

ANGAJAREA PRIN INTERMEDIUL AGENȚIILOR

și detașarea temporară
a unui angajat conform
art. 43a din Codul Muncii



Acest material informativ este rezultatul sarcinii de cercetare V06-S4 Reglementarea legală a angajării prin agenții în comparație cu alte state din Uniunea Europeană și detașarea angajaților conform art. 43a din Codul Muncii în contextul siguranței și sănătății la locul de muncă, abordat de Institutul de Cercetare a Siguranței Muncii, i.c.p., în anii 2019–2020, în cadrul sprijinului instituțional al Ministerului Muncii și Afacerilor Sociale.

Emis de: Institutul de Cercetare a Siguranței Muncii, i.c.p., 2020

Cuprins

Introducere	4
Informații de bază	4
Agencie de plasare a forței de muncă.....	5
Există o evidență a agențiilor de plasare a forței de muncă cu autorizație valabilă pentru intermedierea angajării	5
Angajarea prin agenții este o formă de intermediere a angajării	5
Relația dintre agenția de plasare a forței de muncă și utilizator	6
Contractul de delegare temporară.....	6
Relația dintre agenția de plasare a forței de muncă și angajatul prin agenții	7
Detașarea temporară în baza unui ordin scris.....	7
Cine conduce un angajat prin agenții la locul de muncă	8
Terminarea detașării temporare.....	8
Delimitarea în timp a detașării temporare.....	8
Angajat comparabil.....	8
Ce înseamnă condiții de lucru comparabile.....	9
Angajarea prin agenții și SSM	9
Controalele de sănătate – medicina muncii ale angajaților	10
Școlirea angajaților agențiilor	10
Punerea la dispoziție a echipamentelor de protecție pentru angajații prin agenții	10
Accidentele de muncă ale angajaților prin agenții	10
Angajarea prin agenții și detașarea temporară conform art. 43a din Codul Muncii.....	11
Detașarea temporară a unui angajat conform art. 43a din Codul Muncii nu poate fi însă folosită pentru angajarea prin agenții	11
Cine conduce angajatul detașat temporar la locul de muncă, când se încheie detașarea temporară și care sunt condițiile salariale și de plată.....	11

Introducere

Candidații la un loc de muncă în Republica Cehă, în special cei a căror limbă maternă nu este limba cehă pot fi dezavantajați în ceea ce privește aflarea informațiilor cu privire la regulile care reglementează domeniul angajării prin agenții și la regulile care reglementează delegarea temporară a angajaților pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu la un alt angajator.

Acest material de informare este destinat atât cetățenilor țărilor din Uniunea Europeană, cât și cetățenilor din țări terțe care sunt interesați de lucrul pe piața de muncă din Republica Cehă și care folosesc agenții de plasare a forței de



muncă atunci când își caută un serviciu sau pe care angajatul îi delegă temporar pentru a îndeplini sarcini de serviciu la alt angajator. Candidații la un loc de muncă sau cei care sunt deja angajați vor găsi aici informațiile de bază necesare despre agențiile de plasare a forței de muncă, despre cine este utilizatorul și cine este angajatul prin agenție și despre relațiile reciproce dintre aceștia. De asemenea, ce tip de contract sau acord se încheie între subiecții de mai sus și ce premise au. Nu în ultimul rând, aici sunt specificate informații cu privire la

condițiile de lucru comparabile, asigurarea siguranței și sănătății la locul de muncă, controlalele de medicină muncii pentru angajați, punerea la dispoziție a echipamentelor de protecție, accidentele de muncă și despre diferența de bază dintre angajarea prin agenții și detașarea temporară.

Informații de bază

Intermedierea angajării de către agențiile de plasare a forței de muncă este reglementată de art. 14 până la 16 și apoi de art. 58 până la 66 din legea nr. 435/2004 MO. Referitoare la angajare, cu completările și modificările ulterioare (denumită în continuare doar „legea angajării”). Condițiile angajării prin agenții, ca una dintre formele de intermediere a angajării, este reglementată în special de art. 307a și art. 308–309 din legea nr. 262/2006 MO., din Codul Muncii, cu completările și modificările ulterioare (denumită în continuare doar „Codul Muncii”), totodată problematica este vizată și de ordonanța de Guvern nr. 64/2009 referitoare la stabilirea tipului de muncă pe care o agenție de plasare a forței de muncă nu o poate media sub forma de detașare temporară la utilizatori, sub forma ordonanței de Guvern nr. 374/2017 MO.

Agenție de plasare a forței de muncă

Prin agenție de plasare a forței de muncă se înțelege orice persoană fizică sau juridică ce intermediază angajarea în formele specificate în art. 14 par. 1 din legea angajării¹, și aceasta în baza aprobării corespunzătoare atribuite de Direcția Generală a Oficiului de Muncă din Republica Cehă (denumit în continuare doar „Oficiul de Muncă”). Conform reglementării specificate mai sus, prin intermedierea angajării se înțelege:

- Căutarea unui loc de muncă pentru o persoană fizică ce caută de lucru și căutarea de angajați pentru un angajator care caută forță de muncă nouă.
- Angajarea persoanelor fizice cu scopul ca aceștia să presteze munca pentru utilizator prin care se înțelege o altă persoană fizică sau juridică ce distribuie munca și supraveghează efectuarea acesteia (agențiile prin agenții).
- Activitate de consultanță și informațională în domeniul oportunităților de muncă.



Există o evidență a agențiilor de plasare a forței de muncă cu autorizație valabilă pentru intermedierea angajării

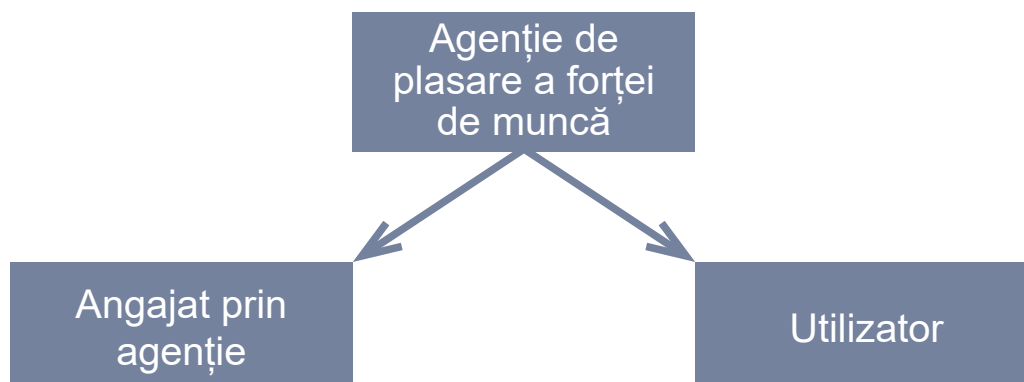
În primul rând se poate verifica dacă subiectul este o agenție de plasare a forței de muncă online în evidența publică a agențiilor de plasare a forței de muncă aflată sub conducerea Direcției Generale a Oficiului de Muncă din Republica Cehă (www.uradprace.cz/web/cz/agentury-prace).

Angajarea prin agenții este o formă de intermediere a angajării

Angajarea prin agenții (angajarea persoanelor fizice cu scopul ca aceștia să presteze munca pentru utilizator prin care se înțelege o altă persoană fizică sau juridică ce distribuie munca și supraveghează efectuarea acesteia) se realizează prin intermediul unei relații specifice „tripartite” între agenția de

¹ Aceasta fiind transpunerea art. 1 alin. 1 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 181 cu privire la agențiile private de ocupare a forței de muncă pe care Republica Cehă a ratificat-o în anul 2000

plasare a forței de muncă, utilizator (persoană fizică sau juridică ce distribuie munca și supraveghează efectuarea acesteia) și angajat.



Relația dintre agenția de plasare a forței de muncă și utilizator

Relația dintre agenția de plasare a forței de muncă și utilizator este o relație hibrid reglată atât prin Codul Muncii, cât și prin Codul Civil. Documentul de bază este contractul de delegare temporară în conformitate cu art. 308 din Codul Muncii. Conform acestei reglementări, contractul trebuie încheiat în scris, trebuie să cuprindă condițiile specificate mai jos de delegare temporară la utilizator. Agenția de plasare a forței de muncă are obligația de a încheia o asigurare de garanție în caz de faliment, în baza căreia angajatul delegat temporar are dreptul la remunerație în cazul în care agenția de plasare a forței de muncă nu i-a plătit salariul din motiv de faliment.

Contractul de delegare temporară

Agencia își deleagă temporar angajatul pentru a presta servicii pentru utilizator în baza contractului de delegare temporară încheiat între aceasta și utilizator. Contractul trebuie încheiat în scris. Conținutul contractului de delegare temporară este specificat în art. 308 alin. 1 din Codul Muncii:

- numele, unul sau mai multe, eventual numele de familie, cetățenie, data și locul nașterii și domiciliul angajatului detașat;
- tipul de muncă pe care îl va presta, inclusiv cerințele de specializare, eventual condițiile de sănătate necesare pentru acest tip de muncă;
- specificarea perioadei în care va presta muncă la utilizator;
- locul unde își va desfășura activitatea;
- ziua în care angajatul prin agenții începe să își desfășoare activitatea la utilizator;

- informații cu privire la condițiile de muncă și salariale în sensul de „angajat comparabil”;
- condițiile în care se încheie detașarea temporară de către angajat sau utilizator înainte de încheierea perioadei stabilite;
- numărul și data emiterii deciziei prin care agenția de plasare a forței de muncă a primit autorizația pentru intermedierea angajării.

Agenția de plasare a forței de muncă are totodată obligația de a se asigura că angajatul agenției de plasare a forței de muncă nu a fost detașat temporar la un utilizator la care este în același timp angajat în baza unui contract de muncă, sau nu a prestat ori nu prestează în aceeași lună calendaristică muncă în baza unei detașări temporare printr-o altă agenție de plasare a forței de muncă.

Relația dintre agenția de plasare a forței de muncă și angajatul prin agenții

Agenția de plasare a forței de muncă încheie (de regulă pe perioadă determinată) un contract de muncă sau un contract de prestări servicii cu persoana fizică.

Detașarea temporară în baza unui ordin scris

Agenția de plasare a forței de muncă detașează un angajat pentru prestarea unei activități temporare la utilizator în baza unui ordin scris conform art. 309 alin. 2 din Codul Muncii, care cuprinde:

- numele și sediul utilizatorului;
- locul prestării muncii la utilizator;
- durata detașării temporare;
- specificarea angajatului șef al utilizatorului care are dreptul de a atribui sarcini angajatului și de verifica îndeplinirea acestora;
- condițiile unei declarații unilaterale de terminare a prestării activității înainte de încheierea perioadei de detașare temporară, dacă acestea au fost stabilite în contractul de detașare temporară a angajatului agenției de plasare a forței de muncă;
- informații despre condițiile de muncă și salariale ale unui angajat comparabil al utilizatorului.



Cine conduce un angajat prin agenții la locul de muncă

Pe perioada detașării temporare a angajatului agenției de plasare a forței de muncă pentru a presta servicii la utilizator, cel care atribuie angajatului agenției de plasare a forței de muncă sarcini, cel care organizează, conduce și verifică munca acestuia, cel care îi dă instrucțiuni în acest sens, care creează condițiile de muncă favorabile și asigură siguranța și protecția sănătății la locul de muncă este **utilizatorul**.

Terminarea detașării temporare

Detașarea temporară se termină prin încheierea perioadei pe care a fost stabilită; înainte de încheierea acestei perioade, se poate termina prin acordul comun între agenția de plasare a forței de muncă și angajatul prin agenție, eventual printr-o declarație unilaterală a utilizatorului sau a angajatului agenției conform condițiilor stabilite în contractul de detașare temporară a angajatului agenției de plasare a forței de muncă.

Delimitarea în timp a detașării temporare



Agenția de plasare a forței de muncă nu poate detașa același angajat, temporar, pentru a presta muncă la același utilizator pe o perioadă care depășește 12 luni calendaristice consecutive (limitarea nu se aplică în cazul în care angajatul agenției de plasare a forței de muncă este cel care solicită acest lucru agenției de plasare a forței de muncă, sau dacă este vorba

despre prestarea muncii pentru a înlocui un angajat al utilizatorului care intră în concediu de maternitate sau paternitate sau un angajat al utilizatorului care intră în concediu de îngrijire a familiei).

Angajat comparabil

Agenția de plasare a forței de muncă are obligația de a se asigura asupra condițiilor de muncă și salariale ale angajatului agenției ca sunt la același nivel cu ale unui angajat comparabil. Dacă pe perioada prestării muncii pentru utilizator, condițiile de muncă sau condițiile salariale ale angajatului agenției sunt mai proaste, agenția de plasare a forței de muncă are obligație ca la cererea angajatului detașat temporar, sau dacă află acest fapt altfel, chiar și

fără o cerere, să asigure tratament egal; angajatul detașat temporar are dreptul de a solicita despăgubiri de la agenția de plasare a forței de muncă pentru drepturile astfel dobândite.

Ce înseamnă condiții de lucru comparabile

În ceea ce privește condițiile comparabile, pornind de la art. 309 alin. 5 din Codul Muncii, care reprezintă transpunerea directivei Uniunii referitoare la angajarea prin agenții², conform căreia, simplu spus, condițiile de bază ale angajaților trebuie să fie cel puțin aceleași cu condițiile care s-ar aplica angajaților direcți ai utilizatorului.

Obligativitatea de a le asigura revine atât **agenției, cât și utilizatorului**.

În ceea ce privește condițiile salariale, este vorba, practic, despre toate aceste componente, inclusiv recompense, bonusuri și prime. În ceea ce privește condițiile de lucru comparabile, este vorba în special despre compensarea zilelor de concediu, despre barierele în muncă în afara standardelor (de exemplu sick days), indemnizații de călătorie.

Condițiile de lucru comparabile însă, de regulă, nu sunt condiții de lucru în sensul larg al cuvântului, **adică beneficii peste standard sau beneficii nereglementate în dreptul muncii**.

Angajarea prin agenții și SSM

Codul Muncii stabilește clar **obligația utilizatorului de a asigura SSM, totodată însă, acesta nu absolvă agenția de plasare a forței de muncă de această obligație**. Prin urmare, se presupune că și agenția de plasare a forței de muncă este în general responsabilă în domeniul SSM. **Regulile concrete ale SSM pot fi stabilite însă doar de utilizator deoarece acesta cunoaște locul de muncă și riscurile meseriei**. În contractul de detașare temporară este foarte bine să se reglementeze problema cine îi va aduce la cunoștință angajatului riscurile, cine îi va pune la dispoziție echipamentul de lucru, în ce mod va răspunde utilizatorul agenției pentru daunele provocate angajatului etc.



² Aceasta fiind transpunerea art. 5 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind munca prin agent de muncă temporară

Controalele de sănătate – medicina muncii ale angajaților



Controlul inițial de medicina muncii este asigurat de agenție (în calitate de angajator) pentru proprii angajați înainte de detașarea către utilizator. Utilizatorul ar trebui să ofere agenției toate informațiile necesare pentru efectuarea controlului medical și pentru evaluarea aptitudinii de muncă în funcție de activitatea pe

care urmează să o presteze (încadrarea muncii în categorie conform legii nr. 258/2000 MO referitoare la sănătatea publică și la modificarea anumitor legi conexe, cu modificările ulterioare).

Controalele periodice și extraordinare de medicina muncii sunt asigurate de agenția de plasare a forței de muncă.

Școlirea angajaților agențiilor

Școlirea inițială și periodică SSM a angajaților agențiilor este asigurată de regulă de utilizator a fel ca pentru proprii angajați.

Punerea la dispoziție a echipamentelor de protecție pentru angajații prin agenții

Echipamentul de protecție personal este pus la dispoziție angajaților agențiilor de către utilizator dacă în contractul dintre utilizator și agenție nu se stabilește altfel.

Accidentele de muncă ale angajaților prin agenții



În cazul în care un angajat prin agenții suferă un accident de muncă utilizatorul anunță agenția și colaborează cu aceasta pentru investigarea accidentului de muncă.

Investigațiile, evidența și compensarea daunelor pentru accidentul de muncă sunt asigurate de agenția de plasare a forței de muncă. Înregistrarea în registrul de

accidente se face de către ambele părți, adică de agenția de plasare a forței de muncă și de utilizator.

Angajarea prin agenții și detașarea temporară conform art. 43a din Codul Muncii

Detașarea temporară a unui angajat în sine, conform art. 43a din Codul Muncii are multe caracteristici similare cu angajarea prin agenții, de exemplu, în ceea ce privește domeniul condițiilor comparabile de muncă și salariale, conducerea angajatului detașat temporar sau în domeniul SSM etc., unde rolul agenției de plasare a forței de muncă este luat, într-un fel, de angajatul „emitent”.

Pentru detașarea temporară a unui angajat la alt angajator nu este voie să se ofere niciun fel de remunerație, cu excepția cheltuielilor apărute în legătură cu salariul sau cu plata angajatului detașat temporar.

Detașarea temporară a unui angajat conform art. 43a din Codul Muncii nu poate fi însă folosită pentru angajarea prin agenții

La detașarea temporară, contractul de detașare temporară a unui angajat la un alt angajator poate fi încheiat între angajator și acest angajat cel mai devreme după 6 luni din ziua apariției contractului de muncă.

Contractul trebuie încheiat în scris și trebuie să cuprindă:

- numele angajatorului către care este detașat temporar angajatul;
- ziua când începe detașarea temporară;
- tipul și locul desfășurării activității și perioada pe care se stabilește detașarea temporară.

Cine conduce angajatul detașat temporar la locul de muncă, când se încheie detașarea temporară și care sunt condițiile salariale și de plată

Pe perioada detașării angajatului pentru prestarea muncii la un alt angajator, cel care atribuie angajatului sarcini în numele angajatorului care a detașat temporar angajatul, cel care organizează, conduce și verifică munca acestuia, cel care îi dă instrucțiuni în acest sens, care creează condițiile de muncă favorabile și asigură siguranța și protecția sănătății la locul de muncă este **angajatorul la care a fost detașat temporar angajatul.**

Pe perioada detașării temporare, cel care îi asigură salariul sau plata, și eventual cheltuielile de călătorie este angajatorul care a detașat temporar angajatul (angajatorul emitent).

Condițiile de muncă și condițiile salariale ale angajatului detașat temporar la un alt angajator, nu pot fi mai proaste decât sunt sau decât au fost condițiile unui angajat comparabil al angajatorului la care a fost detașat temporar angajatul.

Detașarea temporară se termină prin încheierea perioadei pentru care a fost stabilită. Înainte de încheierea acestei perioade, detașarea temporară se termină printr-un acord al părților contractante sau prin rezilierea contractului de detașare temporară din orice motiv, sau fără specificarea motivului, cu un preaviz de reziliere de cincisprezece zile, care începe în ziua în care decizia de reziliere a fost înmănată celeilalte părți contractuale.

Atenționare

Atunci când considerați că există o încălcare a reglementărilor legislației muncii, nu ezitați să vă adresați Oficiului de stat pentru inspecția muncii (www.suip.cz), cu subiectul de a efectua un control. Organele de inspecția muncii nu au jurisdicție pentru executarea drepturilor individuale ale angajaților, în acest scop servește doar plângerea depusă la tribunalul corespunzător.

