

Fluctuațiile în nevoia de personal a companiilor: opțiuni pentru angajatori, provocări și beneficii



În condițiile economice actuale, companiile care activează pe piața din România (și nu numai) se confruntă tot mai des cu fluctuații în nevoia de personal care să corespundă cerințelor de business la momente distincte în timp. În practică, de cele mai multe ori, aceste fluctuații sunt generate de situații precum nevoia angajatorilor de forță de muncă suplimentară pentru o perioadă limitată în timp ca urmare a desfășurării unor proiecte temporare cu o complexitate ridicată, respectiv de necesitatea de a suplini temporar anumiți angajați.

Cu toate acestea, flexibilitatea în gestionarea resurselor umane poate reprezenta o adevărată provocare pentru angajatori, mai ales în contextul în care sistemul de dreptul muncii românesc este supra-reglementat și tinde oricum la protejarea salariaților (de multe ori în detrimentul interesului pur comercial al angajatorilor). Astfel, regula în relațiile de muncă o reprezintă încheierea de contracte pe perioadă nedeterminată, în timp ce contractele de muncă pot fi încheiate pe perioadă determinată doar cu titlu excepțional, în condițiile și cazurile strict reglementate de Codul Muncii. Pe de altă parte, în cazul unei necesități temporare de suplimentare a personalului există alternativa de a recurge la agenții de muncă temporară în vederea punerii la dispoziție de salariați temporari.

Încheierea de contracte de muncă pe perioadă determinată

Cadrul legal

Cea mai uzuală opțiune la îndemâna angajatorilor atunci când doresc suplimentarea, respectiv suplینirea temporară a forței de muncă este cea a încheierii unui contract de muncă pe durată determinată. Totuși, așa cum aminteam mai sus, în dreptul muncii se aplică regula încheierii contractului de muncă pe durată nedeterminată ca măsură de protecție a salariaților, precum și ca măsură de asigurare a stabilității în relațiile de muncă.

Ca atare, angajatorii trebuie să aibă în vedere faptul că se poate recurge la încheierea unui contract de muncă pe durată determinată doar în cazurile limitativ prevăzute de lege. Spre exemplu, situații expres prevăzute de Codul Muncii în care este permisă încheierea unui contract de muncă pe durată determinată privesc înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului, desfășurarea unor activități cu caracter sezonier, desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe, etc.

Caracterul temporar al muncii trebuie să fie impus fie de specificul activității, fie de existența unei situații particulare care justifică acest caracter temporar. În orice caz, această specificitate trebuie să poată fi dovedită de către angajatori, mai ales în situația unui litigiu în care salariatul pretinde că s-a încheiat un contract de muncă pe perioadă determinată prin eludarea legii.

Legea nu prevede expres care sunt consecințele în cazul încheierii unui contract de munca pe perioada determinată în afara situațiilor expres permise de lege, respectiv cu scopul de a eluda principiul încheierii contractelor de munca pe durată nedeterminată. În astfel de circumstanțe, în practică se evidențiază riscul ca o instanță de judecată să califice contractul de munca din unul cu durată determinată în unul cu durată nedeterminată, iar clauza privind durată determinată a contractului de munca ar urma să fie lovită de nulitate absolută.

O atenție sporită trebuie acordată și clauzelor contractuale privind durată contractului de munca, respectiv potențialele prelungiri ale duratei inițial agreeate, iar angajatorul va trebui să analizeze și să dispună de previziunea evoluției situației economice și a necesității de a se folosi de personal suplimentar înainte de a iniția procedura angajării.

Codul Muncii stabilește ca un contract de munca pe durată determinată poate fi încheiat pe o perioadă de cel mult 36 de luni. Cu toate acestea, după expirarea termenului inițial contractul va putea fi prelungit cu respectarea condițiilor prevăzute de lege, fiind admisă încheierea succesivă între aceleași părți a cel mult trei contracte de munca pe durată determinată, fiecare dintre prelungiri neputând depăși 12 luni.

Nu în ultimul rând, angajatorii au obligația de a implementa o serie de măsuri pentru a asigura respectarea principiului egalității de tratament și pentru a permite accesul personalului angajat cu contract pe durată determinată la locurile de munca vacante în interiorul companiei.

Avantaje vs. Dezavantaje

Deășind aspectul restricțiilor legale, la capitolul avantaje observăm în primul rând faptul că angajatorul trebuie să suporte, de principiu, doar costurile cu salariul persoanei angajate și eventual cu recrutarea acesteia, după caz.

De asemenea, poate fi privit ca un avantaj considerabil faptul că salariatul angajat cu un contract de munca pe durată determinată se află sub controlul direct al angajatorului, acesta din urmă fiind în măsură să stabilească organizarea muncii, instrucțiunile de lucru, de a atrage răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariatului în cauză, precum și de a dispune concedierea salariatului conform prevederilor incidente din Codul Muncii.

Dezavantajele rezultă cu precădere din limitarea legală strictă cu privire la cazurile în care se pot încheia contracte de munca pe durată determinată, dar și din impunerea unei durate maxime stricte și a unui număr limitat de contracte de munca succesive. Un dezavantaj rezultă și din faptul că procesul de recrutare este adesea îngreunat de faptul că cei mai mulți candidați evita aplicarea la job-uri pe durată determinată, preferând stabilitatea oferită de un job pe durată nedeterminată.

Munca prin agent de munca temporară

Cadrul legal

Spre deosebire de primul mecanism de gestionare a fluctuațiilor în nevoia de personal, această structură juridică, întâlnită și sub denumirea de *leasing de personal*, prezintă 3 actori principali: utilizatorul, agentul de munca temporară și salariatul temporar. Astfel, munca prin agent de munca temporară presupune o *construcție* juridică mai complexă care implică încheierea unui contract între compania utilizatoare și agentul de munca temporară în vederea de punerii la dispoziție a salariatului temporar, respectiv încheierea unui contract de munca temporară între agentul de munca temporară și salariatul temporar pe durată unică sau a mai multor misiuni.

Deși salariatul temporar va lucra o perioadă determinată sub supravegherea și conducerea companiei utilizatoare în vederea executării unei sarcini precise și cu caracter temporar, între aceștia nu există o relație contractuală directă, salariatul fiind doar *închiriat* în beneficiul companiei utilizatoare pentru aducerea la îndeplinire a misiunii temporare de munca.

Misiunea salariatului în beneficiul utilizatorului este temporară, neputând depăși 24 de luni. Cu toate acestea, durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 36 de luni.

Companiile utilizatoare care doresc *închirierea* de personal trebuie să manifeste o diligență sporită în trasarea regulilor directoare ale acestui mecanism juridic. În primul rând, companiile care doresc să apeleze la salariați temporari trebuie să se asigure că societatea cu care doresc să contracteze este autorizată conform legii să acționeze în calitate de agent de muncă temporară în vederea punerii la dispoziție de personal.

Ulterior, atenția trebuie îndreptată către aspectul redactării clauzelor contractului de punere la dispoziție. Deși Codul Muncii precizează expres elementele minime ale celor două contracte specifice acestui mecanism juridic, utilizatorii trebuie să fie prudenți în conceperea clauzelor contractuale pentru a evita potențiale riscuri, precum cele care pot deriva din limitele supravegherii/conducerii salariatului temporar, asigurarea condițiilor de muncă salariaților temporari, evitarea discriminării, precum și cele care privesc o potențială neîndeplinire de către agentul de muncă temporară/salariatul temporar a obligațiilor contractuale.

Mai mult, legislația națională trebuie interpretată în conformitate cu prevederile Directivei 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară, conform căreia salariații temporari trebuie să fie informați despre existența oricărui loc de muncă vacant în compania utilizatoare, pentru a li se acorda aceeași oportunitate de a ocupa un loc de muncă permanent ca și celorlalți lucrători din compania utilizatoare.

De asemenea, companiile care speră să găsească forța de muncă mai puțin costisitoare prin apelarea la agenții de muncă temporară trebuie să aibă în vedere că salariul primit de salariatul temporar nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.

Avantaje vs. Dezavantaje

Printre avantajele cele mai evidente pentru utilizatori se remarcă posibilitatea ajustării eficiente a numărului de angajați în funcție de nevoile curente de business. În plus, companiile sunt impulsionate să apeleze la serviciile unui agent de muncă temporară pentru că acesta dispune de expertiză și resursele necesare pentru a pune la dispoziție un angajat specializat într-un domeniu de nișă, pe o perioadă limitată, contribuind astfel la creșterea eficienței operaționale.

Avantaje există și din perspectiva responsabilităților legale și administrative, compania de leasing de personal fiind cea care se ocupă de aspecte precum recrutarea și încheierea contractelor de muncă pentru salariații temporari, salarizarea, asigurările sociale, performanța, disciplina, etc.

Pe de altă parte, o situație ce poate reprezenta un dezavantaj pentru utilizator apare atunci când agentul nu execută obligațiile privind plata salariului și cele privind contribuțiile și impozitele în termen de 15 zile calendaristice de la data la care au devenit scadente și exigibile, caz în care acestea vor cădea în sarcina de utilizatorului, în baza solicitării salariatului temporar. În orice caz, utilizatorul care a plătit sumele datorate în condițiile de mai sus se subroga, pentru sumele platite, în drepturile salariatului temporar împotriva agentului de muncă temporară.

Mai departe, trebuie efectuată o analiză a costului pentru recurgerea la agenții de muncă temporară, acesta cuprinzând nu doar cuantumul salariului plătit salariatului temporar, ci și prețul punerii la dispoziție a salariatului temporar. Costurile variază, evident, în funcție de agenția de muncă temporară cu care se dorește să se contracte, dar și de piața în care activează utilizatorul.

Scurte concluzii

Misiunea companiilor în a decide între una din cele două opțiuni trebuie să pornească de la analiza comparativă a beneficiilor vs. dezavantaje raportat la particularitățile mediului de business, analiza ce trebuie corelată cu o evaluare temeinică a constrângerilor legale specifice fiecărei opțiuni.

Nu în ultimul rând, companiile trebuie să aibă în vedere faptul că dreptul muncii și practica instanțelor de judecată instituie principiul protecției salariatului, iar în multe situații această protecție cade, direct sau indirect, în sarcina companiilor beneficiare ale muncii.