Sunt angajat temporar. Am drepturi egale cu salariații permanenți?

Conform celor mai recente date statistice publicate de Eurostat, România se situează pe ultimul loc în Uniunea Europeană în ceea ce privește procentul de utilizare a angajaților temporari din totalul numărului de angajați. Acesta este de doar 0,9%, spre deosebire de Spania, Polonia și Portugalia unde procentul de utilizare depășește 20%.

Din informațiile statistice rezultă că utilizarea salariaților temporari nu este o practică obișnuită în România, raportat la tendințele de la nivel european. Recenta activitate a autorităților de muncă denotă,însă, un interes crescut în acest domeniu, având în vedere și tendințele de flexibilizare a raporturilor de muncă, care au căpătat o amploare semnificativă în ultimii ani. Astfel, în practică, asistăm la o efervescență pe piața muncii prin creșterea interesului, atât pentru companii, cât și pentru indivizi, pentru utilizarea unor noi relații atipice de muncă.

La momentul la care au fost reglementate raporturile temporare de muncă, atât la nivel european, cât și la nivel național, acestea au avut ca scop principal creșterea flexibilității pe piața muncii, posibilitatea de adaptare rapidă a operatorilor economici la fluctuațiile cererii de servicii, prezentând o serie de avantaje, atât pentru angajatori, cât și pentru angajați.

Însă, o astfel de flexibilizare nu poate conduce la încălcarea principiilor fundamentale aplicabile relațiilor de muncă, în special a celui privind egalitatea de tratament în ceea ce privește asigurarea condițiilor de bază de muncă și de angajare, la fel ca în cazul salariaților permanenți.

Ce înseamnă această egalitate de tratament și care sunt limitele de care angajatorii trebuie să țină cont atunci când angajează personal temporar?

Pentru a determina dacă orice diferență de tratament între cele două categorii este sau nu justificată, prima întrebare la care angajatorii ar trebui să răspundă este următoarea: *„Dacă salariatul temporar ar fi fost recrutat în mod direct de către întreprinderea utilizatoare, ce condiții de bază de muncă și de angajare i s-ar fi aplicat, prin raportare la locul de muncă ocupat și natura muncii sale?”*

Egalitatea de remunerare este principalul element pe care angajatorii ar trebui să îl ia în considerare atunci când utilizează personal temporar. Salariaților temporari trebuie să li se asigure aceleași condiții de bază de muncă și de angajare stabilite prin legislație, regulamentul intern, contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și prin orice alte reglementări specifice aplicabile utilizatorului, la fel ca în cazul salariaților permanenți.

Astfel, condițiile prevăzute de lege referitoare la durata timpului de lucru, munca suplimentară, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concediile și sărbătorile legale și salarizarea se vor aplica în mod egal atât salariaților temporari, cât și celor recrutați și angajați în mod direct de către angajator și care ocupă același loc de muncă.

De asemenea, s-ar putea considera că orice drepturi sau beneficii prevăzute în regulamentul intern și care fac parte din condițiile de bază de muncă și de angajare (de exemplu, acordarea de zile libere suplimentare pentru evenimente familiale deosebite, stabilirea unui spor pentru munca suplimentară mai mare decât cel minim prevăzut de Codul Muncii) trebuie acordate în mod egal atât salariaților temporari, cât și celor permanenți, atât timp cât sunt prevăzute în regulamentul intern al angajatorului.

În plus, dacă prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul unității angajatoare sunt negociate niveluri de salarizare diferite în funcție de anumite criterii (de exemplu studii, vechime în muncă), mai mari decât salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, salariaților temporari ar trebui să li se aplice cel puțin același nivel minim de salarizare, așa cum a fost negociat prin contractul colectiv de muncă.

Ce se întâmplă, însă, în cazul beneficiilor precum tichete de masă, abonamente la săli de fitness sau abonamente medicale la centre private, beneficii care în prezent se regăsesc într-o proporție semnificativă în pachetele de beneficii pe care angajatorii le acordă pentru atragerea și păstrarea forței de muncă pe termen lung în cadrul companiei? Este necesar ca și aceste categorii de beneficii să fie acordate salariaților temporari?

Reglementarea actuală nu este suficient de acoperitoare și lasă loc de interpretare. Codul Muncii menționează doar că lucrătorii temporari au acces egal la toate serviciile și facilitățile acordate de către întreprinderea utilizatoare angajaților săi direcți. Spre deosebire de Directiva 2008/104 privind munca prin agent de muncă temporară, prevederea din Codul Muncii nu exemplifică aceste servicii și facilități, pentru a putea înțelege dimensiunea și limitele acestora. În plus, reglementarea la nivel național nu prevede posibilitatea aplicării unui tratament diferit între salariații temporari și cei permanenți, cu privire la accesul la servicii și facilități, atunci când întreprinderea utilizatoare poate justifica motive obiective.

Astfel, s-ar putea concluziona că legiuitorul român a ales să transpună Directiva 2008/104 privind munca temporară într-un mod mai favorabil pentru lucrătorii temporari întrucât a stabilit accesul egal la toate serviciile și facilitățile acordate de către întreprinderea utilizatoare, fără limitări sau derogări.

Fără a avea, însă,o delimitare sau exemplificare a acestor servicii și facilități, considerăm că legislația din România ar putea fi interpretată atât în sens larg (prin includerea acestor beneficii, precum tichetele de masă, abonamentul la sala de fitness sau abonamente medicale la centre medicale private, în conceptul de “facilități” și acordate în mod obligatoriu salariaților temporari, chiar și în cazul în care acestea nu sunt prevăzute în regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil), cât și în sens restrâns (fără a fi incluse în conceptul de “facilități” sau în noțiunea de salariu, după cum acesta din urmă este definit de Codul Muncii).

În susținerea primei interpretări, doctrina juridică din România a inclus tichetele de valoare, mașinile de serviciu și alte avantaje în cadrul conceptului de “servicii și facilități”, considerând că acestea ar trebui să fie acordate în mod egal angajaților direcți și lucrătorilor temporari.

Cu toate acestea, suntem de părere că nu toate categoriile de beneficii reprezintă „servicii și facilități”. De exemplu, angajatorii care asigură transportul angajaților la/de la locul de muncă vor trebui să acorde această facilitate atât angajaților permanenți, cât și celor temporari. Nu pot intra însă în această categorie, de exemplu, beneficiile din categoria „stock option plan” sau, conform doctrinei la nivel european, accesul la facilități care nu sunt furnizate în mod direct de către angajator, precum cele din categoria abonamentelor la săli de fitness, ca parte a unui pachet de beneficii pentru recompensarea loialității angajaților permanenți.

Consecințele încălcării principiului egalității de tratament

Întreprinderile utilizatoare care nu respectă principiul egalității de tratament al salariaților temporari pot fi sancționate:

- cu sume cuprinse între 2.000 Leiși 3.000 Lei, pentru încălcarea condițiilor de bază de muncă și de angajare
- cu sume cuprinse între 5.000 Leiși 10.000 Lei, în cazul în care întreprinderea utilizatoare nu respectă, parțial sau total, măsurile impuse de inspectorii de muncă ca urmare a unei inspecții de muncă.

De asemenea, orice salariat care se consideră discriminat pe baza unor motive nejustificate poate depune o plângere la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și se poate adresa instanțelor de judecată pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, în termen de 3 ani de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

Autor: Andrei Ștefanovici și Anca Atanasiu, avocați Radu și Asociații SPRL

***

Despre Radu și Asociații SPRL

Radu și Asociații SPRL este o societate de avocați ce oferă servicii juridice complete, care includ atât servicii de consultanță juridică cât și asistență și reprezentare în fața instanțelor de judecată, având o practică importantă de controverse și dispute fiscale.

Radu și Asociații SPRL este membră a societăților ce fac parte din grupul Ernst & Young Global Ltd și face parte din rețeaua globală EY Law, aflată în plină expansiune, în cadrul căreia lucrează peste 2.300 de avocați în 84 de țări.

Experiența noastră a fost recunoscută de piață și de publicații internaționale. Chambers Global 2019 a recunoscut practica noastră de Corporate/M&A în timp ce Chambers Europe 2019 a plasat practica noastră de Controverse Fiscale pe banda 1. Totodată, The Legal 500 Europe, Middle East and Africa 2019

a premiat practica noastră de Drept Comercial, Drept Societar și M&A precum și pe cea de Controverse Fiscale.

Pentru mai multe informații vă rugăm accesați www.ra-law.ro.