Potrivit art. 60, alin. (5) C.M. al R.M., * pe durata contractului individual de muncă nu poate fi stabilită dec t o singură perioadă de probă.*

Spre deosebire de legiuitorul din Republica Moldova, legiuitorul român prevede  i o excep ie de la această regulă în art. 32, alin. (2) Codul muncii al Rom niei⁴,  i anume: * Prin excep ie, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situa ia în care acesta debutează la acela i angajator într-o nouă func ie sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condi ii grele, vătămătoare sau periculoase.*

Codul muncii al României mai prevede

 i faptul că perioada de probă constituie *vechime în muncă*, reglementare pe care nu o găsim în Codul muncii al Republicii Moldova.

Legiuitorul român reglementează  i *perioada de probă în cazul persoanelor cu handicap*. Conform art. 31, alin. (2) Codul muncii al României, * verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.*  stfel, observăm că în cazul persoanelor cu handicap perioada de probă este o *clauză obligatorie*  i nu una facultativă.

Interpretarea doctrinară a caracterului exclusiv al perioadei de probă pentru persoanele cu handicap este în sensul că ne-am afla în prezen a unei forme de protec ie prin discriminare pozitivă. De asemenea, s-a subliniat că solu ia exclusivit  ii este greu de  n eles  i că nu face dec t să încalce principiul general conform căruia angajarea în muncă se face conform aptitudinilor profesionale ale candida ilor⁵.

Interzicerea aplicării perioadei de probă. Conform art. 62 C.M. al R.M., cu denumirea marginală **Interzicerea aplicării perioadei de probă**, * se interzice aplicarea perioadei de probă în cazul încheierii contractului individual de muncă cu:*

- a) tinerii speciali ti;
- b) persoanele în v rst  de p n  18 ani;
- c) persoanele angajate prin concurs;
- d) persoanele care au fost transferate de la o unitate la alta;
- e) femeile gravide;
- f) invalizii;
- g) persoanele alese în func ii electivă;
- h) persoanele angajate în baza unui contract individual de muncă cu o durată de p n  la 3 luni."

Sintagma ** t n r specialist** este definită în art. 1 din Codul muncii al Republicii Moldova. T n rul specialist este **absolvent al institu iei de  nv  am nt superior, mediu de specialitate sau secundar profesional**

În primii trei ani după absolvirea acesteia.

Specialiștii în domeniu consideră că această categorie de persoane ar trebui exclusă din această listă, deoarece în acest mod s-ar elimina discriminarea dintre persoanele care au statut de tânăr specialist și cele care nu se bucură de acest statut.

Codul muncii al României nu conține o astfel de dispoziție, în schimb art. 31, alin. (5) din Codul muncii al României prevede că *„pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul.”*

Considerăm că atât în România, cât și în Republica Moldova perioada de probă poate fi stabilită doar în legătură cu propriii angajați. Persoanele delegate, detașate ori angajații temporari nu pot fi supuși unei perioade de probă în relația cu beneficiarul.

Rezultatul perioadei de probă. Art. 63 C.M. al R.M. în cele două alineate reglementează două soluții, și anume :

1. Dacă, pe durata perioadei de probă, contractul individual de muncă nu a încetat

în temeiurile prevăzute de Codul muncii [*în circumstanțe ce nu depind de voința părților* (art. 82, 305 și 310); *prin acordul scris al părților* (art. 82¹); *la inițiativa uneia dintre părți* (art. 85 și 86)] acțiunea contractului continuă și încetarea lui ulterioară va avea loc în baze generale.

2. În cazul în care rezultatul perioadei de probă este nesatisfăcător, acest lucru se constată în ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) cu privire la concedierea salariatului, ce se emite de către angajator până la expirarea perioadei de probă, fără plata indemnizației de eliberare din serviciu. Salariatul are dreptul să atace concedierea în instanța de judecată.

Spre deosebire de legiuitorul din Republica Moldova, legiuitorul român a ales o altfel de abordare în ceea ce privește rezultatul perioadei de probă. Astfel, potrivit art. 31, alin. (3) Codul muncii al României, *„pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.”* Specialiștii din domeniu consideră că cea mai optimă soluție pentru salariat este de a evita introducerea unei astfel de clauze în contractul individual de muncă.

NOTE

¹ Publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162 din 29.07.2003.

² Publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 230-232 din 23.12.2008.

³ A se vedea în acest sens art. 60, alin. (3) C.M. al R.M.

⁴ Publicat în Monitorul Oficial al României nr. 345 din 18 mai 2011.

⁵ Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, Codul muncii. Comentariu pe articole, vol. I, Ed. C.H. Beck, București, 2007, p. 159.

BIBLIOGRAFIE

1. Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan. Codul muncii. Comentariu pe articole, vol. I, Ed. C.H. Beck, București, 2007.

2. Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162 din 29.07.2003.

3. Legea nr. 158 din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 230-232 din 23.12.2008.

4. Codul muncii al României. În: Monitorul Oficial al României nr. 345 din 18 mai 2011.

Prezentat: 7 octombrie 2016.

E-mail: nicoleta_cupcea@yahoo.com

Recenzent: **Silvia GORIUC**, șef Catedră științe juridice, doctor în drept, conferențiar universitar, Academia de Administrare Publică.