

CONSIDERATIONS ON LEGAL REGULATION OF THE *ON CALL* EMPLOYMENT CONTRACT

Nicolae SADOVEI

Doctor hab. in Law, University Professor, State University of Moldova,
Chisinau, Republic of Moldova
e-mail: nicoale.sadovei@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-2169-1851>

Tatiana MIHAILOV

Doctor of Law, State University of Moldova,
Chisinau, Republic of Moldova
e-mail: mihailov.tatiana@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-4527-3144>

The on-call employment contract represents a distinctly atypical form of employment characterized by the fact that, in the employment contract concluded between the parties, typically, there is no clause specifying a minimum number of working hours that the employee would be obliged to work for and in favor of an employer, and therefore there is no correlative obligation to pay the salary by the employer. Such a contractual form finds its express regulation at the level of national legislations of the member states of the European Union, while each member state has its own regulatory specifics, which makes it possible to apply such a contractual form in practice in a distinct society.

Keywords: *on-call employment contract, distinct atypical employment contract, zero-hours contract, pre-employment contract, flexisecurity.*

CONSIDERAȚII PRIVIND REGLEMENTAREA JURIDICĂ A CONTRACTULUI DE MUNCĂ *ON CALL*

Contractul de muncă on call reprezintă o formă contractuală pronunțat atipică de muncă ce se caracterizează prin faptul că, în contractul de muncă ce a fost încheiat între părți, de regulă, nu există nici o clauză care ar specifica un număr minim al orelor de muncă pe care salariatul ar fi obligat să le muncească pentru și în favoarea unui angajator, și prin urmare nu există nici obligația corelativă de plată a salariului de către angajator. O astfel de formă contractuală își găsește o reglementare expresă la nivelul legislațiilor naționale ale statelor membre ale Uniunii Europene, totodată fiecare stat având propriile sale particularități de reglementare, ceea ce face posibilă aplicarea în practică a unei astfel de forme contractuale într-o societate distinctă.

Cuvinte-cheie: *contractul de muncă on call, contract pronunțat atipic de muncă, contractul de zero ore de muncă, antecontractul de muncă, flexisecuritate.*

CONSIDÉRATIONS SUR LA RÉGLEMENTATION JURIDIQUE DU CONTRAT DE TRAVAIL *ON CALL*

Le contrat de travail on call représente une forme d'emploi nettement atypique caractérisée par le fait que, en règle générale, dans le contrat de travail conclu entre les parties, il n'y a pas de clause

précisant un nombre minimum d'heures de travail pour lequel le salarié serait tenu travailler pour et en faveur d'un employeur, et il n'y a donc pas d'obligation corrélative de payer le salaire par l'employeur. Une telle forme contractuelle trouve sa réglementation expresse au niveau des législations nationales des États membres de l'Union européenne, en même temps chaque État a ses propres particularités réglementaires, ce qui permet d'appliquer en pratique une telle forme contractuelle dans un société distincte.

Mots-clés: *contrat de travail on call, contrat de travail prononcé atypique, contrat zéro heure, contrat de pré-emploi, flexisécurité.*

НЕКОТОРЫЕ СООБРАЖЕНИЯ О ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ON CALL

Трудовой договор по вызову представляет собой нетипичную форму занятости, характеризующуюся тем, что в заключенном между сторонами трудовом договоре, как правило, не содержится пункта, определяющего минимальное количество рабочих часов, в течение которых работник был бы обязан работать на работодателя и в пользу работодателя, и, следовательно, у работодателя нет соответствующего обязательства по выплате заработной платы. Такая договорная форма находит свое четкое регулирование на уровне национальных законодательств государств-членов Европейского Союза, при этом каждое государство имеет свои особенности регулирования, что позволяет применять такую договорную форму на практике в развитом обществе.

Ключевые слова: *трудовой договор on call, особый нетипичный трудовой договор, договор с нулевым рабочим днем, предварительный трудовой договор, гибкая гарантия.*

Introducere

Contractul *on call* este un contract de muncă cu un caracter atipic pronunțat ce se diferențiază de un contract individual de muncă standard prin acel fapt că în acest contract negociat și încheiat între părți nu există vreo clauză care ar specifica acel număr minim de ore pe care un salariat ar fi obligat să le muncească pentru și în favoarea unui angajator, nefiind în acest caz nici specificată acea garanție de existență a unui salariu corelativ.

Așadar, în acest tip de contract de muncă realizarea efectivă de către salariat a atribuțiilor sale de muncă se realizează doar în cazul

existenței unei solicitări exprese și prealabile parvenite din partea angajatorului în acest sens, iar obligația de plată a salariului și cuantumul acestuia este în dependență directă de numărul de ore pe care le-a lucrat în mod efectiv acest salariat. Ca urmare, existența contractului de muncă *on call*, nu presupune obligativitatea de prezență fizică zi de zi a salariatului la locul său de muncă.

Contractele de muncă *on call* includ în sine trei categorii distincte de contracte: contractele cu zero ore de muncă, contractele de muncă cu stabilirea expresă a numărului minim și maxim de ore de muncă și anteconcontractele de muncă.

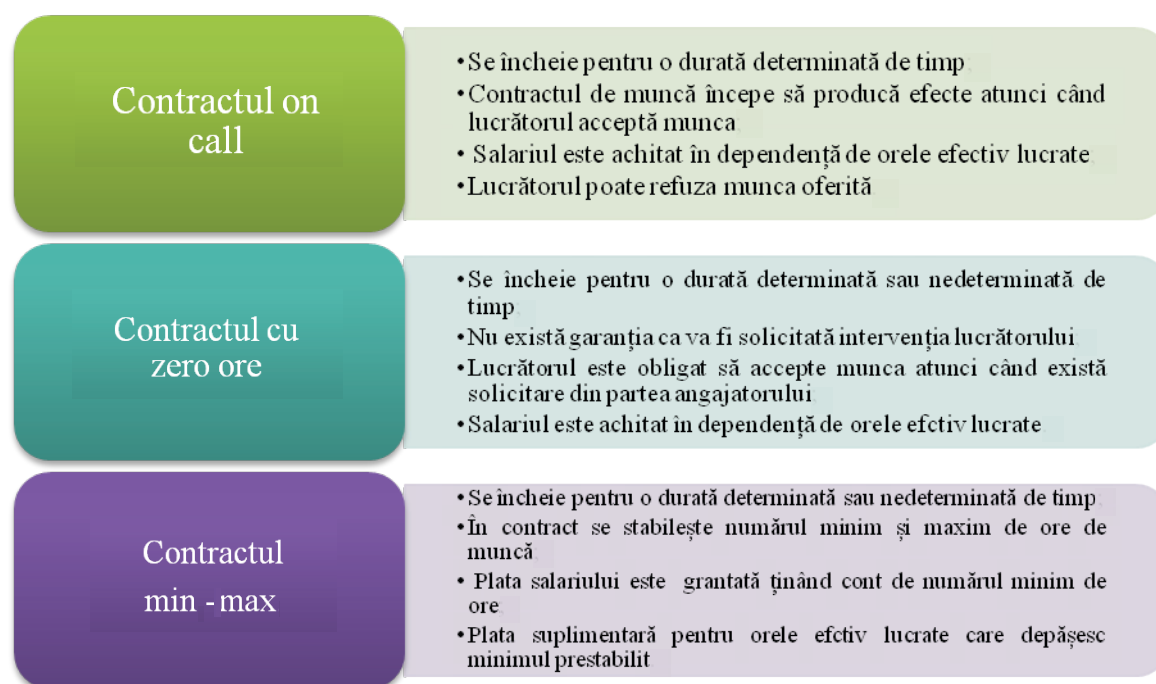


Fig.1. Analiza distinctivă a contractelor de muncă *on call*, cu zero ore de muncă și min-max

Sursa: Elaborat de către autori.

Această formă contractuală capătă o răspândire tot mai largă pe piața forței de muncă din așa state precum: Marea Britanie, Germania, Spania, Estonia, Austria precum și alte state membre ale Uniunii Europene. La momentul actual, contractul de muncă *on call* reprezintă o noutate atât pentru doctrina dreptului muncii, cât și pentru legislație în general, deoarece reprezintă o formă destul de specifică de stabilire a raporturilor juridice de muncă dintre angajator și salariat. Tocmai în pofida acestui fapt, contractul respectiv de muncă urmează a fi analizat în continuare într-un mod detaliat, pentru a putea concluziona asupra gradului de utilitate, dar și a celui de precaritate a acestei noi forme contractuale de muncă.

Materiale și metode utilizate

Pentru realizarea prezentului studiu au fost utilizate acte normative internaționale, precum și publicațiile științifice din acest domeniu. În prezentul studiu au fost utilizate o serie

de metode de cercetare științifică, printre care menționăm în special: metoda istorică, metoda comparativă, metoda de analiză și sinteză, metoda generalizatoare, precum și alte metode științifice. Scopul acestui articol științific constă în analiza juridică a conceptului și regimului juridic al contractului de muncă *on call*, a avantajelor și dezavantajelor acestei forme contractuale atât pentru salariat, cât și pentru angajator.

Rezultate obținute și discuții

Legislația muncii a Republicii Moldova, la momentul actual, nu conține o reglementare expresă a contractului de muncă *on call*. În unele dintre statele în care un astfel de tip de contract este reglementat în mod expres, el poate fi regăsit sub denumirea de zero hour contract, adică un contract cu zero de muncă.

Chiar și în România, stat-membru al Uniunii Europene, nu se regăsește nici o prevedere normativă care ar supune reglementării juri-

dice un astfel de contract de muncă. Totodată, menționăm faptul că în proiectul de lege pentru completarea art.103 din Legea 53/2003 poate fi regăsită noțiunea legală a contractului individual de muncă cu zero ore. Așadar, acest proiect de legea definea contractul de 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 de muncă *on call* este un tip de contract care la prima vedere pare a satisface în mare parte necesitățile angajatorului comparativ cu cele ale salariatului, deoarece permite angajatorilor să-și suplinească rapid statele sale de personal atunci când aceasta devine o necesitate stringentă ca urmare a unor situații noi, uneori chiar și imprevizibile care sunt dictate de realitățile economiei de piață. Totodată, efectele juridice pe care le generează acest tip

de contract, sunt diferite atât pentru fiecare parte contractuală, cât și pentru partenerii sociali în calitate de reprezentanți ai acestora. Dacă e să ne referim la poziția promovată de sindicate cu privire la acest tip de contract, se afirmă că o astfel de formă contractuală este una mai puțin avantajoasă pentru salariați, uneori chiar și precară, deoarece apariția ca urmare a flexibilizării a noilor forme contractuale de muncă nu asigură de fiecare dată și existența unor condiții demne de muncă pentru diverse categorii de salariați. Totodată, susținem poziția noastră expusă anterior, conform căreia „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” [2, p. 375].

Avantajele angajatorului	Dezavantajele angajatorului	Avantajele salariatului	Dezavantajele salariatului
<ul style="list-style-type: none"> • O formă flexibilă de muncă pentru o potrivire optimă a fluctuației volumului de muncă cu numărul efectiv de ore de muncă • Posibilitate de angajare temporară în momentele de creștere neașteptată a afacerii • Substituirea temporară a unui salariat care absentează motivat de la locul de muncă 	<ul style="list-style-type: none"> • Se înregistrează uneori o productivitate inferioară a muncii • Dificultatea monitorizării performanței salariaților de către echipa de management • Personal nemotivat 	<ul style="list-style-type: none"> • Permite salariaților îmbinarea obligațiilor familiale cu cele de muncă • Ajută la integrarea pe piața muncii a anumitor categorii de persoane (tineri, femei, persoane cu dizabilități, etc.) • Mod mai simplu de a găsi un loc de muncă • Răspunde unei nevoi de flexibilitate 	<ul style="list-style-type: none"> • Protecția socială diminuată • Dependență financiară de alte surse de venit • Lipsa unor perspective de calificare și promovare

Fig. 2. Prezentarea efectelor contractului de muncă *on call* asupra salariatului și angajatorului

Sursa: Elaborat de către autori.

Contractul de muncă *on call* nu se bucură de o reglementare legislativă uniformă la nivelul statelor membre ale Uniunii Europene,

fiecare stat având anumite particularități distincte de reglementare.

Legislația muncii din Marea Britanie, nu

conține nici o prevedere care ar stabili o durată de timp minimă în care salariatul ar fi obligat să se afle la locul său de muncă și să efectueze nemijlocit acea muncă pentru care a fost contractat în favoarea și sub autoritatea angajatorului său. Totodată, nu este prestabilită nici obligația angajatorului de a acorda un număr minim de ore de muncă pe săptămână sau lună pentru salariații care lucrează în baza contractelor de muncă *on call*. Dacă e să stabilim durata maximă a timpului de muncă în baza unei astfel de forme contractuale, ea ca și în cazul unui contract individual de muncă standard nu poate depăși durata normală zilnică a timpului de muncă, adică nu trebuie să fie mai mare de 8 ore de muncă pe zi.

Reglementarea juridică inițială a contractului de muncă *on call*, permitea ca angajatorul să insereze în conținutul acestui contract o clauză specifică de exclusivitate, care odată inclusă, limita în mod expres dreptul salariatului de a mai avea încheiate astfel de contracte concomitent și cu alți angajatori, indiferent de faptul dacă angajatorul care a introdus clauza de exclusivitate a solicitat sau nu măcar odată intervenția acestui salariat. Această situație a durat până în anul 2015, când s-a constatat că posibilitatea de existență a unei astfel de clauze în contractele de muncă *on call* este neîntemeiată și abuzivă, și presupune existența efectelor juridice disproporționate pentru părțile raportului juridic de muncă [3, p. 30].

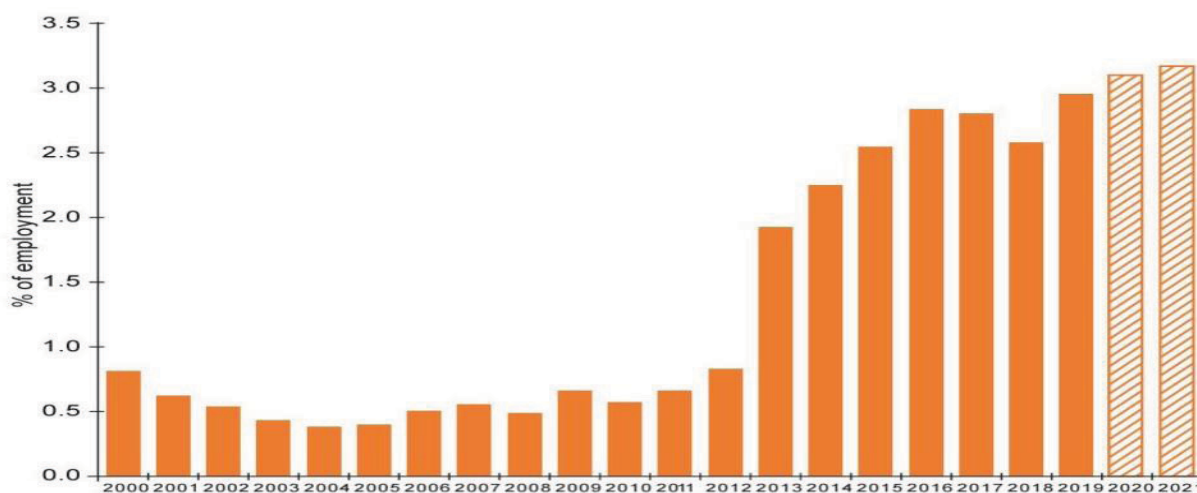


Fig. 3. Cota procentuală a contractelor de muncă *on call* în Marea Britanie pe parcursul anilor 2000-2021

Sursa: [4].

În Marea Britanie, sectoarele care utilizează cel mai des contractele *on call* sunt de: catering, comerț cu amănuntul, construcții, servicii hoteliere, etc. Avantajul major pentru angajatori al acestui tip de contract îl reprezintă faptul că ei plătesc salariații doar pentru orele efectiv lucrate, acest lucru permițându-le angajatorilor să economisească banii pe care i-ar fi cheltuit pentru salarii cu normă întreagă și alte cheltuieli legate de angajări de tip standard.

Totuși un contract *on call* nu echivalează

cu zero drepturi. Drepturile de care beneficiază acești salariați depinde de statutul ce lor le este acordat de legislațiile naționale, care poate fi cel al unui angajat, al unui lucrător sau al unei persoane care desfășoară activități independente. Majoritatea persoanelor încadrate în baza unui contract de muncă *on call* beneficiază de drepturile de bază stabilite pentru salariați, cum ar fi dreptul la concediul anual de odihnă și salariul minim pe economie stabilit la nivel național.

Statul juridic al persoanei angajate în baza contractului <i>on call</i>			
Drepturile de muncă asociate fiecărui statut	Salariat	Lucrător	Persoană care desfășoară activitate pe cont propriu
<i>Salariul minim național</i>	✓	✓	-
<i>Protecția împotriva reținerilor ilegale din salariu</i>	✓	✓	-
<i>Concediu anual plătit</i>	✓	✓	-
<i>Pauze de odihnă</i>	✓	✓	-
<i>Dreptul de a solicita un lucru flexibil</i>	✓	-	-
<i>Dreptul la instruire profesională</i>	✓	-	-
<i>Protecția împotriva discriminărilor</i>	✓	✓	✓
<i>Perioade minime de preaviz</i>	✓	-	-
<i>Protecție împotriva concedierii abuzive</i>	✓	-	-

Fig. 4. Drepturile de bază de care beneficiază persoanele angajate în baza contractului *on call* în dependență de statutul său juridic

Sursa: Elaborat de către autori.

Reglementarea juridică a contractului de muncă *on call* în Olanda denotă existența câtorva particularități de ordin juridic. În primul rând, în sistemul de drept olandez contractul *on call* cuprinde în sine două formule distincte: un acord prealabil cu privire la posibilitatea încheierii ulterioare a contractului de muncă, și în cazul manifestării exprese de voință din partea salariatului încheierea propriu-zisă a unui contract de muncă. În cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul, raportul de muncă nu ia naștere. Comparativ cu legislația britanică, legislația olandeză este una mai protectivă pentru salariat, astfel încât dacă este solicitată intervenția salariatului aceasta se face pentru cel puțin 3 ore de muncă, iar dacă durata efectivă de muncă a fost mai mică decât acest interval de timp, obligația de plată a angajatorului se păstrează

petru cel puțin 3 ore de muncă per intervenție, indiferent de faptul dacă salariatul a muncit mai puține ore [5].

În sistemul de drept olandez, este reglementată în mod expres obligația angajatorului de a preaviza salariatul cu cel puțin 4 zile înainte ca să fie necesară intervenția salariatului pentru a presta o anumită muncă în favoare angajatorului. Dacă angajatorul nu respectă acest termen minim de preaviz, salariatul nu are obligația să accepte această solicitare de intervenție din partea angajatorului. Un termen similar de cel puțin 4 zile calendaristice se aplică și în cazul în care angajatorul își revocă solicitarea înaintea salariatului. Așadar, în cazul în care revocare are loc într-un termen mai mic de 4 zile, angajatorul va fi obligat să achite în favoarea salariatului toate orele pentru care a fost programată intervenția acestui salariat, chiar dacă munca efectivă nu a fost prestată.

În cazul în care contractul *on call* a fost încheiat pentru o perioadă de cel puțin 12 luni, angajatorului îi revine obligația să îi propună acestui salariat încheierea unui contract individual de muncă cu un număr prestabilit de ore. Totodată, această ofertă trebuie să fie cel puțin echivalentă cu numărul mediu al orelor lucrate în acel an. Adică, salariații în cazul în care acceptă această ofertă sunt încadrați în baza contractului individual de muncă pe timp parțial sau integral. Dacă nu acceptă oferta lansată de către angajator, atunci salariatul poate opta pentru păstrarea contractului *on call*.

Angajatorul nu poate înceta acest tip de contract prin a nu mai apela salariatul, deoarece tăcerea angajatorului este interpretată ca și prelungirea contractului prin tacita reconducțiune. Încetarea contractului *on call* este posibilă doar prin încheierea unui acord în acest sens, în formă scrisă între părțile contractante.

Dacă angajatorul încheie succesiv cu același salariat două contracte de muncă *on call* pe perioadă determinată, durată cărora depășește 2 ani, următorul contract de muncă *on call* încheiat între aceleași părți urmează a fi încheiat în mod obligator pentru o perioadă nedeterminată. În acest caz, vor fi considerate contracte de muncă *on call* succesive, dacă ele au fost încheiate într-un interval de până la 6 luni.

Spre exemplu, în Germania legiuitorul stabilește un număr minim săptămânal de 10 ore de muncă pentru care angajatorul trebuie să îi solicite intervenția salariatului în baza acestui tip de contract. Ca și în orice altă legislație, nici în Germania durata zilnică normală a timpului de muncă nu trebuie să depășească 8 ore de muncă pe zi.

În ceea ce privește regulile de salarizare a angajaților care prestează o muncă în temeiul unui contract de muncă *on call*, acestea sunt foarte simple, retribuiția fiind proporțională orelor efectiv lucrate de către salariat în fa-

voarea angajatorului. Aceasta este achitată fie pentru fiecare intervenție, fie pentru o săptămână sau lună de muncă.

Solicitarea de intervenție parvenită din partea angajatorului în adresa salariatului trebuie neapărat să fie una prealabilă, cu stabilirea concretă a unui interval minim de timp care se stabilește de regulă în contractul individual de muncă încheiat între părți, dar de asemenea poate fi stabilit la nivel de contracte colective de muncă sau chiar la nivel legislativ. Dacă e să ne referim în continuare la legislația germană, atunci urmează să menționăm faptul că solicitarea de intervenție în baza contractului de muncă *on call* urmează a fi adusă salariatului la cunoștință cu cel puțin 4 zile înainte. În solicitarea respectivă pe lângă indicarea nemijlocită a datei la care salariatul trebuie să se prezinte la locul de muncă urmează a se indica și numărul concret de ore de muncă pentru care se solicită intervenția salariatului.

În Spania, angajatorului îi revine obligația de a notifica salariatul despre necesitatea de a se prezenta la locul de muncă cu cel puțin o săptămână mai devreme. Respectarea termenului de preaviz din partea angajatorului, reprezintă o garanție juridică pentru salariați, deoarece, de regulă, salariații sunt încadrați concomitent în mai multe contracte de muncă *on call*. Astfel, pentru a putea executa obligațiile contractuale asumate în baza tuturor contractelor încheiate, notificarea este esențială pentru organizarea efectivă a timpului de muncă [6].

Chiar dacă contactul de muncă *on call* reprezintă o formulă contractuală distinctă, mai puțin cunoscută și foarte diferită față de conceptul clasic al unui contract individual de muncă, totuși nu putem nega faptul că acest contract prezintă o serie de avantaje și dezavantaje pentru fiecare parte contractuală.

Așadar, angajatorii și reprezentanții acestora agreează o astfel de formă contractuală pe motiv că reprezintă un mijloc rapid de suplینire

a locurilor de muncă devenite temporar vacante, sau nou create pentru o anumită perioadă determinată de timp, în legătură cu creșterea temporară a volumului de producție, precum și reducerea costurilor necesare întreținerii personalului în cazurile de reducere a activității sau chiar staționării unității.

Dacă e să analizăm avantajele pe care contractul *on call* le poartă pentru salariați, în primul rând putem menționa posibilitatea îmbinării activității de muncă cu orice alt tip de obligații, precum cele de studii, îngrijirea unor persoane aflate la întreținere, precum și alte obligații familiale. De asemenea, salariații au posibilitatea de a muncii concomitent în baza mai multor contracte de muncă tipice sau atipice.

În ceea ce privește dezavantajele pe care le poartă acest contract, putem menționa cu certitudine că acestea se fac resimțite mai mult la nivelul salariaților decât la cel al angajatorilor, resimțindu-se mai ales prin lipsa stabilității locului de muncă și respectiv a salariului [7].

Sunt cazuri când salariatul fiind parte a unui contract de muncă *on call* nu are nici o sursă de venit, deoarece pe toată durata de existență a contractului respectiv de muncă nu a parvenit nici o solicitare de intervenție din partea angajatorului. Angajatorii refuză să investească în astfel de salariați temporari, aceștia nefiind luați în calcul nici la promovare.

Concluzii

Legislația muncii a Republicii Moldova este una destul de restrictivă în ceea ce privește noile aranjamente contractuale de muncă, astfel încât la momentul actual avem o reglementare destul de limitată a celor mai simple forme atipice de muncă, care nu mai fac față provocărilor cu care se confruntă angajatorii pe piața forței de muncă.

Or, astfel de forme contractuale de muncă cum sunt contractele de muncă pe perioadă determinată, contractele de muncă cu fracțiune de normă (cu timp de muncă parțial), munca

la domiciliu sau cea de la distanță, deja cu siguranță nu mai trebuie să fie încadrate în categoria raporturilor de muncă atipice.

Supra flexibilizarea raporturilor de muncă și ca urmare apariția unor noi forme contractuale de muncă, reprezintă soluția necesară pentru dezvoltarea economică a societății și pentru menținerea raporturilor noi apărute în albia legalității.

Deși poate, la momentul actual, este complicat să acceptăm un contract individual de muncă în care părțile nu specifică un număr minim de ore de muncă pentru zi, săptămână sau lună, totuși trebuie să ținem cont de faptul că astfel de forme de muncă duc la eradicarea completă a fenomenului muncii nedecarate pe de o parte, și la micșorarea numărului de persoane care se află în căutarea unui loc de muncă pe de altă parte.

Într-un final, reiterăm poziția noastră conform căreia „flexibilizarea continuă a raporturilor de muncă, inclusiv prin crearea 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 pieței forței de muncă. Important în acest sens ca reglementările noilor forme contractuale să nu fie ambigue și să țină cont de interesele ambelor părți contractuale” [2].

Referințe bibliografice

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 24.03.2024)

2. MIHAILOV, T. *Contractul individual de muncă cu zero ore de muncă*. În: Conferința științifică națională cu participare internațională „Integrare prin cercetare și inovare”, 9-10 noiembrie 2023. Chișinău: 2024 (cep USM), p. 375. ISBN 978-9975-62-687-3.

3. *International Labour Organization, Non standard employment around the world: understanding challenges, shaping prospects*. Geneva, 2016, 375. Disponibil: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm (Accesat 24.03.2024)

4. *Chartered Institute of Personnel and Development. Zero-hour contracts. Evolution and current status*. London, 2022. Disponibil: [https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/zero-hours-contracts-](https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/zero-hours-contracts-report-aug-2022_tcm18-110465.pdf)

[report-aug-2022_tcm18-110465.pdf](https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/zero-hours-contracts-report-aug-2022_tcm18-110465.pdf) (Accesat 24.03.2024)

5. DIMITRIU, R. *Tendențe de flexibilitate a raporturilor de muncă*. În: *St. de drept românesc*, an 20 (53), nr. 1–2, p. 252. București, ianuarie–iunie 2008.

6. *On-call agreement*. Disponibil: <https://www.blatterlegal.com/en/knowledge-base/labour-law/on-call-agreement/> (Accesat 24.03.2024).

7. MARICA, M.-E. *Contracte de muncă atipice*. București: Universul Juridic, 2019, 413 p. ISBN 978-606-39-0407-3