

Poziția
Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova
cu privire la proiectul de lege privind modificarea unor acte legislative
(care prevede reglementarea raporturilor de muncă prin intermediul agentului
de muncă temporară)

Urmare a examinării proiectului de lege privind modificarea unor acte legislative (*Codul muncii; Codul contravențional; Legea securității și sănătății în muncă; Legea cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurare de șomaj etc.*), care prevede reglementarea muncii prin agent de muncă temporară), se constată următoarele.

Proiectul de lege menționat, cu regret, coincide în mare parte cu un proiect de lege (asemănător) promovat anterior de reprezentanții mediului de afaceri, prin intermediul Consiliului Economic pe lângă Prim-ministru. Or, încă la acea perioadă, sindicatele și-au exprimat poziția și argumentele prin care au respins propunerea de reglementare în legislația muncii din Republica Moldova a acestei forme de angajare, adică, prin agent de muncă temporară, și anume:

1. Actualmente nu există o insuficiență de reglementare în ceea ce privește încheierea contractelor individuale de muncă pe durată determinată. Codul muncii (*a se vedea art. 55*) prevede suficiente cazuri de încheiere a contractului individual de muncă pe durată determinată și permite angajatorului oricând să-și suplinească necesitățile de personal, inclusiv:

- în perioadele de vîrf (*a se vedea alin. (1) lit. k²*) – permite încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată pentru efectuarea unor lucrări legate de majorarea volumului de producție sau de servicii prestate, al căror caracter temporar (pînă la un an) poate fi argumentat de angajator);

- pentru înlocuirea temporară a unor salariați, care se află în concediu de odihnă, în concediu neplătit, în concediu medical, în concediu de maternitate, în concediu de îngrijire a copilului, în concediu de studii etc. (*a se vedea alin. (1) lit. a*) – permite încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată pentru perioada îndeplinirii obligațiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat (cu excepția cazurilor de aflare a acestuia în grevă) sau pentru perioada în care el se află în unul din concediile prevăzute la art. 112, 120, 123, 124, 126, 178, 299 și 300, ori pentru perioada în care el absentează din alte motive).

Mai mult decît atît, este de menționat că potrivit art. 25 alin. (1) din Legea cu privire la actele normative nr. 100/2017, elaborarea proiectelor actelor normative este precedată, în funcție de importanța și complexitatea proiectelor respective, de efectuarea studiilor de cercetare în scopul fundamentării necesității sau lipsei acesteia privind inițierea elaborării unui act normativ. Or, în cazul dat lipsește un studiu de cercetare, care ar fundamenta necesitatea elaborării proiectului de lege sus-menționat.

2. De asemenea, potrivit prevederilor art. 54 alin. (1) din Legea cu privire la actele normative nr. 100/2017, printre regulile de elaborare a textului proiectului actului normativ se numără și următoarele:

- conținutul proiectului se expune într-un limbaj simplu, clar și concis, pentru a se exclude orice echivoc, cu respectarea strictă a regulilor gramaticale, de ortografie și de punctuație (*a se vedea lit. a*));

- terminologia utilizată este constantă, uniformă și corespunde celei utilizate în alte acte normative, în legislația Uniunii Europene și în alte instrumente

internaționale la care Republica Moldova este parte, cu respectarea prevederilor prezentei legi (*a se vedea lit. c*)).

Or, la elaborarea acestui proiect de lege, regulile respective au fost ignorate. Astfel, deși, Codul muncii deja conține noțiunea de „salariat” (*a se vedea art. 1*), în proiect apare noțiunea de „salariat temporar” (*a se vedea pct. 1 din Art. I al proiectului de lege*), care este una defectuoasă și contradictorie, deoarece, în mod logic și firesc, drept salariat temporar poate fi considerat orice salariat care a încheiat un contract individual de muncă pe durată determinată, și nu doar salariatul care a încheiat un contract individual de muncă cu un agent de muncă temporară.

3. Totodată, proiectul de lege sus-menționat cuprinde o serie de prevederi care contravin legislației în vigoare a Republicii Moldova și pot avea ca efect abuzuri din partea angajatorilor. Printre acestea se numără, de exemplu:

- durata maximă a unei misiuni de muncă temporară de 24 de luni (*a se vedea art. 326² alin. (2)*) cu care urmează a fi completat Codul muncii), ceea ce poate avea ca efect abuzuri din partea angajatorilor (*angajatorii vor utiliza această formă de „angajare” nu doar pentru exercitarea unor sarcini precise și cu caracter temporar, ci în permanență, evitând astfel completarea statelor de personal ale unității cu niște funcții de care au nevoie permanent. Mai mul decât atât, Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară nu impune un termen concret pentru durata misiunii, iar raționamentul și temeiul acestui termen de 24 de luni nu sînt însoțite de argumente consistente și convingătoare – **proiectul de lege nu este însoțit de o notă informativă**);*

- posibilitatea stabilirii prin contract de punere la dispoziție ca asigurarea salariatului temporar cu echipamente individuale de protecție și de muncă să fie pusă în sarcina agentului de muncă temporară (*a se vedea art. 326⁴ alin. (2)* cu care urmează a fi completat Codul muncii). Pe cînd potrivit alin. (4) cu care urmează a fi completat art. 9 din Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 (*a se vedea Art. II din proiectul de lege*), în cazul muncii prin agent de muncă temporară, obligația asigurării securității și sănătății sub toate aspectele ce țin de activitate desfășurată de către salariații temporari pe perioada realizării misiunii de muncă temporară, revine utilizatorului, care are obligațiile angajatorului, stabilite de prezenta lege;

- achitarea salariului de către utilizator (*a se vedea art. 326⁴ alin. (6)* cu care urmează a fi completat Codul muncii), dacă după 15 zile calendaristice de la data limită de plată a salariului, stabilită expres în contractul individual de muncă, acesta nu a fost achitat de către agentul de muncă temporară (*utilizatorul nu poate fi obligat să achite salariul salariatului temporar, întrucît nu are relații contractuale cu acesta, ci doar cu agentul de muncă temporară*);

- în proiect apare noțiunea de „aflare la dispoziția agentului de muncă temporară” (*a se vedea art. 326⁴ alin. (7)* și *art. 326⁵ alin. (5)* cu care urmează a fi completat Codul muncii), care nu este definită, ceea ce vine în contradicție cu prevederile Legii cu privire la actele normative nr. 100/2017;

- posibilitatea stabilirii salariatului temporar mai multor perioade de probă (*reieșind din sensul art. 326⁷ cu care urmează a fi completat Codul muncii*) – pentru realizarea fiecărei misiuni. Deși, proiectul de lege prevede că contractul de muncă între salariatul temporar și agentul de muncă temporară se poate încheia atît pentru una, cît și pentru mai multe misiuni de muncă temporară (*a se vedea art. 326⁵*

alin. (3) cu care urmează a fi completat Codul muncii), iar potrivit art. 60 alin. (5) din Codul muncii, pe durata contractului individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă. Mai mult decât atât, Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară nu spune nimic despre perioada de probă pentru salariații temporari angajați de un agent de muncă temporară.

4. În același context, este necesar de menționat neclaritățile și golurile ce pot apărea în legislația muncii în eventualitatea promovării proiectului de lege sus-menționat și implementarea în Republica Moldova a instituției agentului de muncă temporară:

- nu este clar cine și în ce mod va ține evidența timpului de muncă prestat efectiv de salariatul temporar, pus la dispoziție de agentul de muncă temporară;

- nu este clar în ce mod agentul de muncă temporară va putea controla respectarea de către utilizator a reglementărilor legale referitoare la timpul de muncă și timpul de odihnă, precum și modul în care agentul de muncă temporară va putea interveni în cazul în care dispune de informație despre încălcarea de către utilizator a prevederilor respective;

- nu este clar în ce mod salariații temporari puși la dispoziție de agentul de muncă temporară vor putea beneficia de concediul de odihnă anual, de concediul neplătit, de concediul de studii, de concediul medical, de concediul pentru îngrijirea copilului;

- nu este clar de cine și cum se vor constata și se vor sancționa eventualele abateri disciplinare ale salariaților temporari puși la dispoziție de agentul de muncă temporară;

- nu este clar modul de reparare a prejudiciului material cauzat salariatului temporar de către utilizator.

5. Totodată, necesită a fi evidențiată și seria de eventuale riscuri și dezavantaje pentru salariați, în cazul implementării instituției agentului de muncă temporară:

- instabilitatea locului de muncă, din cauza căreia salariatul are de suportat mai multe consecințe negative (*ex.: neacordarea creditelor bancare; neavansarea în cariera profesională; acumularea stresului etc.*);

- aplicarea salariatului temporar a perioadei de probă pentru fiecare misiune de muncă temporară (*chiar și în cazul în care contractul de muncă între salariatul temporar și agentul de muncă temporară a fost încheiat din start pentru mai multe misiuni de muncă temporară*);

- utilizarea acestei forme de „angajare” nu doar pentru exercitarea unor sarcini cu caracter temporar, dar și pentru activitățile cu caracter permanent, fiind evitată completarea statelor de personal ale unității cu niște funcții de care angajatorul are nevoie permanent (*luînd în considerare faptul că durata maximă a unei misiuni de muncă temporară poate constitui 24 de luni*);

- utilizarea instituției agentului de muncă temporară doar pentru exercitarea unor munci grele, vătămătoare și/sau periculoase;

- limitarea practic la zero a dreptului la asociere și mai cu seamă, la negocieri colective, întrucât salariaților angajați prin agent de muncă temporară le este imposibil să-și cunoască colegii din cadrul unității;

- limitarea drastică a dreptului salariaților de a fi reprezentați de organul sindical, pentru apărarea drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale;

- diminuarea semnificativă a activității de parteneriat social și chiar a mecanismului de realizare a acestuia, mai cu seamă, la nivel de unitate;

- diminuarea esențială a protecției salariaților din partea statului, întrucât lipsește un mecanism clar și eficient de control de stat, în cazul nerespectării de către utilizator a cadrului legal în domeniul muncii;

- eventuală încălcare de către utilizator a reglementărilor legale privind timpul de muncă, timpul de odihnă etc. și lipsa mecanismului de intervenție, constatare și combatere a acestor încălcări din partea agentului de muncă temporară;

- lipsa mecanismului de constatare și de intervenție corespunzătoare din partea agentului de muncă temporară în caz de încălcare de către utilizator a cerințelor de securitate și sănătate în muncă în raport cu salariatul temporar;

- lipsa mecanismului de reparare a unui eventual prejudiciu material cauzat salariatului temporar de către utilizator.

6. În aceeași ordine de idei, este de menționat și faptul că o asemenea formă de angajare, i-ar avantaja foarte mult pe angajatori, mai cu seamă, în situațiile de criză (epidemie, pandemie etc.). Or, avînd această formă de angajare, utilizatorul care a beneficiat timp de 24 de luni, de munca salariatului temporar, nu are nici o obligație (de susținere sau de compensare în cazul încetării raporturilor de muncă) față de acesta în asemenea cazuri, și nici chiar agentul de muncă temporară, care poate înceta oricînd contractul individual de muncă, odată ce utilizatorul refuză serviciile acestuia.

Or, sindicatele consideră că menirea Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale este tocmai opusul unui asemenea tip de abordare și de reglementare a raporturilor de muncă. Sau, experiența (lecția) anului 2020 a demonstrat deja faptul că lucrătorii informali sau, mai bine zis, cei care nu s-au bucurat de contracte individuale de muncă pe perioadă nedeterminată, sînt cea mai afectată categorie a lucrătorilor. Iar, angajarea prin intermediul agentului de muncă temporară, tinde doar să oficializeze prestarea muncii de către salariatul temporar, nu și acordarea unor garanții (compensații), în cazul eliberării (abandonării) acestuia în situații extraordinare (de criză), ajungîndu-se astfel chiar la o formă de discriminare a acestora, în comparație cu salariații angajați direct de utilizator, care vor beneficia nemijlocit de anumite garanții (compensații) în cazul încetării contractelor individuale de muncă.

Luînd în considerare cele expuse supra, se constată faptul că eventuala implementare în Republica Moldova a instituției de agent de muncă temporară este totalmente dezavantajoasă pentru salariați și va avea ca efect iminent diminuarea semnificativă a drepturilor și garanțiilor salariaților în comparație cu prevederile actuale ale legislației muncii în vigoare.

Prin urmare, avîndu-se în vedere riscurile și dezavantajele pe care le provoacă proiectul de lege avizat, sindicatele se expun împotriva promovării și adoptării acestuia.