

TERMENUL DE PROBĂ ÎN CALITATE DE POSIBILITATE DE VERIFICARE A APTITUDINILOR PROFESIONALE ALE SALARIAȚILOR

Tatiana REBEJA, studentă

CZU: 349.22:331.547:35.08

tatianarebeja99@gmail.com

Actually, the labor market is becoming more and more flexible and the digitalization process favors the emergence of new forms of work and corresponding to the development of this field. New atypical forms of work lead to the development of new business models.

In this article, we intend to approach the following issues: the legal analysis of the probation period as an instrument in the labour law, the organisation and the attributions of the factors involved in the conduct of the probationary period for civil servants, as well as recommendations on the margins of the analysis performed.

Piața muncii dispune de reguli stricte și angajatorii impun un spectru larg de rigori care necesită să fie respectate de către salariații care urmează să fie angajați într-o anumită funcție. Una din prerogativele angajatorului reprezintă posibilitatea acestuia de a supune salariații la o perioadă de probă.

Actualmente, în Republica Moldova, instituția perioadei de probă este reglementată începând cu art. 49 din Codul muncii, care prevede că *încheierea contractului individual de muncă, este determinat prin acordul părților, ținându-se cont de prevederile legislației în vigoare și poate include, după caz, clauza cu privire la perioada de probă*. Deci, părțile raportului de muncă au posibilitatea legală de a include în contract clauza accesorie cu privire la perioada de probă, iar rezultatul pozitiv urmarea a unei evaluări reciproce implică cu sine și o angajare propriu zisă.

Reieșind din doctrina Republicii Moldova, această instituție este abordată diferit, dintr-un prim punct de vedere ea este privită drept o „clauză de decizie” a contractului de muncă, ceea ce ar presupune că angajatorul are posibilitatea legală să denunțe unilateral contractul, în termene legale. Într-o altă viziune, această instituție este privită drept un „contract încheiat sub condiție rezolutorie”, ceea ce presupune că îndeplinirea acestei condiții condiționează ulterior și încetarea retroactivă

a contractului în cauză. Mai mult ca atât, există păreri precum că perioada de probă este văzută într-o calitate de antecontract dar și sub forma unui contract încheiat pe o perioada de timp determinată.

Totuși, pornind de la lipsa unei definiții exprese în Codul muncii al Republicii Moldova, ne raliem opiniei doctorului în drept, Tatiana Macovei, care definește perioada de probă drept o „*clauză 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*”.

Analizând practica de specialitate în domeniu, constatăm că perioada de probă creează incertitudini în momentul angajării, în special pentru partea slabă a raportului juridic – salariatul. În 9 din 10 cazuri în Republica Moldova, concedierea la locul de muncă are loc din „proprie inițiativă”. Angajatorul va opta să accepte o cerere de concediere din propria inițiativă decât să invoce alt motiv al concedierii din Codul muncii. Concluziile formulate sunt fundamentate pe analiza numeroaselor decizii ale Consiliului pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității a RM, în mod special: Decizia din 31 martie 2020 în cauza nr. 24/20, Decizia din 28 februarie 2017, cauza nr. 512/16. Cercetând problematicile deduse spre judecare, concluzionăm că părțile contractante nu creează o relație de muncă autonomă și distinctă, ci introduc în acest raport contractul tipic, drepturi și obligații complementare. Astfel, raționamentul care poate fi desprins din analiza practicii, este că, la încadrarea în câmpul muncii, de regulă actele normative naționale, inclusiv cele adoptate la nivel de unitate, trebuie să conțină prevederi cu referire la condițiile care urmează a fi întrunite pentru a accede într-o anumită funcție. Natura și caracterul aptitudinilor profesionale necesare diferă în raport cu specialitatea, complexitatea atribuțiilor și funcția care urmează a fi exercitată de o anumită persoană.

În legislația Republicii Moldova, potrivit art .60 din Codul muncii, perioada de probă se aplică pe un termen de 3 luni și, respectiv, de cel mult 6 luni – în cazul conducătorului unității, adjuncților lui, contabilului-șef și altor persoane cu funcție de răspundere lista cărora se aprobă de către angajator cu consultarea reprezentanților salariaților.

În cazul angajării muncitorilor necalificați, perioada de probă se stabilește ca excepție și nu poate depăși 30 de zile calendaristice.

Pe de altă parte, perioada de probă nu poate fi aplicată în mod deliberat, în pofida faptului că este o clauză facultativă, potrivit legislației, aceasta nu poate fi aplicată următoarelor categorii de salariați: a) persoanelor în vârstă de până la 18 ani; b) persoanelor angajate prin concurs; c) persoanelor care au fost transferate de la o unitate la alta; d) femeilor gravide; e) persoanelor cu dizabilități; f) persoanelor alese în funcții electivă; g) persoanelor angajate în baza unui contract individual de muncă cu o durată de până la 3 luni.

Cercetările arată că sistemele de responsabilizare a angajatorilor contravin intereselor acestor categorii de persoane prin crearea unei posibile surse de discriminare împotriva acestora. Norma are un profund caracter protecționist, astfel, statul arătând grija deosebită față de această categorie de salariați.

Perioada de probă ar putea fi privită ca o perioadă de supraveghere în care angajatorul urmează să definitiveze: capacitatea salariatului de a îndeplini calitativ, independent și în timpul stabilit sarcinile, dar și capacitatea acestuia de a folosi corect instrumentele puse la dispoziția acestuia, capacitatea de planificare a timpului și gestionarea stresului.

Deși legislația RM nu prevede necesitatea evaluării capacităților salariaților de comunicare, lider, creativitate, inițiativă și muncă în echipă, acestea sunt niște criterii înalt apreciate în practică, reieșind din simplul raționament că un salariat cu inițiativă, comunicabil este net superior apreciat din punctul de vedere al personalității.

În ceea ce ține de funcția publică și statutul funcționarului public, perioada de probă pentru funcționarul public debutant are drept scop verificarea cunoștințelor, abilităților și atitudinilor profesionale în îndeplinirea funcției publice, formarea practică a funcționarilor publici debutanți, precum și cunoașterea de către aceștia a specificului administrației publice.

Procedura de organizare a perioadei de probă, evaluare a activității funcționarului public debutant, cât și drepturile și obligațiile specifice, se aprobă de către Guvern. În scopul completării Legii 158, Guvernul a aprobat Regulamentul cu privire la perioada de probă pentru funcționarul public debutant. Acesta reglementează: modul de organizare și desfășurare a perioadei de probă pentru funcționarul public debutant;

procedura de evaluare a activității funcționarului public debutant și atribuțiile factorilor implicați în procesul de organizare și desfășurare a perioadei de probă.

Perioada de probă este organizată de subdiviziunea Resurse umane împreună cu conducătorul direct al funcționarului public debutant, aceasta se desfășoară în baza unui program individual, elaborat de subdiviziunea resurse umane împreună cu conducătorul direct al funcționarului public debutant și mentorul său, și este necesar să fie aprobat de către conducătorul nemijlocit al autorității publice. Concomitent, acest program cu privire la perioada de probă se aprobă inclusiv cu actul de numire în funcție a funcționarului public debutant.

Din anul 2009, au început a fi evaluate performanțele salariaților și apreciate performanțele profesionale ale fiecărui funcționar public și drept consecință a fost îmbunătățit considerabil managementul intern al autorităților publice, printr-o planificare, coordonare și organizare a activității funcționarului public mai bună.

În scopul perfecționării cadrului normativ ce reglementează instituția respectivă și înlăturării problemelor stabilite, în vederea creării premiselor normative pentru aplicarea uniformă și eficientă, au fost formulate următoarele **propuneri**:

1) Motivarea din punct de vedere financiar și economic a mento-
rilor care ghidează funcționarii publici debutanți pe parcursul perioadei de probă.

2) Monitorizarea, înregistrarea și raportarea corectă a activităților de instruire la care participă funcționarii publici debutanți.

3) Incluziunea/perfecționarea planului de instruire a funcționarilor publici debutanți.

4) Organizarea meselor rotunde/instruiri cu tematici legate de procedura privind perioada de probă a practicienilor din departamentele de resurse umane, astfel încât să se facă schimb de experiențe și bune practici în scopul identificării acțiunilor ce ar rezolva problematicile apărute.

5) Revizuirea și perfecționarea procedurii de evaluare a performanțelor profesionale în vederea creșterii capacității autorităților de a atrage și păstra personal calificat.

Recomandat

Aliona CHISARI-RURAK, dr., lector univ.