

NORMELE UNIUNII EUROPENE PRIVIND MUNCA PRIN AGENT DE MUNCĂ TEMPORARĂ

Lector univ. dr. Mara IOAN
Academia de Poliție „Al. I. Cuza”

Abstract: *At a European Union level, work by temporary work agents is not regulated. Still, there are two directives which refer to it: Directive 91/383/CEE as a supplement to the measures aimed at encouraging the bettering of health and security within the work place for the workers with a time-bound work contract or temporary, and Directive 96/71 regarding transferring of workers in the case of services offered.*

Inserarea în Codul muncii a reglementărilor privind munca prin agent de muncă temporară a suscitat discuții. În susținerea acestora au fost invocate reglementările privind suplimentarea măsurilor de încurajare a protecției în domeniul sănătății și securității la locul de muncă al lucrătorilor încadrați pe durată determinată, ce fac obiectul Directivei 91/383/C.E.E din 25.06.1991¹.

Contractul de muncă temporară a început să fie utilizat în Anglia și s-a dezvoltat în S.U.A., apoi extinzându-se și în țările Europei occidentale². Pe plan economic, contractul de muncă temporară permite satisfacerea intereselor întreprinderilor care au nevoie de forță de muncă pe o perioadă limitată, în perioade cum ar fi vârfurile de producție, iar pe plan social permite angajarea persoanelor care nu doresc să presteze munca decât pe timp limitat, sau a șomerilor care nu-și pot găsi un loc de muncă permanent³.

Reglementările de drept european 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.

Convenția 181 din 1997 referitoare la agențiile private de ocupare a locurilor de muncă adoptată de Organizația Internațională a Muncii prevede că prin noțiunea de agenție de ocupare a locurilor de muncă se înțelege, printre altele, orice persoană fizică sau juridică, independentă de autoritățile publice, care prestează servicii ce constau în angajarea de lucrători cu scopul de a-i pune la dispoziția unei terțe persoane fizice sau juridice, denumită „întreprindere utilizatoare”, care le stabilește sarcinile și supraveghează executarea lor⁴.

Potrivit art. 87 alin. 1 din Codul muncii⁵, munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care, din dispoziția agentului de muncă temporară, prestează munca în favoarea unui utilizator.

Prin directiva consiliului 91/383/CEE din 25.04.1991, care completează măsurile ce privesc ameliorarea securității și sănătății în muncă a salariaților având un contract de muncă pe durată determinată sau temporară s-a stabilit egalitatea de tratament a acestor salariați cu ceilalți salariați având un contract de muncă pe durată nedeterminată, protejați în temeiul Directivei 89/391/CEE. Această directivă a fost transpusă parțial, prin Codul muncii. Potrivit prevederilor art. 1 din directiva Consiliului 91/383/CEE aceasta se aplică:

¹ Popescu, Andrei, *Concordanța legislației române a muncii cu normele Uniunii Europene*, în “Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2002, p. 28.

² Pélissier, Jean, Supiot, Alain, Jemmaud, Antoine, *Droit du travail*, 23^e édition, Editions Dalloz, 2006, p. 397.

³ *Ibidem*.

⁴ Țiclea, Alexandru, *Tratat de dreptul muncii*, București, Editura Universul Juridic, 2007, p. 657.

⁵ Titlul II „Contractul individual de muncă”, Capitolul VII „Munca prin agent de muncă temporară”, art. 87-100 din Codul muncii.

1) raporturilor de muncă reglementate printr-un contract de muncă pe durată determinată, încheiat direct între angajator și lucrător, în care încetarea contractului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi: atingerea unei date anume, finalizarea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat;

2) raporturile de muncă temporare dintr-o întreprindere cu activități temporare, care este angajatorul, și salariat, când aceasta din urmă este desemnat să lucreze pentru o întreprindere și/sau instituție care apelează la serviciile sale și care exercită controlul asupra sa.

Conform prevederilor art. 2 din această directivă aceasta își propune să asigure angajaților aflați într-unul dintre raporturile de muncă menționate același nivel de protecție în domeniul securității și al sănătății la locul de muncă, de care beneficiază ceilalți angajați din întreprindere și/sau instituția care i-a angajat. Raportul de muncă reglementat printr-un contract de muncă pe durată determinată sau temporară nu poate justifica o diferență de tratament în privința condițiilor de lucru referitoare la protecția securității și sănătății la locul de muncă, în special când este vorba de accesul la echipamentele de protecția individuală.

În acord cu dispozițiile art. 3 din această directivă, statele membre iau măsurile necesare pentru ca:

1) înainte de începerea întregii activități asumate de un lucrător având o relație de muncă dintre cele menționate, acesta să fie informat de întreprinderea și/sau stabilimentul utilizatoare asupra riscurilor posibile;

2) această informare: să aducă la cunoștință în special necesitățile privind calificările sau aptitudinile profesionale ori necesitățile unei supravegheri medicale speciale definite de legislația națională și să precizeze riscurile majore specifice eventualelor locuri sau posturi de muncă vizate, astfel cum sunt definite de legislația națională. În aceste cazuri statele membre iau măsurile necesare pentru ca, lucrătorul să aibă o pregătire suficientă și corespunzătoare caracteristicilor locului de muncă, ținând seama de calificarea și experiența sa (art. 4).

Statele membre pot interzice utilizarea salariaților având un contract de muncă pe durată determinată sau temporară pentru anumite munci considerate a fi periculoase pentru securitatea și să sănătatea în muncă, în special pentru acele munci care fac obiectul unei supravegheri medicale speciale, stabilite de legislația națională. Când statele membre nu recurg la acest drept, ele iau măsurile necesare pentru ca angajații care au un contract de muncă pe durată determinată sau de muncă temporară și care sunt solicitați pentru munci supuse unei supravegheri medicale speciale definite de legislația națională, să beneficieze de o supraveghere medicală specială corespunzătoare. În acest caz, statele membre au dreptul să prevadă ca această supraveghere medicală specială să continue și după încheierea raportului de muncă al lucrătorului respectiv, potrivit art. 5 din Directiva Consiliului 91/383/CEE.

O altă obligație a statelor membre este aceea de a lua măsurile necesare pentru ca lucrătorii, serviciile sau persoanele desemnate să se ocupe de activitățile de protecție și prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, să fie informate în legătură cu numirea lucrătorilor cu un raport de muncă dintre cele menționate, în măsura necesară pentru a permite celor desemnați să se ocupe de activitățile lor de protecție și prevenire cu privire la toți lucrătorii din întreprindere și/sau instituție (art. 6).

În privința muncă prin agent de muncă temporară directiva stabilește în responsabilitatea utilizatorului modul de stabilire a condițiilor de desfășurare a muncii legate de securitatea, igiena și sănătatea la locul de muncă. Astfel, potrivit art. 7-8, statele membre iau măsurile necesare pentru ca:

1) întreprinderea și/sau instituția angajatoare, înainte de a detașa un lucrător cu care au un raport de muncă temporară, să precizeze întreprinderii cu activități temporare în special calificarea profesională cerută și caracteristicile proprii locului de muncă vacant;

2) întreprinderea cu activități temporare să aducă toate aceste elemente la cunoștința lucrătorilor respectivi. Statele membre au dreptul de a prevedea ca precizările ce urmează să fie făcute de întreprinderea și/sau instituția angajatoare către întreprinderea cu activități temporare, să figureze în convenția de detașare și iau măsurile necesare pentru ca întreprinderea și/sau instituția angajatoare să fie răspunzătoare, pe durata detașării, de condițiile de executare a muncii respective fără a aduce atingere răspunderii stabilite de legislația națională a întreprinderii cu activități temporare. În acest

sens condițiile de executare a muncii trebuie să cuprindă între anumite limite și pe cele de sănătate, igienă și securitatea muncii.

Codul muncii a reluat, la art. 91 obligația pe care directiva a reținut-o în sarcina utilizatorului de a asigura salariatului temporar dotarea cu echipamente individuale de protecție și de muncă, nereținând însă posibilitatea interzicerii acestor salariați pentru munci deosebit de periculoase, ceea ce constituie un punct slab al legii române. Acest element nu a fost completat nici ulterior, prin Hotărârea Guvernului nr. 557/2007 privind completarea măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă pentru salariații încadrați în baza unui contract individual de muncă pe durată determinată și pentru salariații temporari încadrați la agenți de muncă temporară⁶, actul normativ care transpune această directivă, legiuitorul român optând pentru varianta supravegherii medicale, deși menționează doar caracterul profilactic nu și cel *post factum* al acesteia. totuși prin acest act normativ a fost corectată o lacună a Codului muncii, cea privind obligativitatea informării personalului care îndeplinește activități în domeniul securității și sănătății muncii în unitatea utilizatorului asupra executării de către salariatul temporar a misiunii temporare.

Sfera de aplicare a Directivei nr. 96/71 a Parlamentului European și a Consiliului Europei privind detașarea lucrătorilor în cadrul unor prestări de servicii este reprezentată de:

1. salariații detașați considerați a fi acei salariați care pe o perioadă limitată de timp își desfășoară activitatea pe un alt stat membru decât cel în care lucrează în mod obișnuit și

2. întreprinderile înființate pe teritoriul unui stat membru care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează salariați pe teritoriul unui alt stat membru, aflându-se într-un din următoarele cazuri, cu excepția serviciilor maritime:

a) detașarea unui salariat, în numele întreprinderii sau sub coordonarea acesteia, pe teritoriul unui stat membru, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și destinatarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în statul membru respectiv, dacă există un contract de muncă între întreprinderea care face detașarea și salariat pe perioada detașării;

b) detașarea unui salariat pe teritoriul unui stat membru la o unitate sau întreprindere care aparține grupului, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și salariat pe perioada detașării;

c) detașarea de către un agent de muncă temporară a unui salariat temporar la o întreprindere utilizatoare înființată sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, dacă există un raport de muncă între întreprinderea cu încadrarea în munca temporară și salariat pe perioada detașării (art. 1 și 2).

Statele membre se asigură că, indiferent de legea aplicabilă raporturile de muncă, întreprinderile care detașează salariați pe teritoriul altui stat membru garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul lor condiții de muncă și de încadrare în muncă cu privire la următoarele aspecte stabilite în statul membru pe teritoriul căruia sunt executate activitățile: prin dispoziții legale, de reglementare și administrare și/sau prin convenții colective sau sentințe arbitrare cu aplicare generală în măsura în care acestea se referă la activitățile menționate în anexă:

a) perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă;

b) durata minimă a concediilor anuale plătite;

c) salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare (nu se aplică sistemelor complementare de pensii);

d) condițiile de punere la dispoziție a salariaților, în special de către agenții de muncă temporară;

e) securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă;

f) măsurile de protecție privind sănătatea și securitatea în muncă în special a femeilor, copiilor și tinerilor;

g) egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare (art. 3 alin. 1).

În cazul salariaților care realizează montajul inițial și/sau prima instalare a unui bun, care face parte integrantă dintr-un contract de furnizare de bunuri, indispensabil pentru punerea în funcțiune a bunului furnizat și care trebuie executat de salariații calificați și/sau specializați ai întreprinderii

⁶ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 407 din 18 iunie 2007.

furnizoare, dacă perioada detașării nu depășește 8 zile, prevederile privind durata minimă a concediilor anuale plătite și salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare nu se aplică (art. 3 alin. 2).

Directiva nu acoperă activitățile din domeniul construcțiilor, care se referă la construirea, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor excluse de la aplicarea Directivei sunt, în special lucrări de: excavații, terasament, construcții, montare și demontare a elementelor prefabricate, amenajare sau echipare, transformare, renovare, reparare, demontare, demolare, întreținere, lucrări de vopsire și curățare, îmbunătățiri.

După consultarea partenerilor sociali, statele membre pot decide, conform uzanțelor și cutumelor statelor membre, să nu aplice prevederile referitoare la salariul minim, dacă durata detașării nu depășește o lună, în următoarele cazuri:

1) detașarea unui salariat pe teritoriul unui stat membru la o unitate sau întreprindere care aparține grupului, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și salariat pe perioada detașării;

2) detașarea de către un agent de muncă temporară a unui salariat temporar la o întreprindere utilizatoare înființată sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, dacă există un raport de muncă între întreprinderea cu încadrarea în muncă temporară și salariat pe perioada detașării (art. 3 alin. 3).

În aceste cazuri statele membre pot, conform legislațiilor și/sau practicilor naționale, să prevadă derogarea de la dispoziția referitoare la salariul minim și de la o decizie a statului membru prin contractele colective de muncă cu aplicare generală, cu privire la unul sau mai multe sectoare de activitate, dacă durata detașării nu depășește o lună și pot să prevadă acordarea unei derogări de la dispozițiile referitoare la perioadele maxime de lucru sau perioadele minime de odihnă și durata minimă a concediilor anuale plătite, dacă lucrările executate sunt ne semnificative (art. 3 alin. 4 și 5).

Statele membre care utilizează această opțiune stabilesc criteriile pe care trebuie să le îndeplinească lucrările executate pentru a fi considerate „ne semnificative”.

Posibilitatea statelor membre de a deroga de la aplicarea unor dispoziții în situațiile prezentate nu aduce atingere aplicării unor condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile pentru toți salariații.

Durata detașării se calculează în funcție de o perioadă de referință de un an de la data începerii lor. La calcularea acesteia, trebuie luat în calcul durata detașărilor deja efectuate la salariatul care va fi înlocuit (art. 3 alin. 6).

Alocațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt vărsate cu titlu de rambursare a cheltuielilor de transport, cazare și masă (art. 3 alin. 7).

Contractele colective de muncă sau sentințele arbitrale declarate a fi de aplicare generală sunt acele prevederi obligatorii care trebuie respectate de către toate întreprinderile aparținând ramurii de activitate sau profesiei respective, din raza teritorială de aplicare a acestora (art. 3 alin. 8).

Statele membre pot să prevadă că întreprinderile care detașază pe perioadă limitată salariații pe teritoriul altui stat membru în cazul furnizării de servicii să garanteze salariaților temporari condițiile aplicabile salariaților cu contract individual de muncă pe durată determinată din statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările.

În absența unui sistem de declarare cu aplicare generală a contractelor colective de muncă sau sentințelor arbitrale, statele membre pot, dacă hotărăsc acest lucru, să țină cont de contractele colective de muncă sau sentințele arbitrale cu efect general asupra tuturor întreprinderilor similare aparținând sectorului sau profesiei respective și fiind incluse în domeniul teritorial de aplicare a acestora și/sau contractele colective de muncă încheiate de cele mai reprezentative organizații ale partenerilor sociali pe plan național, aplicate pe întreg teritoriul statului respectiv, dacă aplicarea acestora la întreprinderile care detașază salariați pe teritoriul altui stat, în cadrul furnizării de servicii garantează, prin dispoziții legale, de reglementare și administrative, tratamentul egal aplicat acestor întreprinderi care se găsesc într-o situație asemănătoare.

Există egalitate de tratament atunci când întreprinderile naționale aflate în situații similare: sunt supuse, la locul de desfășurare a activității sau în sectorul respectiv, aceluiași obligații, prin dispoziții legale, de reglementare și administrative, ca și întreprinderile care efectuează detașări și trebuie să impună aceste obligații cu aceleași efecte (art. 3 alin. 9).

Această directivă nu împiedică statele membre să impună, în baza Tratatului, întreprinderilor naționale și celor din alte state, în mod egal: condiții de muncă și de încadrare în muncă privind alte aspecte decât cele menționate, în măsura în care este vorba despre dispoziții de ordine publică; condiții de muncă și de încadrare în muncă stabilite prin contracte colective de muncă și sentințe arbitrale cu privire și la alte activități.

Statele membre iau măsurile corespunzătoare în cazul nerespectării prezentei directive. Statele membre asigură că salariații și/sau reprezentanții acestora să beneficieze de proceduri corespunzătoare în vederea aplicării obligațiilor prevăzute în cadrul prezentei directive.

În scopul punerii în aplicare a acestei directive, statele membre desemnează unul sau mai multe birouri de legătură sau autorități naționale competente conform legislației și/sau practicii naționale.

Pentru aplicarea drepturilor la condițiile de muncă și de încadrare în muncă garantate de Directivă, o acțiune în instanță poate fi introdusă într-un stat membru pe al cărui teritoriu salariatul este sau a fost detașat, fără a duce atingere acolo unde este cazul dreptului a introduce o acțiune în justiție într-un alt stat, pe baza convențiilor internaționale existente în materie de competență judiciară (art. 6).

Directiva 96/71 a fost transpusă în totalitate prin Legea nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale⁷. Procedura specifică privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României este reglementată de Hotărârea Guvernului nr. 104/2007⁸. Legea se aplică întreprinderilor înființate într-un stat membru al Uniunii Europene și al spațiului economic european, care în cadrul prestării de servicii transnaționale, în cadrul pieței unice europene, detașează pe teritoriul României salariați cu care au stabilite raporturi de muncă. Aceasta se aplică și în cazul în care un agent de muncă temporară având sediul pe teritoriul unui stat membru pune la dispoziția unui utilizator având sediul pe teritoriul României un salariat aflat în relații de muncă cu agentul de muncă temporară.

Bibliografie:

1. Pélissier, Jean, Supiot, Alain, Jeammaud, Antoine, *Droit du travail*, 23^e édition, Editions Dalloz, 2006;
2. Popescu, Andrei, *Concordanța legislației române a muncii cu normele Uniunii Europene*, în "Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2002;
3. Țiclea, Alexandru, *Tratat de dreptul muncii*, București, Editura Universul Juridic, 2007.

⁷ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 636 din 24 iulie 2006.

⁸ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 111 din 14 februarie 2007.