

Propuneri de modificare ale AmCham România privind
Proiectul de Hotărâre privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară
25 ianuarie 2024

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
1.	Art. 3 (1) d) să nu fi fost sancționate în ultimele 12 de luni anterioare datei formulării cererii de autorizare sau de prelungire a autorizării, pentru contravențiile prevăzute la art. 260 alin.(1), litera e) din Legea 53/2003 Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În cazul în care au fost promovate cai de atac împotriva sancțiunilor aplicate solicitantului pentru faptele anterior indicate, acestea vor fi luate în considerare numai dacă până la data soluționării cererii de autorizare sau de prelungire a autorizării s-a pronunțat cu privire la aceste sancțiuni o hotărâre judecătorească definitivă, în sensul sancționării solicitantului;	Art. 3 (1) d) să nu fi fost sancționate în ultimele 12 de luni anterioare datei formulării cererii de autorizare sau de prelungire a autorizării, pentru contravențiile prevăzute la art. 260 alin. (1), litera e) din Legea 53/2003 Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În cazul în care au fost promovate cai de atac împotriva sancțiunilor aplicate solicitantului pentru faptele anterior indicate au fost contestate în instanță , acestea vor fi luate în considerare numai dacă până la data soluționării cererii de autorizare sau de prelungire a autorizării s-a pronunțat cu privire la acestea sancțiuni o hotărâre judecătorească definitivă, în sensul sancționării solicitantului;	Propunem această modificare pentru a exista coerență terminologică prin raportare la prevederile Codului de Procedură Civilă. Conform art. 456 din Codul de Procedură Civilă, căile de atac sunt apelul, recursul, contestația în anulare și revizuire.
2.	Art. 3 h) să nu fi fost sancționat cu amenda potrivit art. 25 alin. (1) lit. b) și lit. c) în ultimele 12 luni anterioare depunerii solicitării;	Art. 3 h) să nu fi fost sancționat cu amenda potrivit art. 25 alin. (1) lit. b) și lit. c) în ultimele 12 luni anterioare depunerii solicitării;	Paragraful de la litera c) nu există în cadrul art. 25 la care se face trimitere. În cazul în care se va efectua o renumeratare a paragrafelor, iar actuala literă d) din cadrul art. 25 va deveni litera c), propunem eliminarea referirii la aceasta în cadrul art. 3. Mentținerea acestei prevederi, respectiv condiționarea agentului de muncă temporară pentru obținerea / reînnoirea autorizației de

			funcționare de a nu fi fost sancționat pentru nerespectarea prevederilor art. 12 care prevede că „Agenții de muncă temporară au obligația de a ține evidența și de a înregistra contractele de muncă temporară în Registrul general de evidență al salariaților (REVISAL), potrivit prevederilor art. 34 din Legea nr. 53/2003 Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare” atrage în mod implicit riscul semnificativ al imposibilității de a obține sau reînnoi autorizația, întrucât volumul de salariați temporari este semnificativ în cazul unui număr mare de agenți de muncă temporară. În activitatea zilnică a acestora pot interveni erori umane în ceea ce privește utilizarea REVISAL asupra cărora pot fi aplicate remedii. Astfel, posibilitatea aplicării unor sancțiuni este iminentă și în consecință ar bloca de facto procesul de autorizare / reautorizare deși aceste înregistrări REVISAL sunt elemente care țin de activitatea uzuală a agenților de muncă temporară, iar probabilitatea producerii unor erori umane în desfășurarea activității este semnificativă. Considerăm că în mod efectiv, consecințele unor astfel de erori umane cu privire la înregistrări în REVISAL sunt incomparabile din perspectiva gravității cu alte tipuri de sancțiuni (spre exemplu, infracțiuni prevăzute de acest proiect de act normativ) care ar duce la imposibilitatea obținerii / prelungirii autorizației.
3.	Art. 3 (1) În vederea obținerii autorizației de funcționare ca agenți de muncă temporară sau a prelungirii perioadei de valabilitate a autorizației, persoanele juridice menționate la art. 2 alin. (1), denumite în continuare solicitanți, trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:	Art. 3 (1) În vederea obținerii autorizației de funcționare ca agenți de muncă temporară sau a prelungirii perioadei de valabilitate a autorizației, persoanele juridice menționate la art. 2 alin. (1), denumite în continuare solicitanți, trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții: d) să nu fi fost sancționate în ultimele 12 de luni anterioare datei formulării cererii de autorizare sau	Propunem înlocuirea lit. e), cu lit. o/p/q/s/t Având în vedere prevederile din Codul Muncii, conform cărora salariatul AMT se află sub conducerea și supravegherea Utilizatorului, de asemenea, conform art. 11 alin. (9), art. 21 alin. (1) lit. h) și alin. (2) din prezentul act normativ respectarea punctelor e²) și e³) ale art. 260 din Codul Muncii nu sunt sub controlul direct al AMT. Astfel, în forma propusă, AMT poate fi sancționat pentru fapte care nu sunt sub controlul direct, precizarea răspunderii

	d) să nu fi fost sancționate în ultimele 12 de luni anterioare datei formulării cererii de autorizare sau de prelungire a autorizării, pentru contravențiile prevăzute la art. 260 alin.(1), litera e) din Legea 53/2003 Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.	de prelungire a autorizării, pentru contravențiile prevăzute la art. 260 alin.(1), litera e) lit. o/p/q/s/t din Legea 53/2003 Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.	Utilizatorului cf. art 21 alin. (1) lit. h) și alin. (2), pot genera confuzie în interpretarea și aplicarea art. 3 pct. d). Conform art 260 alin. (1) pct. e²) și e³) din Codul muncii: Următoarele fapte constituie contravenții, dacă nu au fost săvârșite în astfel de condiții încât să fie considerate, potrivit legii, infracțiuni: e²) primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariați în perioada în care acesta/aceștia are/au contractul individual de muncă suspendat, cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei; e³) primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariați cu depășirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei; Art. 21 (1) Utilizatorul salariaților temporari are următoarele obligații: h) să respecte prevederile legale referitoare la durata timpului de lucru, ore suplimentare, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concediile și sărbătorile legale, securitatea și sănătatea în muncă, precum și alte condiții care țin de natura muncii, aplicabile salariaților temporari, potrivit contractelor de muncă încheiate de aceștia din urma, cu agenții de munca temporară potrivit contractului de punere la dispoziție;
--	--	---	---

			(2) Utilizatorul realizează supravegherea, coordonarea și controlul salariatului temporar pe durata misiunii de muncă temporară, acționând întocmai ca un angajator.
4.	Art. 3 (2) În cazul în care au fost promovate cai de atac împotriva sancțiunilor aplicate solicitantului pentru faptele prevăzute la alin. (1) lit. d) și e) și până la data soluționării cererii de autorizare sau de prelungire a autorizării nu s-a pronunțat cu privire la aceste sancțiuni o hotărâre judecătorească definitivă, în sensul sancționării solicitantului, condiția prevăzută la alin.(1) lit. d), respectiv la lit. e) este îndeplinită.	Art.3 (2) În cazul în care s-au fost promovate cai de atac formulat acțiuni în instanță împotriva sancțiunilor aplicate solicitantului pentru faptele prevăzute la alin. (1) lit. d), e), h) și i) și până la data soluționării cererii de autorizare sau de prelungire a autorizării nu s-a pronunțat cu privire la aceste sancțiuni o hotărâre judecătorească definitivă, în sensul sancționării solicitantului, condiția prevăzută la alin.(1) lit. d), lit. e), lit. h) sau lit. i) este îndeplinită.	Propunem această modificare pentru a exista coerență terminologică prin raportare la prevederile Codului de Procedură Civilă. Conform art. 456 din Codul de Procedură Civilă, căile de atac sunt apelul, recursul, contestația în anulare și revizuire. Propunem completarea prevederilor alin. (2) cu literele h) și i), deoarece inclusiv în legătură cu sancțiunile prevăzute la aceste litere, agentul de muncă temporară ar trebui să beneficieze de prezumpția de nevinovăție, precum și de finalizarea procesului.
5.	Art. 9 (1) Autorizația de funcționare prevăzută la art. 6 alin. (1) este valabilă 4 ani și poate fi prelungită pe noi perioade succesive de 4 ani.	Art. 9 (1) Autorizația de funcționare prevăzută la art. 6 alin. (1) este valabilă 4 ani și poate fi prelungită pe noi perioade succesive de 4 ani. Agentilor de muncă temporară care și-au desfășurat activitatea pe o perioadă de cel puțin 8 ani începând cu data la care aceștia au fost autorizați, inclusiv celor autorizați pe durata determinată înainte de data intrării în vigoare a prezentei hotărâri li se va acorda, la cerere, autorizație de funcționare pe durată nedeterminată oricând după împlinirea termenului de 8 ani.	În considerarea prevederilor Directivei 2008/104/CE din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară ar rezulta că nu sunt prevăzute restricții exprese cu privire la eventuala acordare de către statele membre a dreptului agentului de muncă temporară de a obține autorizație de funcționare pe durata nedeterminată. Din verificările noastre independente ar rezulta că la nivelul unor state membre ale Uniunii Europene, agenții de muncă temporară din respectivele state își desfășoară activitatea în baza unor autorizații de funcționare pe durata nelimitată, incluzând, dar nelimitându-se la Italia, Spania. De asemenea, acordarea posibilității obținerii autorizației de funcționare pe durata nelimitată în baza acestei hotărâri, ar face posibilă armonizarea situației actuale la nivelul României având în vedere că există local agenți de muncă temporară care au autorizație de funcționare pe

Agenții de muncă temporară care solicită autorizarea pe durata nedeterminată în condițiile prezentei hotărâri vor avea obligația plății unei taxe de autorizare, care se va calcula la nivelul a 5 salarii de baza minime brute pe țară garantate în plată, la care se adaugă contribuția asigurătorie pentru muncă aferentă acestora, datorată de angajator care se constituie venituri la bugetul de stat.

durată nelimitată, iar alți agenți sunt autorizați pe durată determinată.

În prezent, actul normativ care reglementează condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară (HG 1256/2011), prevede exclusiv posibilitatea obținerii și menținerii autorizației de funcționare pentru o durată determinată.

Această situație poate atrage un spectru foarte larg de efecte negative la nivelul salariaților temporari putând duce chiar la pierderea locurilor lor de muncă în cazul neprelungirii autorizației de funcționare.

Agenții de muncă temporară autorizați pe durată determinată sunt expuși unor presiuni permanente cu privire la riscul ridicat al imposibilității prelungirii licenței din diferite considerente, incluzând, dar nelimitându-se la:

- existența unor necorelări legislative între legislația aplicabilă agentului de muncă temporară și alte acte normative care au în practica incidență directă asupra activității acestuia ducând la aplicarea unor sancțiuni pentru evenimente produse sub supravegherea și coordonarea utilizatorului, în cazul cărora agentul de muncă temporară nu poate să aibă control (spre exemplu, producerea unor accidente de muncă determinate de utilizarea unor echipamente în mod neautorizat în cadrul utilizatorului); în astfel de cazuri, autoritățile competente interpretează în anumite cazuri ca fiind necesară aplicarea sancțiunii amenzii la nivelul

			agentului de muncă temporară, în calitate de angajator deși acesta nu are niciun fel de autoritate asupra activității utilizatorului. - este foarte dificil în practică să fie evitate anumite sancțiuni (incluzând amenzi) pentru acte/fapte minore care țin de erori umane și care sunt inevitabile în activitatea zilnică. Pentru alte societăți acestea nu ar reprezenta un pericol major din perspectiva funcționării acestora; - presiunea asupra salariaților agentului de muncă temporară cu ocazia oricăror controale care ar putea să ducă din orice considerent minor la aplicarea unor sancțiuni și implicit riscul pierderii autorizației de funcționare, cu consecința pierderii locurilor de muncă pentru un număr semnificativ de salariați; - demotivarea salariaților care percep existența unor pericole inevitabile cu privire la locul de muncă ca urmare a posibilității pierderii licenței și în consecință existența unei stări de incertitudine care nu este benefică activității; - limitări severe din perspectiva parteneriatelor cu societăți de drept public, mai ales în cazurile în care necesitatea încheierii unor contracte cu acestea ar interveni în perioada anterioară expirării termenului de valabilitate al autorizației.
--	--	--	---

			Industria agenților de muncă temporară ar beneficia de un sprijin relevant din partea legiuitorului prin aprobarea modificărilor propuse.
6. Art. 11 (6) Avizele, licențele și/sau orice alte autorizații sau condiții speciale cerute sau impuse de lege salariatului pentru desfășurarea unei activități, care se bucura de o reglementare specială, pe care utilizatorul o realizează în mod curent sau intenționează să o desfășoare și pentru care solicită agentului de muncă temporară forță de muncă în sistem de muncă temporară, sunt în sarcina agentului de muncă temporară. (7) Prin încheierea contractului de punere la dispoziție, agentul de muncă temporară își asuma întreaga responsabilitate pentru deținerea valabila de către salariatul temporar a acestor autorizații sau îndeplinirea condițiilor legale.	Art. 11 (6) Avizele, licențele și/sau orice alte autorizații sau condiții speciale cerute sau impuse de lege salariatului pentru desfășurarea unei activități, care se bucura de o reglementare specială, pe care utilizatorul o realizează în mod curent sau intenționează să o desfășoare și pentru care solicită agentului de muncă temporară forță de muncă în sistem de muncă temporară, sunt în sarcina agentului de muncă temporară utilizatorului . (7) Prin încheierea contractului de punere la dispoziție, agentul de muncă utilizatorul își asuma întreaga responsabilitate pentru deținerea valabila de către salariatul temporar a acestor autorizații sau îndeplinirea condițiilor legale.		Considerăm necesară prevederea acestor obligații în sarcina utilizatorului și nu în sarcina agentului muncă temporară. Din perspectivă practică nu este fezabilă existența unor astfel de obligații la nivelul agentului de muncă temporară care plasează salariați în multiple domenii de activitate și industrii, întrucât la nivelul acestora sunt aplicabile diferite cerințe tehnice și specificități care țin de natura activității și specificul utilizatorului, agentul de muncă temporară neavând nicio implicare în activitatea internă a acestuia. În consecință, agentul de muncă temporară nu ar putea să garanteze respectarea unor condiții speciale și/sau a unor cerințe tehnice / de autorizare aparținând unei game vaste de industrii.
7. Art. 20 Agentul de muncă temporară are următoarele obligații: a) să efectueze instructajul introductiv general la angajare al salariatului temporar; b) să asigure accesul salariatului temporar la serviciul medical de medicină a muncii; c) să se asigure ca salariatul temporar pus la dispoziția utilizatorului deține toate avizele,	Art. 20 Agentul de muncă temporară are următoarele obligații: e) să se asigure ca salariatul temporar pus la dispoziția utilizatorului deține toate avizele, licențele sau orice alte autorizații cerute de lege pentru desfășurarea activității pe durata misiunii la utilizator;		Propunem eliminarea alin. c) din cadrul art. 20 Conform motivării de la art. 11 de mai sus

	licențele sau orice alte autorizații cerute de lege pentru desfășurarea activității pe durata misiunii la utilizator;		
8.	Art. 21 (1) Utilizatorul salariaților temporari are următoarele obligații: (...)	Art. 21 (1) Utilizatorul salariaților temporari are următoarele obligații: (...) l) „de a comunica în scris agentului de muncă temporară orice eveniment care produce incapacitate temporară de muncă, în care este implicat un salariat temporar, în regim de urgență însă nu mai târziu de 12 ore de la momentul la care s-a produs respectivul eveniment”	Propunem adăugarea unei obligații distincte în cadrul art. 21, alin. 1, litera l) Potrivit uneia dintre modificările aduse recent de HG 259/2022 din 07.03.2022 în cadrul Normelor metodologice de aplicare a Legii 319/2006, cercetarea evenimentelor nu mai poate fi făcută de angajatorul la care s-a produs evenimentul (adică utilizator), ci de către angajatorul salariatului implicat în eveniment (adică agentul de muncă temporară). Conform art. 27 din Legea 319/2006 coroborat cu art. 2 pct. 16 din HG 1425/2006, comunicarea evenimentului trebuie efectuată de către angajator către Inspectoratele Teritoriale de Muncă de îndată, dar nu mai mult de 24 de ore de la producerea evenimentelor, prin completarea formularului de comunicare conform anexei 13 din HG 1425/2006. În practică, având în vedere că urmare a modificărilor legislative mai sus menționate, respectiv „cercetarea evenimentelor care produc incapacitate temporară de muncă se efectuează de către angajatorul la care este angajată victima”, respectiv de către agentul de muncă temporară, respectarea termenului de 24 ore nu este posibilă în lipsa unei înștiințări primite în acest de la utilizator și / sau salariatul temporar implicat în eveniment. Agentul de muncă temporară nu are niciun fel de vizibilitate și sau control asupra unor astfel de informații, prin urmare neavând

			posibilitatea respectării acestui termen foarte scurt în lipsa unor date concrete comunicate acestuia în timp util. Din aceste considerente, ar rezulta ca fiind necesară includerea unei obligații distincte în sarcina utilizatorului cu privire la comunicarea producerii oricărui eveniment în regim de urgență către agentul de muncă temporară, pentru a face posibilă raportarea evenimentului către autoritățile competente, în termenele legale aplicabile.
9.	Art. 25 (1) Constituie contravenții și se sancționează, după cum urmează: a) nerespectarea de către agentul de munca temporara a prevederilor alin. (3) al art. 11, ale art. 13 alin. (1), art. 14, ale alin. (1) al art. 15 și art. 19, cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei respectiv, cu 5.000-10.000 lei la a doua abatere;	Art. 25 (1) Constituie contravenții și se sancționează, după cum urmează: a) nerespectarea de către agentul de munca temporara a prevederilor alin. (3) al art. 11, ale art. 13 alin. (1), art. 14, ale alin. (1) al art. 15 și art. 19, cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei respectiv, cu 5.000-10.000 lei la a doua abatere;	Sanționarea AMT cf alin. (1) art. 25. pct. a) pentru nerespectarea art 11. pct 3 în condițiile în care la pct. 5 al art. 11 este precizată răspunderea Utilizatorului pentru respectarea condițiilor alin. (3) și (4) ale art. 11 și prevederile art. 21 alin. (1) pct. d), pot crea confuzie în interpretarea legii. AMT poate respecta condiția de la art. 11 alin. (3) numai în situația în care are cunoștință de condițiile de muncă ale salariaților proprii Utilizatorului. De asemenea, AMT efectuează angajările pe baza condițiilor comunicate de către Utilizator și nu cunoaște în mod direct condițiile de muncă ale salariaților proprii Utilizatorului. În aceste condiții AMT poate fi sancționat pentru o abatere care nu ține de AMT în mod direct. ART. 11 (3) Condițiile de muncă și de angajare referitoare la durata timpului de lucru, munca suplimentară, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, munca în condiții deosebite sau speciale, concediile și sărbătorile legale și salarizarea, securitatea și sănătatea în muncă aplicabile salariaților temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară la un utilizator, cel puțin acelea care s-ar aplica salariaților în cazul în care aceștia ar fi fost

			recrutați direct de către utilizatorul respectiv pentru a ocupa același loc de muncă. (4) Toate condițiile de muncă și de angajare stabilite prin legislație, regulamentul intern, contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și prin orice alte reglementări specifice aplicabile utilizatorului sunt aplicabile în mod direct și salariaților temporari pe durata misiunii de muncă temporară. (5) Răspunderea pentru respectarea condițiilor de la alin. (3) și alin. (4) revine utilizatorului. ART. 21 (1) Utilizatorul salariaților temporari are următoarele obligații: d) să asigure salariaților temporari aceleași drepturi cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă la utilizator, conferite de lege, de regulamentul intern sau de contractul colectiv de muncă aplicabil utilizatorului, precum și de orice alte reglementări specifice aplicabile utilizatorului;
10.	Art 26 (6) În cadrul misiunii de control efectuată pentru verificarea aspectelor care intră sub incidența alin. (1) lit. e), lit. g), și/sau lit. i), în situația în care inspectoratului teritorial de muncă respectiv, constată îndeplinite condițiile pentru retragerea autorizației de funcționare, notifică în scris ministerul în acest sens.	Art 26 (6) În cadrul misiunii de control efectuată pentru verificarea aspectelor care intră sub incidența alin. (1) lit. e), lit. g), și/sau lit. i), în situația în care inspectoratului teritorial de muncă respectiv, constată îndeplinite condițiile pentru retragerea autorizației de funcționare, notifică în scris ministerul în acest sens.	Propunem eliminarea lit. e) din conținutul alin. (6), pentru corelarea textului cu prevederile art. 18 alin. (1) lit. a) și cele ale art. 25 alin. (1) lit. e), din cadrul cărora a fost eliminată sancțiunea retragerii autorizației.