

bilă cu aceea prestată de un alt angajat care lucrează în favoarea utilizatorului.

Încheierea misiunii de muncă temporară

Misiunea de muncă se încheie la expirarea perioadei prevăzute în contractul de muncă temporară; contractul de muncă temporară poate fi încheiat înaintea expirării perioadei convenite din contract, în baza acordului dintre agenția privată și salariatul său, aflat în misiune de muncă temporară, sau, după caz, prin declarația unilaterală a utilizatorului sau a salariatului cu contract de muncă temporară repartizat de agenția privată, în condițiile convenite în contractul privind punerea la dispoziție temporară a salariatului angajat de agenția privată.

Salariatul cu activitate similară

Agenția privată și utilizatorul au obligația de a asigura niște condiții de lucru și de remunerare a muncii temporare care nu sunt inferioare celor care sunt sau care ar fi fost acordate unui salariat al utilizatorului care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar (salariatul angajat temporar este îndreptățit să pretindă despăgubiri de la agenția privată în cazul încălcării unui drept al acestuia).

Limita temporală a misiunii de muncă temporară

Agenția privată nu poate trimite pe același salariat angajat în misiunea de muncă temporară la același utilizator pentru o perioadă mai mare de 12 luni calendaristice consecutive (această restricție nu este valabilă în cazul în care salariatul angajat al agenției solicită în mod expres acest lucru de la agenția privată, sau în situația în care este vorba de o muncă în compensație în locul angajatei care lucrează în favoarea utilizatorului și care se află în concediu de maternitate sau în locul salariatului utilizatorului care se află în concediu pentru creșterea copilului).

**Oficiul de Stat pentru Inspekția Muncii,
Secția Relații și Condiții de Muncă
© Ianuarie 2010**

AGENȚIILE PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Informații de bază

Condițiile de ocupare a forței de muncă prin intermediul agențiilor private sunt reglementate de articolul (§) 2, alineatul 5, precum și de articolele 308-309 din Legea nr. 262/2006 M.O., denumită și Cod al Muncii, în versiunea prescripțiilor ulterioare, iar condițiile de obținere a autorizației pentru activitatea de plasare a forței de muncă pentru agenții sunt specificate de Legea nr. 435/2004 M.O., privind ocuparea forței de muncă, în versiunea prescripțiilor ulterioare.

Agenția personală

Prin agenție personală de ocupare a forței de muncă se înțelege orice persoană fizică sau juridică care nu este dependentă de vreo autoritate publică și care își desfășoară activitatea de oferire a unuia sau mai multor servicii pe piața forței de muncă, în baza unei licențe atribuite de Ministerul Muncii și Protecției Sociale (oferte de ocupare a locurilor de muncă, oferte de salariați angajați puși la dispoziție utilizatorului în baza unui contract de muncă temporară, alte servicii în legătură cu căutarea personalului pentru ocuparea locurilor de muncă vacante – de exemplu de acordare de servicii de

informare privind natura locului de muncă, calificarea cerută, condițiile de muncă).

Intermedierea locului de muncă

Agenția personală poate desfășura o activitate de mediere a muncii ca și Oficiul Forțelor de Muncă. De cele mai multe ori agenția personală se va prezenta în calitate de angajator și va încheia cu cetățenii contracte individuale de muncă sau contracte de punere la dispoziție temporară a propriului salariat angajat pentru activități desfășurate la locul muncă aparținând unei alte persoane fizice sau juridice (așa-numita punerea la dispoziție de angajați ai agenției private).

Contractul de punere la dispoziție temporară

Agenția va trimite pe salariatul angajat al său în misiune pe o perioadă determinată pentru a efectua lucrări în favoarea utilizatorului, în baza unui contract de punere la dispoziție temporară încheiat între aceasta și utilizator. Contractul încheiat trebuie făcut în scris, în caz contrar acesta nu este valabil. Contractul de punere la dispoziție temporară trebuie să cuprindă formalitățile specificate în articolul 308 alineatul 2 din Codul Muncii, în versiunea prescripțiilor ulterioare.

Contract de muncă pe perioadă determinată – excepții

Agențiile private vor încheia de obicei în mod repetat contracte de muncă cu proprii salariați angajați pe o perioadă determinată (care corespunde cu perioada de punere la dispoziție temporară), lucru permis de dispozițiile articolului 39 alineatele 2 până la 5 din Codul Muncii, din care reiese că în cazul contractelor de muncă cu salariații angajați încheiate de agențiile particulare nu sunt valabile restricțiile impuse contractelor de muncă încheiate pe o perioadă nedeterminată. Utilizatorul are însă obligația de a informa pe salariații angajați ai agenției private în legătură cu oferta de locuri de muncă vacante pe care o are la dispoziție și deci să le dea astfel acestora posibilitatea de a se încadra în muncă la acesta.

Conducerea procesului de lucru

Pe toată perioada de trimitere temporară a salariatului angajat de agenția particulară în misiune de lucru în favoarea utilizatorului, acesta (utilizatorul) stabilește sarcinile de îndeplinit pentru salariatul angajat de agenția privată și va organiza, conduce și controla activitățile desfășurate de acesta, îi va da, în acest scop, salariatului instrucțiunile necesare, și îi va crea acestuia condiții de muncă favorabile și îi va asigura securitatea și sănătatea în muncă (protecția muncii).

Utilizatorul nu poate însă să întreprindă niciun fel de acțiuni în justiție față de salariații angajați ai agenției în numele agenției private.

Repartizarea în baza unei dispoziții scrise

Repartizarea salariatului angajat de agenție pe o perioadă determinată la un loc de muncă al utilizatorului de către agenția privată se va face în baza unei dispoziții emise în scris de către utilizator, care trebuie să cuprindă:

- a) identitatea și sediul utilizatorului,
- b) locul executării misiunii de muncă temporară pentru utilizator,
- c) durata misiunii de muncă temporară,
- d) desemnarea șefului, autorizat de către utilizator, care va stabili sarcinile de îndeplinit pentru salariatul angajat și va controla activitățile desfășurate de acesta,
- e) condițiile pentru declarația unilaterală de încetare a activității desfășurate înainte de expirarea perioadei determinate de punere la dispoziție a personalului agenției, în cazul în care astfel de clauze au fost convenite în contractul de muncă temporar cu privire la punerea la dispoziție a personalului agenției,
- f) informații privind condițiile de muncă și drepturile salariale sau modalitățile de remunerare a salariului pentru un salariat temporar a cărui activitate este compara-