

**CONTRACTUL DE MUNCĂ PRIN  
AGENT DE MUNCĂ TEMPORARĂ**

*Tatiana MIHAILOV*

**CZU: 349.22:331.106.26**

[mihailov.tatiana@gmail.com](mailto:mihailov.tatiana@gmail.com)

Munca prin agent de muncă temporară, alături de alte forme de muncă atipice, cum ar fi contractele de muncă pe durată determinată și pe timp parțial, reprezintă acele mijloace prin care se încearcă a diversifica relațiile de muncă și a asigura un număr suficient de locuri de muncă [1].

Legislația națională actuală nu reglementează o astfel de formă atipică de muncă. În conformitate cu art.88 alin.(1) Codul muncii al României, „munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă” [2].

O trasătură specifică a muncii prin agent de muncă temporară este structura sa tripartită, care constă în faptul că negocierea dintre cel care prestează efectiv munca și beneficiarul propriu-zis al acestei munci se realizează de către o persoană juridică autorizată în acest sens. Astfel, salariatul încheie contract de muncă cu agentul de muncă temporară, și nu cu utilizatorul. Între agentul de muncă temporară și utilizator se încheie un contract de punere la dispoziție, echivalent cu un contract de prestări servicii. Clauzele contractuale ce țin de atribuțiile salariatului, durata contractului, condițiile de muncă, etc. urmează a fi inserate în contractul încheiat între utilizator și agentul de muncă temporară. În contractul semnat între salariat și agentul de muncă temporară, în mod obligator urmează a se include clauzele cu privire la specificul muncii prestate, durata relațiilor contractuale și salariul convenit [3, p.40].

Munca prin agent de muncă temporară implică trei persoane: agentul de muncă temporară, în calitate de angajator, salariatul și utilizatorul.

În calitate de agent de muncă temporară apare întotdeauna o persoană juridică autorizată. Obiectul de activitate a agentului de muncă

temporară se reduce la activități de contractare pe baze temporare ale personalului. Chiar dacă salariatul încheie un contract de muncă temporară cu agentul de muncă temporară, prestarea muncii se va realiza sub supravegherea și conducerea utilizatorului. De asemenea, salariatului temporar i se aplică un tratament egal în raport cu alți salariați ai utilizatorului. Utilizatorul fiind doar beneficiarul muncii salariatului nu are nicio obligație față de salariat care ar rezulta din calitatea de angajator [4, p.455].

Contractul de muncă prin agent de muncă temporară din punctul de vedere al naturii juridice poate fi încadrat în categoria contractului individual de muncă pe durată determinată, dar de tip special, deoarece salariatul prestează munca nu în beneficiul persoanei care nemijlocit l-a angajat, ci în folosul unui terț, adică al utilizatorului.

Trăsăturile specifice ale acestui tip de contract sunt următoarele:

- contractul de muncă prin agent de muncă temporară este un contract individual de muncă pe durată determinată (termenul maxim pentru care poate fi încheiat un astfel de contract se stabilește în mod expres de legislație);

- salariatul prestează munca la utilizatorul contractat de către agentul de muncă temporară, în vederea îndeplinirii unei misiuni de muncă temporară;

- contractul de muncă temporară poate fi încheiat pentru una sau mai multe misiuni, care pot fi îndeplinite la unul sau mai mulți beneficiari, dar fără a se depăși termenul maxim prestabilit;

- contractul de muncă prin agent de muncă temporară urmează a fi încheiat în formă scrisă.

Contractul de punere la dispoziție este instrumentul juridic în temeiul căruia utilizatorul poate beneficia de munca temporară oferită de agentul de muncă temporară. Acest contract este unul de natură civilă și urmează a fi încheiat în formă scrisă.

Ca natură juridică munca temporară se aseamănă cu instituția detașării, doar că aceasta din urmă stabilește pentru salariat drepturi suplimentare în bani și natură [5, p.30].

Susținem opinia doctrinarului autohton Nicolai Romandaș, conform căreia „cea mai importantă trăsătură distinctă este faptul că agentul de

muncă temporară nu este un angajator în sens clasic, în folosul căruia să fie prestată muncă, iar relația de muncă stabilită între agentul de muncă temporară și lucrător (salariat) are ca finalitate punerea la dispoziție a unei întreprinderi utilizatoare ce va beneficia de munca salariatului. Respectiv, nu putem pune sub semnul egalității între angajator – beneficiarul direct al muncii salariatului, care este obligat să achite la timp și integral salariul, și agentul de muncă temporară, a cărui obligație este de a pune muncitorul la dispoziția unui terț utilizator care va beneficia efectiv de munca salariatului. Mai mult, această formă de organizare a muncii este aplicabilă doar în interiorul Uniunii Europene, iar R. Moldova abia din 2014 este la faza Acordului de asociere cu UE, având încă de parcurs un drum lung până la aderare” [6, p.45]18.

Concluzionând, menționăm că munca prin agent de muncă temporară reprezintă o figură juridică inedită, care bulversează conceptele clasice ale dreptului muncii referitor la subordonarea salariatului angajatorului său și, respectiv, la autoritatea pe care acesta o exercită în raporturile de muncă.

#### **Referințe:**

1. VIERIU, E. *Aspecte generale privind munca prin agent de muncă temporară*. 2019. [Accesat18.08.2020]. Disponibil: <https://www.universuljuridic.ro/aspecte-generale-privind-munca-prin-agent-de-munca-temporara/>.
2. Codul muncii al României nr.53 din 24.01. 2003. În: *Monitorul Oficial al României*, 2011, nr. 345.
3. GUGA, Ș. *Munca atipică în România de la izbucnirea crizei. O perspectivă de ansamblu*. București: Next Publishing, 2016. 57 p. ISBN 978-606-8803-13-5.
4. ROȘIORU, F. *Dreptul individual al muncii. Curs universitar*. București: Universul juridic, 2017. 638 p. ISBN 978-606-39-0095-2
5. ȚICLEA, A. Particularități ale contractului de muncă temporară. În: *Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii din România*, conf. naț. , 10 octombrie 2014 Sibiu. București: Universul juridic, 2015, pp. 30-37. ISBN 978-606-673-573-5
6. ROMANDAȘ, N. et. al. Natura juridică plurivalentă a detașării în cadrul raporturilor de muncă. În: *Administrarea Publică*, 2015, nr.4 (88), pp. 43-50. ISSN 1813-8489.