

**GHID**

**PRIVIND ÎNFIINȚAREA SI FUNCȚIONAREA**

**AGENTULUI DE MUNCA TEMPORARA**

**IN ROMÂNIA**



## CUPRINS

|                      |                                                                                                    |           |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Capitolul I</b>   | <b>Aspecte introductive privind agentul de munca temporara.....</b>                                | <b>3</b>  |
| I.1                  | Cadrul legal special.....                                                                          | 3         |
| I.2                  | Definiția legala a muncii temporare.....                                                           | 3         |
| I.3                  | Definiția legala a agentului de munca temporara, a salariatului temporar si a utilizatorului ..... | 4         |
| <b>Capitolul II</b>  | <b>Înființarea unui agent de munca temporara .....</b>                                             | <b>4</b>  |
| II.1                 | Calitatea agentului de munca temporara.....                                                        | 4         |
| II.2                 | Persoana juridica agent de munca temporara.....                                                    | 5         |
| II.3                 | Obiectul de activitate al agentului de munca temporara.....                                        | 5         |
| <b>Capitolul III</b> | <b>Autorizarea agentului de munca temporara .....</b>                                              | <b>6</b>  |
| III.1                | Condițiile necesare pentru obținerea autorizației de agent de munca temporara.....                 | 6         |
| III.2                | Garanția financiara.....                                                                           | 7         |
| III.3                | Obținerea autorizației de funcționare.....                                                         | 7         |
| III.4                | Valabilitatea autorizației de funcționare si prelungirea acesteia.....                             | 9         |
| <b>Capitolul IV</b>  | <b>Funcționarea agentului de munca temporara .....</b>                                             | <b>10</b> |
| IV.1                 | Norme generale privind funcționarea agenților de munca temporara.....                              | 10        |
| IV.2                 | Contractul de munca temporara.....                                                                 | 10        |
| IV.3                 | Contractul de punere la dispoziție.....                                                            | 12        |

**Capitolul I**  
**ASPECTE INTRODUCTIVE**  
**PRIVIND AGENTUL DE MUNCA TEMPORARA**

**I.1. Cadrul legal special**

Munca temporara a fost introdusa în România prin Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii la data de 05.02.2003 iar condițiile de înființare și funcționare ale agentului de munca temporara prin Hotărârea Guvernului nr. 938/2004 privind condițiile de înființare și funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară, la data de 01.07.2004.

În prezent, principiul muncii temporare este reglementat expres de dispozițiile art. 88 – art. 102 din Legea 53/2003 privind Codul Muncii („Codul Muncii”), republicata la data de 18.05.2011, ulterior consolidată și indirect de celelalte dispoziții ale Codului Muncii, în măsura aplicabilității lor.

În ceea ce privește condițiile de funcționare și autorizare a agenților de munca temporara, în prezent acestea sunt reglementate de Hotărârea Guvernului nr. 1256/2011 din 21/12/2011, privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară („HG 1256/2011”).

**I.2. Definiția legală a muncii temporare**

Potrivit dispozițiilor art. 88 alin. 1 din Codul Muncii, 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 unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

Munca temporara este munca ce se prestează de către salariatul temporar în folosul utilizatorului pe durata misiunii/misiunilor de muncă temporară. Misiunea de munca temporara este acea perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar.

### **I.3. Definiția legală a agentului de munca temporară, a salariatului temporar și a utilizatorului**

Potrivit dispozițiilor art. 88 alin. 3 din Codul Muncii, Agentul de muncă temporară este persoana juridică, autorizată de Ministerul Muncii, care încheie contracte de muncă temporară cu salariați temporari, pentru a-i pune la dispoziția utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere la dispoziție sub supravegherea și conducerea acestuia.

Salariatul temporar este persoana care a încheiat un contract de muncă temporară în sensul Codului Muncii cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator.

Utilizatorul poate fi o persoană fizică sau juridică, pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar salariatul temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.

## **Capitolul II**

### **ÎNFIINȚAREA UNUI AGENT DE MUNCA TEMPORARA**

#### **II.1. Calitatea agentului de munca temporara**

Potrivit dispozițiilor art. 2 alin. 1 din HG 1256/2011, pot angaja persoane în scopul efectuării unor misiuni de muncă temporară în folosul și la solicitarea unui utilizator, numai persoanele juridice autorizate conform legii.

Având în vedere ca, potrivit art. 4 alin 2 litera b) din HG 1256/2011 pentru autorizare este obligatorie prezentarea certificatului de înregistrare la Registrul Comerțului, înțelegem ca este vorba doar despre persoanele juridice constituite în sensul Legii nr. 31/1990 privind societățile comerciale, republicata și modificata ("Legea nr. 31/1990").

Din analiza dispozițiilor anterioare rezulta în mod evident ca doar persoanele juridice constituite potrivit Legii nr. 31/1990 se pot autoriza ca agenți de munca temporara potrivit HG 1256/2011.

#### **II.2. Persoana juridica agent de munca temporara**

Având în vedere cele menționate la punctul II.1 de mai sus, pentru autorizarea ca agent de munca temporara este nevoie de o „societate”, persoana juridica, înființata potrivit Legii nr. 31/1990 și Legii nr. 26/1990 privind Registrul Comerțului.

Pentru înființarea unei noi societăți ce urmează a fi autorizata ca agent de munca temporara se aplica aceeași procedura valabila pentru constituirea unei persoane juridice care nu necesita autorizare prealabila, insa cu observarea exceptiei de la punctul II.3 de mai jos.

Nu este obligatoriu ca societatea ce urmează a fi autorizata ca agent de munca temporara sa fie nou înființata sau sa nu fi înregistrat activitate. Orice alta societate poate fi transformata în agent de munca temporara ca urmare a schimbării activității principale în relația cu registrul comerțului și cu îndeplinirea celorlalte condiții prevăzute de lege și descrise mai jos.

Pentru înregistrarea la registrul comerțului a unei noi persoane juridice ce urmează a fi autorizata ca agent de munca temporara sau pentru modificarea uneia deja existente nu este necesara prezentarea unui aviz prealabil sau a unei autorizații prealabile.

### **II.3. Obiectul de activitate al agentului de munca temporara**

Condiția esențială ce trebuie avuta în vedere la înființarea unei noi persoane juridice sau la modificarea uneia deja existente și care urmează să fie autorizate ca agent de munca temporara este aceea a obiectului de activitate.

Potrivit dispozițiilor art. 3 alin. 1 din HG 1256/2011, în vederea obținerii autorizației de funcționare ca agenți de muncă temporară, persoanele juridice, denumite și solicitanți trebuie să aibă prevăzut în actul constitutiv, ca obiect principal de activitate, *"Activități de contractare, pe baze temporare, a personalului conform codului CAEN"*.

Întrucât condiția specificității obiectului principal de activitate este una impusa de lege, neîndeplinirea acesteia de către solicitantul autorizației atrage de la sine respingerea cererii de autorizare.

### **Capitolul III**

## **AUTORIZAREA AGENTULUI DE MUNCA TEMPORARA**

### **III.1. Condițiile necesare pentru obținerea autorizației de agent de munca temporara**

Potrivit dispozițiilor art. 3 din HG 1256/2011, condițiile cumulative pe care trebuie să le îndeplinească solicitantul unei autorizații sunt:

- să fie persoana juridică înființată potrivit legii și să aibă prevăzut în actul constitutiv, ca obiect principal de activitate - Activități de contractare, pe baze temporare, a personalului, conform codului CAEN potrivit punctului II.3 de mai sus;
- persoana juridică să nu înregistreze debite la bugetul de stat sau la bugetele locale;
- persoana juridică să nu figureze în evidențele cazierului fiscal cu fapte sancționate de reglementările financiare, vamale și nici cu cele care privesc disciplina financiară;
- persoana juridică să nu fi fost sancționată contravențional, în ultimele 24 de luni anterioare datei formulării cererii de autorizare, pentru încălcarea prevederilor legislației muncii, comerciale și fiscale. Contravențiile cu privire la care există o acțiune pe rolul instanțelor de judecată vor fi luate în considerare numai dacă până la data soluționării cererii de autorizare s-a pronunțat cu privire la acestea o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă;
- să constituie o garanție financiară în cuantumul a 25 de salarii de bază minime brute pe țară, cu observarea condițiilor de la punctual III.2 de mai jos.

### **III.2. Garanția financiară**

Garanția financiară se constituie prin depunerea unei sume de bani într-un cont bancar distinct, deschis la o bancă din România, care să acopere contravaloarea a 25 de salarii de bază minime brute pe țară, garantate în plată, la care se adaugă contribuțiile datorate de către angajator bugetului asigurărilor sociale de stat, bugetului asigurărilor pentru șomaj și bugetului Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate, potrivit legii.

După obținerea autorizației, garanția financiară astfel constituită se va putea utiliza numai ca măsura de back-up pentru plata de către agentul de muncă temporară a drepturilor de natură salarială și a contribuțiilor obligatorii la asigurările sociale și numai în măsura în care agentul de muncă temporară nu dispune de alte sume de bani pentru efectuarea acestor plăți.

Agentul de muncă temporară este obligat să mențină garanția financiară la nivelul prevăzut de lege, prin completarea sumei de bani existente în cont în termen de cel mult 5 zile de la data micșorării acesteia.

### **III.3. Obținerea autorizației de funcționare**

În scopul obținerii autorizației de funcționare ca agent de muncă temporară, solicitanții depun la Agențiile teritoriale pentru prestații sociale în raza cărora își au sediul social sau sediul filialei, o cerere însoțită de un dosar de autorizare, care trebuie să conțină următoarele documente:

- actul constitutiv sau actul adițional la actul constitutiv, după caz, în care să fie menționat obiectul principal de activitate obligatoriu;
- certificatul de înregistrare la registrul comerțului, emis de oficiul registrului comerțului, în care să fie menționat obiectul principal de activitate obligatoriu;
- cazierul fiscal;
- certificate eliberate de instituțiile competente din care să reiasă ca persoana juridică nu înregistrează debite la bugetul de stat sau la bugetele locale;
- certificat constatator eliberat de oficiul registrului comerțului, care trebuie să cuprindă mențiuni din care să rezulte că solicitanții nu se află în procedură de reorganizare sau faliment, potrivit legii;
- dovada constituirii garanției financiare, în cuantumul prevăzut la punctul III.2 de mai sus;
- declarație pe propria răspundere prin reprezentant legal, din care să reiasă ca persoana juridică nu a fost sancționată contravențional, în ultimele 24 de luni anterioare datei formulării cererii de autorizare, pentru încălcarea prevederilor legislației muncii, comerciale și fiscale.

Autorizarea solicitanților se face de către Ministerul Muncii la propunerea Agențiilor teritoriale pentru prestații sociale în a căror rază teritorială își au sediul social sau sediul filialei.

Ministerul Muncii va evalua îndeplinirea condițiilor de autorizare și va soluționa cererea de autorizare în termen de 30 de zile de la data înregistrării acesteia, prin eliberarea autorizației de funcționare sau prin respingerea cererii solicitantului.

În situația în care actele de la dosarul de autorizare nu sunt complete sau nu corespund cerințelor legale, Ministerul Muncii acordă un termen de 7 zile lucrătoare pentru completarea documentației, respectiv pentru depunerea acesteia la Agenția teritorială pentru prestații sociale competentă în forma cerută de lege. În atare situație, termenul de soluționare a cererii prevăzut la paragraful anterior se prelungește corespunzător.

În situația în care termenul acordat ulterior nu este respectat sau dacă solicitantul nu îndeplinește condițiile necesare pentru autorizare, Ministerul Muncii respinge motivat cererea de autorizare.

Analiza cererii solicitantului, precum și eliberarea sau respingerea autorizației de funcționare se vor efectua de direcția de specialitate din cadrul Ministerului Muncii.

Tipărirea autorizației de funcționare, precum și cheltuielile ocazionate de aceasta se asigură de către Ministerul Muncii, din bugetul propriu.

Solicitantul a cărui cerere de autorizare a fost respinsă poate înainta contestație, în termen de 30 de zile de la data comunicării respingerii cererii, la Ministerul Muncii, care are obligația să o soluționeze în termen de 30 de zile de la înregistrare.

Actul administrativ prin care se soluționează sau se respinge contestația se comunică contestatarului și poate fi atacat la instanța judecătorească competentă în condițiile Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare.

#### **III.4. Valabilitatea autorizației de funcționare și prelungirea acesteia**

Autorizația de funcționare obținută de un agent de muncă temporară este valabilă pentru o perioadă de 2 ani de la data emiterii ei și poate fi prelungită din 2 în 2 ani.

Prelungirea perioadei de valabilitate a autorizației de funcționare se acordă la cererea agentului de muncă temporară, depusă la agențiile teritoriale pentru prestații sociale și înaintată Ministerului Muncii cu cel puțin 3 luni înainte de expirarea perioadei de valabilitate, însoțită de următoarele documente:

- cazierul fiscal;
- certificate eliberate de instituțiile competente din care sa reiasă ca persoana juridica nu înregistrează debite la bugetul de stat sau la bugetele locale;
- certificat constatator eliberat de oficiul registrului comerțului, care trebuie să cuprindă mențiuni din care să rezulte că solicitanții nu se află în procedură de reorganizare sau faliment, potrivit legii;
- dovada constituirii garanției financiare, în cuantumul prevăzut la punctul III.2 de mai sus;
- declarație pe propria răspundere prin reprezentant legal din care sa reiasă ca persoana juridica nu a fost sancționata contravențional, în ultimele 24 de luni anterioare datei formulării cererii de autorizare, pentru încălcarea prevederilor legislației muncii, comerciale și fiscale.

Procedura de aprobare a prelungirii valabilității autorizației de funcționare a agentului de muncă temporară este similara cu procedura de la eliberarea inițială a autorizației.

## **Capitolul IV**

### **FUNCȚIONAREA AGENTULUI DE MUNCA TEMPORARA**

#### **IV.1. Norme generale privind funcționarea agenților de munca temporara**

Agenții de muncă temporară se înregistrează în Registrul național de evidență a agenților de muncă temporară autorizați, gestionat de către Ministerul Muncii. Înregistrarea se face de către Ministerul Muncii în termen de maxim 15 de zile calendaristice de la data autorizării.

În perioada de valabilitate a autorizației de funcționare, agentul de muncă temporară are obligația de a comunica Agenției teritoriale pentru prestații sociale în raza căreia și-a stabilit sediul social orice modificare privind denumirea, sediul, înființarea de subunități fără personalitate juridică, în termen de 30 zile calendaristice de la data producerii acestora.

La încetarea activității, agentul de muncă temporară este obligat să depună autorizația de funcționare, în termen de 15 zile calendaristice, la Agenția teritorială pentru prestații sociale.

După caz, autorizația de funcționare a agenților de muncă temporară se poate retrage de către Ministerul Muncii, în cazurile prevăzute de lege.

#### **IV.2. Contractul de munca temporara**

Agentul de muncă temporară încheie cu salariatul temporar un contract de muncă temporară, în scris, în limba română, contract care trebuie să cuprindă elementele prevăzute de lege.

Contractul de muncă temporară se încheie pentru una sau mai multe misiuni. Contractul de muncă temporară încheiat pentru mai multe misiuni de muncă temporară încetează la terminarea ultimei misiuni de muncă temporară pentru care a fost încheiat.

Agentul de muncă temporară poate încheia cu salariatul temporar și un contract de muncă pe durată nedeterminată, situație în care, în perioada dintre două misiuni, salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară.

În completarea elementelor legale obligatorii pentru contractul de muncă, în contractul de muncă temporară se precizează obligatoriu și condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și cuantumul și modalitățile remunerației salariatului temporar.

Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni. Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu pot conduce la depășirea unei perioade de 36 de luni.

Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată nu poate fi mai mare de:

- două zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;
- 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și 3 luni;

- 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 și 6 luni;
- 20 de zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni;
- 30 de zile lucrătoare, în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.

Agentul de muncă temporară care concediază salariatul temporar înainte de termenul prevăzut în contractul de muncă temporară, pentru alte motive decât cele disciplinare, are obligația de a respecta reglementările legale privind încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Agenții de muncă temporară nu percep nicio taxă salariaților temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea unui contract de muncă temporară.

Condițiile de bază de muncă și de angajare referitoare la durata timpului de lucru, munca suplimentară, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concediile și sărbătorile legale și salarizarea 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.

Toate condițiile 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 sunt aplicabile în mod direct și salariaților temporari pe durata misiunii de muncă temporară.

Pe toată durata misiunii salariatul temporar beneficiază de salariul plătit de agentul de muncă temporară.

Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune se stabilește prin negociere directă cu agentul de muncă temporară și nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară garantat în plată.

Agentul de muncă temporară este cel care reține și virează toate contribuțiile și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetele statului și plătește pentru acesta toate contribuțiile datorate în condițiile legii.

### **IV.3. Contractul de punere la dispoziție**

Agentul de muncă temporară pune la dispoziția utilizatorului salariatul temporar, în baza unui contract de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă care trebuie să conțină următoarele elemente:

- durata misiunii;
- caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;
- condițiile concrete de muncă;
- echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;
- orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;
- valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul;
- condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară.

Orice clauză agreată de către părți prin contract sau în alta modalitate și prin care se interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar după îndeplinirea misiunii este nulă.

Un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar, exceptând cazul în care urmărește să înlocuiască astfel un salariat al său al cărui contract de muncă este suspendat ca urmare a participării la grevă.

Utilizatorul este obligat să asigure salariatului temporar dotarea cu echipamente individuale de protecție și de muncă, cu excepția situației în care prin contractul de punere la dispoziție dotarea este în sarcina agentului de muncă temporară.