CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ CU ZERO ORE DE MUNCĂ

ZERO HOUR EMPLOYMENT CONTRACT

Tatiana MIHAILOV, ORCID: 0000-0003-4527-3144
Universitatea de Stat din Moldova

CZU: 349.22:331.5:334.722
e-mail: mihailov.tatiana@gmail.com

The individual employment contract with zero working hours is a very atypical form of contract that is characterized, in particular, by the fact that the employment contract concluded between the parties does not specify a minimum number of hours that the employee should work for his employer, nor does is guarantee the existence of a specific salary. As a rule, the work duties are to be performed only after a prior request from the employer, and the employee's remuneration depends on the number of hours actually worked by the employee. Therefore, in this case, the daily presence of the employee at work is not necessary.
Cuvinte-cheie*: angajator, contract atipic, flexisecuritate, normare a muncii, salariat.*

INTRODUCERE

Contractul individual de muncă cu zero ore de muncă este o formă contractuală pronunțat atipică ce se caracterizează în special prin faptul că în contractul de muncă încheiat între părți nu este specificat un număr minim al orelor pe care salariatul ar trebuie să le muncească în favoare angajatorului său și nici nu este specificată garanția existenței unui salariu. De regulă, atribuțiile de serviciu urmează a fi exercitate doar după o solicitare prealabilă din partea angajatorului, iar remunerația salariatului depinde de numărul de ore efectiv lucrate de către acesta. Așadar, în acest caz nu este necesară prezența zilnică a salariatului la locul de muncă. O astfel de formă contractuală este destul de răspândită pe piața forței de muncă din Austria, Marea Britanie, Norvegia, Estonia și alte state din cadrul Uniunii Europene. Deși reprezintă o formă specifică de stabilire a relațiilor contractuale dintre salariat și anagajator, acest tip de contract urmează a fi analizat și din perspectiva utilității și precarității pe care îl poartă pentru ambele părți contractuale, aspecte asupra cărora ne vom expune în continuare.

MATERIAL ȘI METODĂ

Contractul individual de muncă cu zero ore de muncă, intitulat în unele legislații și contractul de muncă on call (la solicitare), este o formă contractuală atipică care nu își regăsește o reglementare în legislația muncii a Republicii Moldova. Chiar și în legislația României, la momentul actual nu există o reglementare expresă a acestui tip de contract de muncă, deși a existat o inițiativă legislativă în acest sens. Proiectul de lege înaintat a definit contractul de muncă cu zero ore ca fiind „acel contract prin care angajatorul nu este obligat

să garanteze un număr minim de ore pe săptămână, iar angajatul poate să nu accepte munca în momentul care i se cere, programul de muncă fiind în întregime flexibil”[1].

Contractul individual de muncă cu zero ore este o formulă contractuală agreată mai mult de angajatori, decât de salariați, deoarece reprezintă un aranjament contractual cu un grad sporit de flexibilitate ce permite adaptarea rapidă la nevoile imprevizibile impuse de economia de piață. Totuși, efectele juridice pe care le produce un astfel de tip de contract sunt percepute în mod diferit atât de părțile contractante, cât și de partenerii sociali. Așadar, dacă e să ne referim la poziția susținută de majoritatea reprezentanților sindicali din diferite state, aceasta se rezumă la precaritatea unei astfel de forme contractuale pentru salariați, iar supraflexibilizarea raporturilor de muncă prin diverse forme contractuale pronunțat atipice creează serioase dificultăți în ceea ce privește aplicarea condițiilor demne de muncă pentru aceste categorii de salariați. Pe de cealaltă parte, organizațiile patronale în calitate de reprezentanți ai angajatorilor, promovează constant necesitatea flexibilizării continue a raporturilor de muncă prin adoptarea unor noi instrumente juridice, care ar permite la rândul său adaptarea nevoilor angajatorilor la condițiile imprevizibile impuse de piață.

REZULTATE ȘI DISCUȚII

Contractul individual de muncă cu zero ore de muncă chiar dacă are o reglementare expresă la nivelul mai multor state ale Uniunii Europene, totuși aceasta nu este una uniformă și prezintă distincții și particularități de la stat la stat.

În Marea Britanie, nu există o prevedere expresă cu privire la durata minimă de timp în care salariatul trebuie să se afle la locul de muncă și să efectueze o muncă în favoarea angajatorului său, precum nici nu există garanția unui timp de muncă minim pe săptămână sau lună. În ceea ce privește durata maximă a timpului de muncă ce poate fi instituit în baza unui astfel de contract de muncă, cu siguranță ca aceasta nu trebuie să depășească durata normală a timpului de muncă ce poate fi instituit în baza unui contract individual de muncă standard, adică în orice caz trebuie să fie mai mică de 8 ore pe zi.

Până în anul 2015, în Marea Britanie în conținutul contractului individual de muncă cu zero ore de muncă era inclusă clauza de exclusivitate, care limita salariatul care avea un astfel de contract să mai presteze munca și în folosul unui alt angajator, chiar dacă angajatorul inițial nu solicita intervenția salariatului pentru a presta o muncă în favoarea sa. O astfel de clauză a fost considerată drept una vădit abuzivă, ulterior fiind exclusă din acest tip de aranjament contractual, deoarece o astfel de clauză de exclusivitate are efecte disproporționate asupra salariatului comparativ cu protecția în domeniul concurenței oferită angajatorilor. [2,p.30]

În Olanda, contractul de muncă on call presupune existența a două formule juridice distincte, pe de o parte un acord preliminar ,care nu este un contract de muncă, și în cazul în care salariatul este de acord să efectueze o muncă în favoare unui angajator concret, se semnează propriu-zis un contract de muncă. Respectiv în cazul în care salariatul nu dă curs solicităriilor angajatorului, contractul temporar de muncă nu va fi semnat. Sistemul

de drept olandez reglementează în mod expres durata minimă de timp a unei intervenții. Astfel, aceasta nu poate fi mai mică de 3 ore, iar dacă este mai mică se păstrează obligația angajatorului de a achita salariul pentru fiecare solicitare pentru cel puțin 3 ore. [3]

Un exemplu de reglementare legislativă a numărului minim de ore pe care angajatorul trebuie să i le solicite salariatului în baza acestui tip de contract este legislația Germaniei unde legiuitorul menționează în mod expres că angajatorul trebuie să solicite intervenția salariatului pentru cel puțin 10 ore pe săptămână. În ceea ce privește limita maximă a timpului de muncă, în mod normal aceasta nu trebuie să depășească 8 ore pe zi.

Particuarităţile acestui tip de contract se manifestă și prin modul de plată a salariaților angajați prin contracte de muncă cu zero ore. Regula generală ce operează în această materie este cea conform căreia salariații sunt remunerați proporțional numărului de ore efectiv lucrat, sau numarului minim de ore per intervenție stabilite la nivel de legislație, contract colectiv sau individual de muncă.

În ceea ce privește solicitarea de a se prezenta la locul de muncă aceasta trebuie adusă la cunoștința salariatului în prelabil, respectând un anumit interval de timp, care este stabilit fie prin lege, fie prin contractele colective şi cele individuale de muncă. „Spre exemplu, în R.F. Germania această solicitare trebuie să îi parvină salariatului cu cel puţin patru zile înainte, cu menţionarea orelor de muncă pe care i se va cere să le presteze, iar în sistemul spaniol notificarea trebuie făcută chiar şi cu şapte zile înainte. Justificarea acestui termen lung cu care salariatul trebuie notificat constă în aceea că, cel mai adesea, salariaţii de acest tip execută simultan mai multe contracte on call, deservind mai mulţi angajatori. Prestarea muncii lor nerealizându-se în mod regulat, este necesar să li se notifice din timp necesitatea intervenţiei, pentru a-şi putea organiza programul de lucru” [4].

Contractul de muncă cu zero ore de muncă, ca și orice altă formă contractuală în baza căreia poate fi prestată o muncă, reprezintă o serie de avantaje și dezavantaje atât pentru angajatori, cât și pentru salariați.

Astfel dacă e să vorbim despre avantajele pe care le are această formă contractuală nouă, atunci cu certitudine putem menționa că pentru angajatori acest tip de contract permite suplimentarea rapidă și eficientă, pentru o perioadă scurtă de timp, cu personalul necesar, în perioadele supra-aglomerate, precum și economisirea resurselor financiare necesare pentru menținerea personalului în perioadele de activitate redusă. În ceea ce privește beneficiile pe care acest contract le poartă pentru salariați, putem menționa că orice formula flexibilă de muncă permite salariaților îmbinarea obligațiilor profesionale cu alt tip de obligații, cum ar fi cele familiale, de studii, etc. De asemenea, salariații încadrați în muncă cu un astfel de contract pot avea concomitent mai multe tipuri de contracte de muncă încheiate, de exemplu unul standard și unul cu zero ore, sau mai multe contracte on-call.

Cu privire la precaritatea acestui tip de contract în ceea ce privește atât salariații, cât și angajatorii, putem menționa că totuși dezavantajele se fac resimțite mai mult la nivelul salariaților. Primul și cel mai mare dezavantaj al acestui model contractual este faptul că nu există o stabilitate a locului de muncă a salariatului. „ Faptul că angajatorul nu este

obligat să furnizeze continuu muncă lucrătorului, ci doar în condițiile în care apare o atare nevoie accentuează nivelul de instabilitate resimțit de aceștia din urmă” [5]. Mai mult ca atât, salariatul având un contract de muncă cu zero ore de muncă poate să nu aibă solicitări de intervenție din partea angajatorului și respectiv să nu aibă nici o sursă de venit. De regulă, acești salariați nu beneficiază de diverse investiții din partea angajatorilor pentru creșterea și formarea profesională, nu beneficiază de o promovare.

CONCLUZII

Contractul individual de muncă cu zero ore de muncă, facând parte din categoria contractelor pronunțat atipice de muncă, la momentul actual, reprezintă o construcție juridică care bulversează conceptul clasic a unui contract individual de muncă. Absența reglementărilor cu privire la numărul minim de ore pe săptămână sau pe lună, precum și inexistența unui salariu minim prestabilit, creează o falsă impresie de precaritate absolută a acestui nou tip de aranjament contractual. Totuși, trebuie de avut în vedere că, apariția noilor forme în baza cărora poate fi prestată o muncă are drept scop primordial eradicarea completă a fenomenului muncii la negru. Și dacă contractul individual de muncă cu zero ore de muncă nu reprezintă unicul contract de muncă pe care salariatul îl are, atunci nu mai putem vorbi de o formă precară pentru salariat, ci de o formă contractuală în bază căreia acest salariat poate căpăta un venit suplimentar. Așa că flexibilizarea continuă a raporturilor de muncă, inclusiv prin creearea și reglementarea noilor construcții juridice, reprezintă o acțiune necesară și importantă pentru a putea face față provocărilor dictate atât de economia de piață, cât și de cerințele pieții forței de muncă. Important în acest sens ca reglemnetările noilor forme contractuale să nu fie ambigue și să țină cont de interesele ambelor părți contractuale.

Referințe:

1. *Proiect de lege pentru completarea art. 103 din Legea 53/2003 – Codul muncii.* Disponibil https://www.antena3.ro/actualitate/schimbari-in-codul-muncii-contractul-de-munca-cu-zero-ore-propunere-psd-anagajati-romania-642771.html (Accesat 14.09.2023)
2. *Internationl Labour Organization, Non standard employment around the word: understanding challenges, shaping prospects.* Geneva, 2016, 375. Disponibil: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm (Accesat 14.09.2023)
3. DIMITRIU R. *Tendințe de flexibilitate a raporturilor de muncă***.** În: st. de drept românesc, an 20 (53), nr. 1–2, p. 252, BUCUREŞTI, ianuarie–iunie 2008.
4. *On –call agreement* **.** Disponibil: https://www.blatterlegal.com/en/knowledge-base/labour-law/on-call-agreement/ (Accesat 14.09.2023).
5. MARICA M.-E. *Contracte de muncă atipice.* București: Universul Juridic, 2019, 413 p. ISBN 978-606-39-0407-3