



CONDIȚIILE DE FOND ȘI FORMĂ PRIVIND APLICAREA PERIOADEI DE PROBĂ ÎN CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

*Tatiana MACOVEI,
magistru în drept, lector (USM)*

REZUMAT

Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, angajatorul, în urma negocierii cu salariatul, este în drept să-i stabilească celui din urmă o perioadă de probă. Pe parcursul perioadei de probă, angajatorul apreciază capacitățile profesionale ale salariatului, iar în baza acestei aprecieri are la dispoziție două opțiuni: menținerea la muncă a salariatului, sau concedierea acestuia pentru rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă.

În articolul de față, ne propunem a analiza următoarele aspecte: ce este perioada de probă, care sunt duratele legale ale perioadei de probă, cui nu-i poate fi aplicată perioada de probă, precum și procedura de concediere în cazul rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă.

Cuvinte-cheie: muncă, perioadă de probă, salariat.

SUMMARY

To verify the employee's professional skills the employer is entitled to set a trial period, following negotiations with him. During the trial period, the employer shall evaluate the employee's professional skills, and based on this assessment he would have two options: to keep the employee or to dismiss him for unsatisfactory outcome of the trial period.

In this article, we intend to approach the following issues: what is the trial period, which is the legal length of it, who cannot be submitted to the trial period, as well as the dismissal procedure in case of unsatisfactory result of the trial period.

Key-words: labour, trial period, employer.

Contractul individual de muncă este o instituție centrală a dreptului muncii, deoarece prin intermediul lui se realizează dreptul la muncă al persoanelor.

Contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de Codul muncii, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.

Angajarea salariaților în câmpul muncii se face pe calea încheierii contractului individual de muncă. Părțile sunt libere să decidă asupra clauzelor pe care le va conține viitorul contract de muncă, însă ele totuși sunt ținute să indice în conținutul contractului de muncă clauzele indicate în art.49 Codul muncii¹ (CM – în continuare) al Republicii Moldova. Una din clauzele respective indicate expres în art. 49 alin.(1) lit.m) CM este cea referitoare la perioada de probă. Reglementarea perioadei de probă o regăsim în art. 60-63 CM.

Prin perioadă de probă înțelegem clauza contractuală care stabilește durata de timp la care este supus salariatul în cadrul desfășurării unei relații de muncă, în interiorul căreia angajatorul apreciază capacitățile profesionale și individuale ale salariatului, iar în cazul unui rezultat nesatisfăcător în perioada de probă angajatorul dispune de dreptul de a-l concedia pe salariat.

În Codul muncii nu regăsim o definiție legală complexă a perioadei de probă, art. 62 CM indicând că „pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale sala-

riatului la încheierea contractului individual de muncă, acestuia i se stabilește o perioadă de probă...”.

Considerăm că așa-zisa noțiune a perioadei de probă din CM urmează a fi completată cu sintagma „capacitățile individuale ale salariaților”. Astfel norma din art. 62 din CM ar avea următoarea redacție: „Pentru verificarea aptitudinilor profesionale și capacităților individuale ale salariatului la încheierea contractului individual de muncă, acestuia i se stabilește o perioadă de probă de...”. Această adăugire ar pune accent pe faptul că angajatorul nu verifică pe parcursul perioadei de probă doar capacitățile profesionale ale salariatului, dar și capacitățile sale individuale, cum sunt: integrarea în echipă, spiritul de observație, reacția la situațiile de conflict, responsabilitatea etc. Aceasta se mai explică și prin aceea că chiar și un salariat cu capacități profesionale mai reduse poate fi un bun lider de echipă, un mediator bun al unui conflict, persoane care de altfel sunt indispensabile oricărei unități.

Pentru unii salariați, trecerea cu succes a interviului de angajare nu reprezintă unicul test pe care îl au de trecut pentru a-l convinge pe angajator că a făcut cea mai bună alegere de personal, unii dintre ei fiind nevoiți să mai treacă un test – cel al perioadei de probă. Perioada de probă reprezintă o adevărată provocare atât pentru salariat, cât și pentru angajator. Salariatul pe parcursul perioadei de probă încearcă să dovedească angajatorului capacitățile sale profesionale și individuale cele mai bune cu intenția de a-l convinge pe angajator că a făcut cea mai bună alegere. Angajatorul, la rândul său, pe parcursul perioadei de probă urmează a se convinge dacă a făcut alegerea potrivită în privința salariatului respectiv.



Pe parcursul perioadei de probă, angajatorii urmăresc în general două obiective: 1) aprecierea capacităților profesionale ale salariatului; 2) modul de integrare a noului salariat în colectivul de muncă.

Salariatul, la rândul său, pe parcursul perioadei de probă își testează propriile cunoștințe și vede dacă postul de muncă respectiv i se potrivește; în această perioadă încearcă să se acomodeze la noul mediu de muncă și să se familiarizeze cu obligațiile de serviciu. Cu cât acomodarea salariatului la noul loc de muncă se face mai repede, cu atât șansele sale de a rămâne la muncă sunt mai crescute.

Regimul juridic aplicabil contractelor de muncă, care au în cuprinsul lor inserată clauza perioadei de probă, a fost expres reglementat de legiuitor ca fiind unul special față de cele pentru care nu se stabilește o atare perioadă. Din aceste motive, trebuie supuse analizei condițiile în care poate fi aplicată perioada de probă, precum și procedura generală de concediere în cazul în care rezultatul perioadei de probă este nesatisfăcător.

Perioada de probă nu se confundă cu atestarea salariaților, deoarece prima se stabilește la încheierea contractului de muncă, pe când a doua are loc pe parcursul derulării raportului juridic de muncă și are ca scop verificarea dacă salariatul este competent și urmează a fi menținut în continuare pentru prestarea muncii stabilite în contract.

Pe durata contractului de muncă cu perioadă de probă, acesta este afectat de o condiție rezolutorie, ca modalitate a actului juridic, deoarece soarta contractului de muncă depinde de rezultatul aprecierii capacităților de muncă ale salariatului de către angajator.

Pe parcursul perioadei de probă, salariatul beneficiază de toate drepturile și îndeplinește obligațiile prevăzute de legislația muncii, de regulamentul intern al unității, de contractul colectiv și de cel individual de muncă².

Pentru a înțelege mai bine perioada de probă, în continuare vom supune analizei principalele caractere ale perioadei de probă, care ne vor ajuta să obținem în final o privire de ansamblu asupra perioadei de probă.

a) Caracterul contractual al perioadei de probă. Caracterul contractual al perioadei de probă rezultă din însuși art.60 alin.(3) CM RM, care prevede că clauza privind perioada de probă trebuie să fie prevăzută în contractul individual de muncă. Reglementarea clauzei de probă în CM nu o transformă automat într-o clauză obligatorie ce trebuie inclusă în contractul de muncă, părțile vor decide dacă vor include sau nu perioada de probă în contractul de muncă. În cazul în care părțile nu vor ajunge la un numitor comun, privind stabilirea perioadei de probă, aceasta constituie un impediment pentru încheierea contractului de muncă. Dacă în contractul individual de muncă nu este indicat că salariatul a fost angajat cu stabilirea unei perioade de probă, atunci se consideră că salariatul a fost angajat fără perioadă de probă³, chiar dacă părțile au negociat privitor la această clauză. Lipsa în cuprinsul contractului de muncă a clauzei privind perioada de probă îl privează pe angajator de posibilitatea concedierii pentru rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă.

Deși clauza privind perioada de probă are un carac-

ter contractual în sensul că este supusă negocierii dintre părțile contractante, totuși în anumite cazuri stabilirea perioadei de probă este obligatorie, spre exemplu, în cazul funcționarilor publici debutanți.

b) Caracterul unitar al perioadei de probă. Pe durata contractului individual de muncă, nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă, respectiv, dacă angajatorul impune salariatului o nouă perioadă de probă pe parcursul desfășurării raportului juridic de muncă, această clauză este lovită de nulitate, iar concedierea pentru rezultatul nesatisfăcător al unei asemenea perioade de probă, de asemenea, se califică drept ilegală. Scopul unei asemenea prevederi este de a evita abuzurile din partea angajatorilor care sunt tentați de a stabili perioade de probă pe parcursul evoluției profesionale a salariatului, atunci când acesta urmează a fi promovat în funcție.

În Codul muncii român⁴ este prevăzută posibilitatea că prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

c) Stabilirea perioadei de probă se face doar la încheierea contractului individual de muncă. Privită din punct de vedere temporal, perioada de probă poate fi stabilită doar la momentul începutului desfășurării raportului juridic de muncă, aceasta rezultă din prevederile art.60 alin.(1) CM, care dispune pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, acestuia i se poate stabili o perioadă de probă. Angajatorul nu poate încheia concomitent cu doi sau mai mulți salariați contracte de muncă cu perioadă de probă pentru același post de muncă, creându-și astfel posibilitate de alegere între salariații respectivi.

Pentru evitarea abuzurilor din partea angajatorilor de a angaja succesiv mai multe persoane cu perioadă de probă la același post de muncă, Codul muncii român în art.33 prevede că perioada în care se pot face angajări succesive de probă a mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni. Este o normă foarte bună, care ar trebui să fie preluată și de către legiuitorul moldav.

d) Duratele maxime ale perioadei de probă sunt stabilite de lege. Durata perioadei de probă este stabilită de către angajator în urma negocierii cu salariatul, însă aceasta nu poate fi mai mare decât limitele stabilite de lege. Durata perioadei de probă, în general, depinde de gradul de responsabilitate a postului ocupat, precum și de durata contractului de muncă, acesta variind în dependență de faptul dacă contractul este pe durată nedeterminată sau are o durată determinată.

Duratele legale ale perioadei de probă, în cazul contractelor cu durată nedeterminată, sunt de cel mult:

- 3 luni – această durată a perioadei de probă are un caracter general, ea aplicându-se mai ales pentru profesiile de muncitori și funcțiilor de specialiști sau funcționari;

- 6 luni – acest termen al perioadei de probă vizează o anumită categorie de salariați, și anume, persoanele cu funcție de răspundere. Lista persoanelor, în



privința cărora se poate de aplicat perioada de probă de până la 6 luni de zile, se aprobă de către angajator după consultarea cu reprezentanții salariaților. De obicei, la salariații cu statut de persoană cu funcție de răspundere se atribuie: conducătorii filialelor și reprezentanții unității, conducătorii și adjuncții de subdiviziuni din cadrul unității, specialiștii principali, specialistul de direcții ș.a.

Trebuie să atragem atenție asupra faptului că perioada de probă de maxim 6 luni de zile nu poate fi aplicată la toți salariații cu funcție de răspundere. Ne referim, în acest caz, la unele categorii de salariați indicați în art.55 CM cu care se încheie contracte pe o perioadă determinată, cum ar fi: rectorii instituțiilor de învățământ superior, precum și cu conducătorii instituțiilor de învățământ preșcolar, primar, secundar general, special complementar, artistic, sportiv, secundar profesional, mediu de specialitate, deoarece aceste persoane sunt alese în baza rezultatelor concursului desfășurat în conformitate cu legislația în vigoare. Aceeași situație o avem și în privința salariaților aleși în funcții electivă în autoritățile publice centrale și locale, precum și în organele sindicale, patronale, ale altor organizații ne-comerciale și ale societăților comerciale.

Reglementări speciale avem în privința funcționarilor publici debutanți. Potrivit Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public⁵, funcționarul public debutant este persoana care exercită o funcție publică pentru prima dată. Funcționarilor publici debutanți li se stabilește o durată fixă a perioadei de probă de 6 luni de zile. La expirarea perioadei de probă, funcționarul public debutant:

a) este confirmat în funcția publică, dacă a obținut la evaluarea activității profesionale cel puțin calificativul „satisfăcător”;

b) este eliberat din funcția publică, dacă a obținut la evaluarea activității profesionale calificativul „nesatisfăcător”.

O altă categorie de salariați în privința cărora se stabilește perioada de probă de 6 luni de zile sunt polițiștii de frontieră. Potrivit art.18 al Legii cu privire la poliția de frontieră⁶ polițiștilor de frontieră, cu excepția absolvenților instituțiilor de profil, precum și angajaților prin transfer, la angajare li se stabilește o perioadă de probă de 6 luni. În perioada de probă, nu se include perioada de aflare a polițistului de frontieră în concediul medical și alte perioade în care a absentat de la lucru din motive întemeiate, confirmate documentar. La expirarea perioadei de probă, polițistul de frontieră susține examenul de definitivare în profesie. Polițistul de frontieră care nu a susținut examenul de definitivare este eliberat din serviciu. Condițiile pentru îndeplinirea perioadei de probă, precum și metodologia de organizare și de desfășurare a examenului de definitivare în profesie se stabilesc de către Departamentul Poliției de Frontieră.

Ofițerii de urmărire penală, de asemenea, pot fi supuși unei perioade de probă, doar că legea ce reglementează statutul ofițerului de urmărire penală numește perioada de probă „termen de încercare”. Potrivit art.17 al Legii privind statutul ofițerului de urmărire penală⁷,

persoanei angajate pentru prima dată în serviciul organului de urmărire penală în funcția de ofițer de urmărire penală i se poate da, cu acordul ei, un termen de încercare de până la 6 luni, stabilit de conducătorul instituției în a cărei competență intră numirea în funcție. Termenul de încercare se include în vechimea în muncă în organul de urmărire penală. Persoana specificată la alin.(1) se numește în funcția de ofițer de urmărire penală – interimar și exercită, în termenul de încercare, atribuțiile de serviciu în conformitate cu Codul de procedură penală. Rezultatele încercării sunt evaluate de o comisie de atestare, creată prin ordin al conducătorului instituției în cadrul căreia este constituit organul de urmărire penală. Pentru evaluarea acestor rezultate, comisia va solicita și opinia conducătorului organului procuraturii de nivelul organului de urmărire penală. Persoana care a trecut cu succes termenul de încercare este numită în funcția de ofițer de urmărire penală. Regulamentul comisiei de atestare se aprobă de conducătorul instituției, în cadrul căreia este constituit organul de urmărire penală.

• 15 zile calendaristice în privința salariaților necalificați. Trebuie menționat că potrivit legii stabilirea perioadei de probă pentru această categorie de salariați se face ca excepție, ceea ce înseamnă că în general această categorie de persoane se angajează în câmpul muncii fără perioadă de probă. La categoria de salariați necalificați urmează să atribuim, prin prisma art.2 al Legii salarizării nr. 847/2002⁸, acei salariați al căror nivel jos de calificare se tarifică cu categoria I (conform Clasificatorului Ocupațiilor din Republica Moldova).

Privitor la salariații angajați cu contracte de muncă pe o perioadă determinată, perioada de probă poate avea maximal următoarea durată:

- 15 zile calendaristice pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;
- 30 de zile calendaristice pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Deși nu este expres prevăzut la art.61 CM durata perioadei de probă în privința salariaților angajați la lucrări sezoniere, este de maxim două săptămâni, adică maxim 14 zile calendaristice (art. 280 alin.(2) CM).

Autorul Evlampie Donos⁹ susține că instituirea perioadei de probă în cazul contractelor pe perioadă determinată nu este îndreptățită. Nu împărtășim aceeași idee, deoarece, așa cum știm, contractele pe perioadă determinată pot avea o durată maximală de 5 ani și atunci ne întrebăm care ar fi logica neaplicării perioadei de probă în cazul acestor contracte. Însă dacă durata contractului de muncă este mai mică, fiind cuprinsă între 3 și 6 luni, și în acest caz perioada de probă nu poate fi privită ca fiind nepotrivită, deoarece legiuitorul a prevăzut o durată redusă a perioadei de probă pentru o asemenea durată a contractului de muncă.

Potrivit art.60 alin.(2) CM, în perioada de probă nu se include perioada aflării salariatului în concediu medical și alte perioade în care el a absentat de la lucru din motive întemeiate, confirmate documentar. La astfel de perioade se referă perioadele de aflare a salariatului supus probei: în concediul de odihnă anual (art.112-116 CM), concediul neplătit (art.120 CM), concediul me-



dical (art.123 CM), concediul de maternitate (art.124 alin.(1) CM), concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de trei ani (art.124 alin.(2) CM), concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la trei la șase ani (art.126 alin.(1) CM), concediul de studii (art.178-181 CM), perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești (art.188 CM) și altele¹⁰. Fiecare dintre perioadele menționate mai sus urmează a fi confirmate documentar (ordinul cu privire la acordarea unui sau altui concediu, certificatul de concediu medical, certificatul medical de acordare a concediului de maternitate, citația de chemare în judecată etc). Aceste perioade nu sunt incluse în termenul de probă, prelungindu-l cu numărul corespunzător de zile calendaristice (luni, ani).

În cazul în care salariatul a absentat nemotivat pe parcursul perioadei de probă și nu a prezentat documente justificative, angajatorul dispune de dreptul de a concedia salariatul pentru temeiuri disciplinare.

e) **Interzicerea aplicării perioadei de probă.** Recurgerea de către angajator la aplicarea perioadei de probă nu se poate realiza în toate cazurile, deoarece legea instituie o serie de salariați în privința cărora angajatorul nu poate aplica perioada de probă.

Potrivit art.62 CM, se interzice aplicarea perioadei de probă în cazul încheierii contractului individual de muncă cu:

- *tinerii specialiști.* La categoria de tineri specialiști se atribuie următoarele categorii de salariați: absolvenții instituțiilor de învățământ superior, mediu de specialitate sau secundar profesional în primii trei ani după absolvirea acestora.

Cu privire la tinerii specialiști, există viziuni care se pronunță pentru aplicarea perioadei de probă în privința tinerilor specialiști. Această idee este argumentată prin aceea că tinerii specialiști nu au experiență pe baza căreia s-ar putea aprecia capacitățile profesionale, însă, așa cum am enunțat mai sus, ar fi bine ca în cadrul perioadei de probă să fie apreciate și capacitățile individuale ale salariatului, cum sunt responsabilitatea, capacitatea de lucru în grup sau individual etc.

Actuala reglementare a Codului muncii, care stabilește interzicerea aplicării perioadei de probă în privința tinerilor specialiști constituie o normă de protecție în privința acestei categorii de salariați, care și așa este destul de vulnerabilă, atunci când dorește să se angajeze în câmpul muncii, deoarece mulți angajatori au reticența de a angaja personal fără experiență în domeniu.

- *Persoanele în vârstă de până la 18 ani.* Același tratament preferențial îl avem și în privința salariaților în vârstă de până la 18 ani (în această categorie intră salariații cu vârsta cuprinsă între 15 și 18 ani), statul, dorind să protejeze maximal această categorie de salariați, care este atribuită la categoria de „salariați sensibili”.

- *Persoanele angajate prin concurs.* Logica interzicerii aplicării perioadei de probă în privința persoanelor angajate în bază de concurs este aceea că se prezumă că în urma desfășurării concursului a fost ales cel mai bun candidat, iar perioada de probă nu-și are rostul. Totuși trebuie să aducem o remarcă privitor la modul

de angajare în bază de concurs, din unghiul de vedere că în cadrul unităților private, de regulă, nu există un regulament de desfășurare a concursului în vederea angajării de personal, ceea ce poate duce la inconveniențe de ordin practic și legal.

- *Persoanele care au fost transferate de la o unitate la alta.* Transferul de la o unitate la alta a salariaților se face în baza înțelegerilor prelabile dintre cei doi angajatori, precum și cu acordul salariatului. Este de la sine înțeles că atunci când se realizează un transfer al salariatului de la o unitate la alta, unitatea cesionară are interes de a accepta un asemenea salariat, în privința căruia și-a dat acordul la transfer. Aplicarea perioadei de probă, în acest sens, nu are rost.

- *Femeile gravide.* Norma ce vizează interzicerea aplicării perioadei de probă la angajarea femeilor gravide are un profund caracter protecționist, prin aceasta statul arătând grija deosebită pe care o are față de femeile gravide. Pentru ca femeia gravidă să beneficieze de această garanție, ea trebuie să comunice angajatorului despre faptul că este însărcinată. Dacă însă femeii gravide i-a fost stabilită totuși o perioadă de probă la angajare, această clauză este nulă și nu produce efecte juridice, angajatorul decăzând din dreptul de a concedia o asemenea salariată pentru rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă.

Practica judiciară moldavă în domeniul respectiv este conformă prevederilor legale, dându-se câștig de cauză salariatelor care erau gravide la momentul angajării și care au fost concediate pentru rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă.

Spre exemplu, într-un dosar civil al Curții Supreme de Justiție¹¹ (CSJ – în continuare) din 2010, CSJ examinând cererea de recurs a C.M. împotriva societății cu răspundere limitată (SRL – în continuare) „I.” cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru lipsă forțată de la muncă și repararea prejudiciului moral a constatat: recurenta C.M. susține că a fost angajată la SRL „I.” la 18 decembrie 2006 prin cumul în funcția de secretar referent, fiindu-i stabilit un termen de probă de două luni. La 16 februarie 2007, a fost concediată în legătură cu rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă. Recurenta a contestat concedierea sa în instanța de judecată, motivând ilegalitatea concedierii prin faptul că atât la momentul angajării, cât și la momentul concedierii ea era gravidă. Respectiv, angajatorul nu putea s-o angajeze cu perioadă de probă și de asemenea nu putea s-o concedieze, deoarece era gravidă. Prin decizia CSJ recursul a fost admis, afirmându-se că într-adevăr angajatorul nu era în drept să-i stabilească perioadă de probă la angajare, deoarece era gravidă, și din același motiv nu putea s-o concedieze.

- *Invalidizii.* În acest caz, ne regăsim iarăși în zona tratamentelor diferențiate aplicate persoanelor cu dizabilități, față de care statul are o grijă deosebită. Începând cu 01.01.2013 a intrat în vigoare Legea Republicii Moldova privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități¹², care creează cadrul general unitar de protecție a persoanelor cu dizabilități, în lege fiind prevăzute garanții specifice incluziunii acestor



persoane în toate sferele vieții, inclusiv și în domeniul relațiilor de muncă.

- *persoanele alese în funcții electivă.* Desigur că persoanelor alese în funcții electivă nu li se aplică perioadă de probă, deoarece mecanismul alegerii lor nu presupune o verificare a competențelor lor profesionale.

- *Persoanele angajate în baza unui contract individual de muncă cu o durată de până la 3 luni.* Interdicția dată este pe deplin justificată, având în vedere durata scurtă a înșuși contractului de muncă.

Potrivit autorilor P. Ilinschi, S. Corceac¹³, perioada de probă, de asemenea, nu poate fi stabilită și persoanelor indicate la art. 251 CM (femeilor care au copii în vârstă de până la 6 ani, precum și persoanelor care se află în oricare din concediile de îngrijire a copiilor), așa cum acest articol interzice angajatorului de a concedia aceste categorii de persoane, inclusiv interzicerea concedierii pentru rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă.

Dacă angajatorul va dispune concedierea salariaților, mai sus enunțați, în baza rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă, un asemenea act al angajatorului va fi anulat de către instanța de judecată, deoarece din start este ilegal din motiv că categoriilor date de salariați nu le poate fi impusă perioada de probă.

f) **Rezultatul perioadei de probă.** Aprecierea aptitudinilor profesionale și individuale ale salariatului este atribuția exclusivă a angajatorului. Dacă pe parcursul perioadei de probă angajatorul decide că salariatul nu este apt a îndeplini munca încredințată, atunci acesta dispune de dreptul de a-l concedia pe salariat în baza rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă – art. 86 alin. (1) lit. a) CM. Potrivit legii, angajatorul nu este ținut la preavizarea salariatului despre concediere în legătură cu rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă.

Din punct de vedere temporal, concedierea se poate realiza doar în cadrul termenului perioadei de probă. Astfel angajatorul poate să-l concedieze pe salariat și la câteva zile după angajarea sa sau o poate face către sfârșitul acesteia, în dependență de faptul când angajatorul și-a tras concluzia privind capacitățile profesionale și individuale ale salariatului.

Dacă a expirat termenul de probă, concedierea salariatului în baza rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă este interzisă, însă concedierea salariatului este admisă în baza altor temeiuri de la art. 86 CM.

Concedierea salariatului se dispune prin ordinul angajatorului, care urmează a fi adus la cunoștința salariatului. Ordinul de concediere urmează să îndeplinească toate condițiile prevăzute de lege pentru întocmirea acestuia.

Concedierea în baza acestui temei nu dă dreptul salariatului la plata indemnizației de concediere, dar acesta are dreptul la plata integrală a salariului pentru timpul de muncă efectiv muncit. Angajatorul nu poate efectua oarecare rețineri din salariu sub pretextul rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă.

Concedierea salariatului – membru al sindicatului organizației respective se admite după consultarea prealabilă a organului sindical. Organele sindicale (organizații sindicale) își vor opinia consultativă privind con-

cedierea salariatului în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acordului de către angajator. În cazul în care răspunsul nu a fost primit de angajator în acest termen, comunicarea opiniei consultative a organului respectiv se prezumă.

Salariatul care a fost concediat pentru rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă în cazul în care nu este de acord cu o asemenea concediere are dreptul de a contesta ordinul de concediere în instanța de judecată. Termenul de depunere a cererii de chemare în judecată este de trei luni de zile de la data la care salariatul a aflat sau trebuia să afle despre concedierea sa. La judecarea cauzelor date, foștii salariați sunt scutiți de plata taxei de stat și a taxelor de judecare a pricinii.

La soluționarea litigiilor ce au ca obiect contestarea concedierii în baza rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă, instanța urmează să verifice temeinicia concedierii salariatului, dacă clauza privind perioada de probă a fost prevăzută în contractul individual de muncă și dacă concedierea salariatului s-a făcut de către angajator până la expirarea perioadei de probă.

Avantajele perioadei de probă:

- *Angajatorul dispune de dreptul de concediere a salariatului în cazul în care s-a convins că salariatul nu este potrivit postului de muncă respectiv.* În unele cazuri, претендентii la un post de muncă pot trece cu succes un interviu de angajare, convingându-l pe angajator că a făcut cea mai bună alegere, însă ulterior angajatorul se poate trezi cu o surpriză care îi descoperă faptul că salariatul respectiv nu este suficient de competent pentru postul respectiv. Astfel, pentru a repara această greșeală de recrutare a noului salariat, angajatorul are la dispoziție instrumentul concedierii acestuia. Procedura de concediere, în acest caz, este una simplificată, angajatorul nu este ținut la respectarea anumitui termen de preaviz. De asemenea, angajatorul nu este obligat la plata indemnizației de concediere.

- *Pe parcursul perioadei de probă, angajatorul poate observa atent comportamentul noului salariat și atitudinea acestuia față de locul de muncă.* În dreptul contemporan al muncii, salariații sunt priviți deseori ca parteneri de muncă ai angajatorului, iar elementul de subordonare a salariaților începe să piardă din teren. Angajatorul are nevoie ca salariatul să manifeste interes pentru noul loc de muncă, să manifeste responsabilitate și dorința de a participa la succesul companiei prin depunerea unei munci sârguincioase.

- *Angajatorul poate observa pe parcursul perioadei dacă noul salariat se va integra cu bine în noul colectiv de muncă.* Succesul unei companii, în mare parte, constă în personalul angajat al acesteia. Întreg colectivul de muncă trebuie să se vadă ca o echipă, unde fiecare are partea sa de atribuții și responsabilități. Angajatorul în acest interval va vedea în ce măsură salariatul poate fi un coechipier bun. În cazul în care salariatul pe parcursul perioadei de probă va intra în conflict cu anumiți salariați, angajatorul urmează să se gândească bine dacă va reuși să-și atingă obiectivele stabilite cu o echipă în care lucrurile dintre colegi sunt tensionate. Comunicarea cu noii angajați este esențială în crearea unor relații sănătoase de lucru și în atingerea obiectivelor de comun acord stabilite.



• *Angajatorul poate observa angajatul pe parcursul efectuării taskurilor alocate și poate avea o măsură a capacității lui de a înțelege responsabilitățile ce i se atribuie. Se evită astfel situațiile în care pentru fiecare activitate simplă ce-i este atribuită salariatului, e necesară câte o ședință întreagă pentru a-l face să înțeleagă ce are de făcut¹⁴.*

Deși aspectele enunțate mai sus ce țin de avantajele perioadei de probă poartă un profund caracter psihologic, acestea sunt destul de importante, pentru că deseori se întâmplă cazuri când după finisarea perioadei de probă încep să apară probleme la care angajatorul nu a atras atenția pe parcursul perioadei de probă. În aceste condiții, concedierea salariatului este mai dificilă, acesta beneficiind de o serie de garanții juridice.

Neacordarea atenției cuvenite personalității noului salariat poate duce la probleme serioase pentru angajator. Ceea ce se putea încheia simplu și elegant, prin concedierea pentru rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă, poate ulterior genera adevărate probleme pentru concedierea în baza altui temei al acestui salariat. Angajatorul trebuie să fie ceva mai atent la angajatul pe care l-a selectat, pentru a vedea dacă în urma unei adevărate probe practice (pentru că aceasta este, de fapt, perioada de probă) el este cel împreună cu care va reuși să atingă obiectivele companiei.

Dintr-un alt punct de vedere nu trebuie uitat faptul că salariatul aflat în perioada de probă trebuie să fie susținut de șeful lui direct, care să-i ghideze activitatea și să-l ajute să se integreze cu bine în noul colectiv de muncă.

Deci privitor la perioada de probă trebuie reținute următoarele momente-cheie:

1. Clauza privind perioada de probă trebuie înscrisă în contractul de muncă.

2. Duratele maximale ale perioadei de probă sunt stabilite de lege.

3. Legea indică categoriile de salariați în privința cărora nu poate fi aplicată perioada de probă la angajare în câmpul muncii.

4. Timpul lucrat în perioada de probă constituie vechime în muncă.

5. Pe parcursul perioadei de probă, salariatul are aceleași drepturi și obligații ca și restul colectivului de muncă.

6. Perioada de probă se remunerează. Salariul este stabilit la încheierea contractului individual de muncă. De asemenea, nu se admite reținerea vreunei părți din salariu pentru remunerarea șefului direct al noului salariat care îl ghidează pe parcursul perioadei de probă.

7. Angajatorul poate supune salariatul doar la o singură perioadă de probă, care din punct de vedere temporal se poate realiza doar la încheierea contractului de muncă.

8. Scopul perioadei de probă este verificarea capacităților profesionale și individuale ale noului salariat.

9. Nu există termen de preaviz din partea angajatorului privind concedierea salariatului.

10. Nu se plătesc anumite indemnizații în cazul concedierii pentru rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă.

11. Nu este necesar acordul organului sindical pentru concediere.

Concluzionând, afirmăm că stabilirea perioadei de probă la încheierea contractului individual de muncă se admite doar cu condiția respectării regulilor mai sus enunțate. Dacă pe parcursul perioadei de probă salariatul nu a convins angajatorul că este competent pentru postul respectiv de muncă, angajatorul dispune de dreptul de a-l concedia pe salariat pentru rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă.

Note:

¹ Codul muncii adoptat prin Legea nr.154-XV din 28.03.2003, în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 159-162/648 din 29.07.2003.

² Secrieru Oxana, Macovei Tatiana, *Litigii de muncă*, CEP USM, Chișinău, 2012, p.151.

³ Семенов В.И., Артемова В.Н. и др., *Трудовое право: Учебник*, Минск, 2002, с.174.

⁴ http://www.avocat-dreptul-muncii.eu/codul_muncii_republicat_actualizat_2013.php#Contractul_individual_de_munca, accesat 20.02.2013.

⁵ Legea nr.158- XVI din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 230-232/840 din 23.12.2008.

⁶ Legea cu privire la poliția de frontieră nr. 283 din 28.12.2011, în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 76-80/245 din 20.04.2012.

⁷ Legea privind statutul ofițerului de urmărire penală nr.33-XVI din 10.11.2006, în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 195-198/918 din 22.12.2006.

⁸ Legea salarizării nr. 847-XII din 14.02.2002, în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 50-52/336 din 11.04.2002.

⁹ Evlampie Donos, *Dreptul muncii*, vol. I, Chișinău, ASEM, 2005, p. 118.

¹⁰ <http://legislatiamuncii.axa.md/categories/details/42-Articolul-60-Perioada-de-proba.html>, accesat: 20.02.2013.

¹¹ Dosarul civil al Curții Supreme de Justiție, Colegiul civil și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție nr.2ra-455/10.

¹² Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr.60 din 30.03.2012, în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 155-159/508 din 27.07.2012.

¹³ P.Ilinschi, S.Corceac, *Perioada de probă*, în *Buletinul Ministerului Sănătății și Protecției sociale al Republicii Moldova*, 2006, nr. 11, p.37.

¹⁴ <http://novit.ro/2009/12/17/importanta-perioadei-de-proba/>, accesat: 20.02.2013.