

# CALITĂȚILE NECESARE UNUI SALARIAT ÎN VEDEREA SUSTINERII CU SUCCES A PERIOADEI DE PROBĂ

**Autori: Natalia CHIRIAC, lect. univ.  
Veronica IONEL, st. gr. DP-1603 M**

Universitatea Tehnică a Moldovei

**Abstract:** Înainte de a alege un angajat concret și a încheia cu el un contract individual de muncă ce include clauza perioadei de probă, departamentul resurse umane organizează interviuri orale, diferite anchete, teste. În mare parte, acestea reprezintă instrumente de management și nu prea ar avea de-a face cu legislația muncii. Printre prevederile legale, prevăzute în Codul Muncii al R. Moldova (în continuare C.M. al R. Moldova), care se iau în considerare în perioada concursului de angajare se numără cercetarea unor serii de documente necesare angajării, în primul rând actele ce atestă studiile potențialului angajat și carnetul de muncă. În principiu, aceste două acte arată dacă persoana respectivă corespunde funcției solicitate: diploma de specialitate arată în ce domeniu persoana posedă cunoștințe practice, iar carnetul de muncă – dacă au fost utilizate acestea în practică și pentru ce perioadă. Una din nemulțumirile persoanelor care tind să se încadreze în câmpul muncii este legată de faptul că ei consideră prezentarea actelor necesare suficientă pentru a permite angajatorilor să facă o concluzie asupra candidatului, fără a mai organiza perioada de probă. Până când nu putem exclude falsul actelor, ceea ce e demonstrat atât de des și în practică, fiecare angajator are dreptul să pună la îndoială candidatura prezentată și să adauge condiții suplimentare angajării ulterioare. Pentru a detalia acest subiect, în articolul respectiv ne vom concentra asupra aspectelor organizării perioadei de probă din punctul de vedere al managementului resurselor umane.

**Cuvinte cheie:** muncă, perioadă de probă, angajare, resurse umane, contract de muncă, cerințe, interviu, salariat.

Pentru a verifica obiectivitatea informației prezentate de angajat referitoare la pregătirea teoretică și experiența sa practică este necesar să fie stabilite unele criterii concrete după care va fi evaluat angajatul.

În acele companii în care selectarea personalului este bine organizată, deja în momentul anunțării postului vacant, sunt stabilite cerințele necesare, cărora trebuie să le corespundă candidatul. Dacă în companie se practică testarea angajaților, astfel de metode pot fi aplicate și candidatului la postul vacant. La verificarea corespunderii candidatului cerințelor funcției pot fi utilizate, de asemenea diferite modele sau scheme de testare.

Dacă toată această procedură în cadrul companiei nu se organizează, atunci se va ține cont de actele normative, ce au referire la funcția la care pretinde angajatul.

Reieșind din faptul că în baza documentelor prezentate, testelor și rezultatelor interviului, candidatul a fost acceptat, atunci pe parcursul perioadei de probă, evaluarea angajatului trebuie să se limiteze la verificarea și controlul îndeplinirii sarcinilor ce-i corespund după funcție [12].

În perioada supravegherii respective angajatorul trebuie să stabilească:

1. Dacă angajatul se descurcă cu **volumul obligațiilor cu care a fost însărcinat** și cu **normele stabilite de producție**. Acesta e primul criteriu de evaluare a corespunderii lucrătorului cu funcția delegată. Pentru a putea fi utilizat acest principiu, este nevoie de a stabili unități de măsură (% , unități, etc);
2. **Actualitatea îndeplinirii sarcinilor ce reies din funcția deținută**. Acest criteriu se află în legătură directă cu cel anterior, mai ales în timpul perioadei de probă, deoarece îndeplinirea normelor stabilite de producție sunt proporționale cu normele de timp stabilite pentru o sarcină concretă. Referindu-ne la funcțiile de conducere, criteriul „actualitate” are un caracter neclar, pentru că nu orice funcție de conducere sau organizatorico-administrativă poate fi normalizată în funcție de timp. În ceea ce-i privește pe specialiști și lucrătorii tehnici, performanța în timp a sarcinilor stabilite este verificată prin stabilirea unui administrator sau supraveghetor al sarcinilor specifice și datele țintă pentru realizarea acestora.
3. **Corectitudinea și calitatea serviciilor prestate**. În activitatea angajatului, evaluarea corectitudinii îndeplinirii obligațiilor corespunzătoare funcției deținute se bazează pe respectarea legislației, normelor stabilite și a altor acte. Rezultatul direct al angajatului constă în producție (prestarea serviciilor) corespunzătoare cerințelor regulamentelor tehnice, prevederilor standardelor și condițiilor tehnice.
4. Nivelul de **independență** în îndeplinirea obligațiilor de serviciu. Dacă participarea conducătorului direct sau a custodelui la munca angajatului va fi necontrolată, atunci există riscul de a se evalua greșit corespunderea acestuia funcției propuse.

Acestea reprezintă doar unele criterii de bază ce urmează a fi completate și concretizate în dependență de grupa de muncitori. Astfel, în timpul cercetării angajatului, necesită a fi verificate:

- Corectitudinea folosirii instrumentelor;
- Ritmul de lucru (capacitatea de a planifica timpul de lucru) etc.
- Eficiența consumului de materii prime și produse semifinite.

Legislația muncii nu prevede evaluarea a astfel de calități personale ale angajatului ca capacitatea de adaptare psihologică, abilități de comunicare, leadership, inițiativa, creativitate, muncă în echipă, etc. Este prevăzută doar corespunderea funcției însărcinate. Spre exemplu, în cazul în care subiectul este un contabil genial, dar impulsiv, necomunicativ și în general neplăcut ca om, verdictul „nu corespunde” va fi dificil de emis.

Deși legislația R. Moldova nu definește perioada de probă, o reglementează începând cu art. 60 al Codului Muncii și anume:

Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, acestuia i se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 3 luni și, respectiv, de cel mult 6 luni – în cazul conducătorului unității, adjunctilor lui, contabilului-șef și altor persoane cu funcție de răspundere lista cărora se aprobă de către angajator cu consultarea reprezentanților salariaților. În cazul angajării muncitorilor necalificați, perioada de probă se stabilește ca excepție și nu poate depăși 30 zile calendaristice. [2, art. 60]

În perioada de probă nu se include perioada aflării salariatului în concediu medical și alte perioade în care el a absentat de la lucru din motive întemeiate, confirmate documentar.

Una dintre cele mai importante clauze facultative ale contractului individual de muncă este perioada de probă, expres stipulată în art. 49 alin. (1) lit. m) din Codul muncii. Această clauză trebuie să fie prevăzută expres în contractul individual de muncă. În lipsa unei astfel de clauze, se consideră că salariatul a fost angajat fără perioadă de probă.

Astfel, perioada de probă, fiind o modalitate de verificare a cunoștințelor profesionale ale salariaților, constituie o clauză contractuală lăsată la latitudinea părților, care nu are efect rezolutoriu [5, p. 47-51], dar care dă posibilitatea oricăreia dintre părți să denunțe unilateral contractul individual de muncă, fără preaviz, la sfârșitul perioadei sau pe parcursul perioadei [11].

Pe parcursul perioadei de probă, salariatul beneficiază de toate drepturile și îndeplinește obligațiile prevăzute de legislația muncii, de regulamentul intern al unității, de contractual colectiv și de cel individual de muncă. Pe durata contractului individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

În ceea ce privește durata perioadei de probă, legiuitorul stabilește termenul minim și maxim al acesteia, reieșind din faptul dacă salariatul a fost angajat în baza contractului individual de muncă pe durată determinată sau nedeterminată.

Astfel, dacă salariatul a fost angajat în baza contractului individual de muncă pe durată *nedeterminată*, se aplică prevederile art. 60 C.M. al R. Moldova, și anume:

- până la 3 luni – pentru profesiile de muncitori și funcțiile de specialiști sau funcționari;
- până la 6 luni – în cazul conducătorului unității, adjunctilor lui, contabilului-șef și altor persoane cu funcție de răspundere lista cărora se aprobă de către angajator cu consultarea reprezentanților salariaților.
- până la 30 de zile – în cazul angajării muncitorilor necalificați.

În situația în care salariatul a fost angajat în baza contractului individual de muncă pe durată *determinată*, angajatorul va recurge la aplicarea prevederilor art. 61 C.M. al R. Moldova, și anume:

- a) 15 zile calendaristice pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;
- b) 30 de zile calendaristice pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Este interzis să se aplice perioada de probă în cazul încheierii contractului individual de muncă cu următoarele categorii de salariați:

a) *tinerii specialiști*. Conform art. 1 C.M. al R. Moldova, prin tânăr specialist înțelegem absolventul instituției de învățământ superior, mediu de specialitate sau secundar profesional în primii trei ani după absolvirea acesteia.

b) *persoanele în vârstă de până la 18 ani*. Legea privind drepturile copilului [8], în art. 1, stabilește că o persoană este considerată copil din momentul nașterii până la vârsta de 18 ani. Pe de altă parte, Legea cu privire la tineret [7], stabilește că *tânăr este* persoană cu vârsta cuprinsă între 14 și 35 de ani. Conform art. 50 alin. (2) al Constituției R. Moldova, copiii și tinerii se bucură de un regim special de asistență în realizarea drepturilor lor, inclusiv interzicerea aplicării perioadei de probă persoanelor în vârstă de până la 18 ani. Precizările pe care le facem aici vizează subiecții regimului special și regimul special propriu-zis aplicabil copiilor și tinerilor [3, p. 201-202].

c) *persoanele angajate prin concurs*. Logica legiuitorului în acest caz derivă din faptul că salariaților angajați prin concurs le-au fost deja testate abilitățile și capacitățile profesionale.

d) *persoanele care au fost transferate de la o unitate la alta*. În conformitate cu art. 74, alin. (10) C.M. al R. Moldova, persoanele care au fost transferate de la o unitate la alta sunt acelea care au venit să se angajeze prin transferarea de la o altă muncă permanentă la unitatea în cauză.

e) *femeile gravide*. Nu este rațională stabilirea perioadei de probă pentru femeile cu copii în vârstă de până la 6 ani, și pentru persoanele care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului, întrucât aceste categorii de salariați nu pot fi concediați, cu excepția cazurilor de lichidare a unității sau încetare a activității angajatorului persoană fizică, precum și a situațiilor de comitere a unor abateri disciplinare grave, prevăzute de art. 86 alin. (10) lit. g-k) din C.M. al R. Moldova. În situația în care angajatorul a stabilit, la angajare, pentru salariații respectivi o perioadă de probă, el nu va avea dreptul să dispună concedierea pentru rezultate nesatisfăcătoare ale perioadei de probă [10, p. 372].

f) *persoanele cu dizabilități*. Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități [9] definește *persoana cu dizabilități* drept persoană cu deficiențe fizice, mintale, intelectuale sau senzoriale, deficiențe care, în interacțiune cu diverse bariere/obstacole, pot îngreuna participarea ei deplină și eficientă la viața societății în condiții de egalitate cu celelalte persoane. Drept dovadă, persoana va anexa certificatul privind gradul de dizabilitate.

g) *persoanele alese în funcții electivă*. Dicționarul explicativ al limbii române [4] definește funcția electivă ca fiind funcția care este numită sau conferită prin alegeri; bazată pe alegeri. La persoanele alese în funcții electivă se referă cele alese pentru ocuparea funcțiilor remunerate în organele sindicale, în organele patronatelor, altor organizații necomerciale și societăți comerciale [1, p. 50].

h) *persoanele angajate în baza unui contract individual de muncă cu o durată de până la 3 luni*. Se interzice, de asemenea aplicarea perioadei de probă la încheierea contractului individual de muncă pe un termen de până la trei luni, de exemplu, pe perioada absenței temporare a salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat (cu excepția cazurilor de aflare a acestuia în grevă), sau pentru perioada în care el se află în unul din concediile prevăzute la art. 112 (Concediul de odihnă anual), 120 (Concediul neplătit), 123 (Concediul medical), 124 (Concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului), 126 (Concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 6 ani), 178 (Concediul suplimentar acordat salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate), 299 (Concediul de odihnă anual prelungit) și 300 (Concediul de lungă durată al cadrelor didactice și al cadrelor din organizațiile din sfera științei și inovării).

Dacă, pe durata perioadei de probă, contractul individual de muncă nu a încetat în temeiurile prevăzute de legislația muncii, acțiunea contractului continuă și încetarea lui ulterioară va avea loc în baze generale. În cazul în care rezultatul perioadei de probă este nesatisfăcător, acest lucru se constată în ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) cu privire la concedierea salariatului, ce se emite de către angajator până la expirarea perioadei de probă, fără plată indemnizației de eliberare din serviciu. În cazul în care ordinul este emis după expirarea perioadei de probă, acesta se va considera nul, din motivul că neconcedierea până la expirarea termenului de probă se consideră că un acord tacit pentru activitatea în continuare a salariatului [6, pct.18]. Salariatul are dreptul să atace concedierea în instanța de judecată.

Necătând la faptul că scopul perioadei de probă este de a verifica dacă angajatul corespunde funcției însărcinate, disciplina muncii și alți factori nu ar trebui neglijați de către angajatori. Devierile de la standardele întreprinderii la fel ar trebui luate în considerație, doar că ele nu pot fi enumerate ca motive pentru care angajatorul a ajuns la concluzia că persoana dată nu corespunde necesităților lor.

În general, perioada de probă se consideră a fi un avantaj al angajatorului, dar se întâlnesc situații când ea poate fi benefică și pentru salariat. Perioada de probă în raportul contractual de muncă este o modalitate prin care se testează, efectiv, cunoștințele și abilitățile salariatului cu referire la funcția pentru care a fost angajat. În același timp, acest instrument reprezintă și o metodă efectivă de verificare a compatibilității angajatorului cu prototipul unui anumit salariat, dar și a adaptabilității salariatului cu mediul organizațional al angajatorului [10, p. 371].

Este indiscutabil faptul că există și de partea angajatului, și de partea angajatorului atât avantaje, cât și dezavantaje. Pe toată perioada de probă angajatorul are posibilitatea să testeze abilitățile angajatului sau capacitatea de integrare în structura organizării în așa fel încât să corespundă cerințelor postului. Angajatul, pe de cealaltă parte, își poate da seama dacă se poate integra în cultura organizațională a structurii în care urmează să activeze.

Atât angajatul, cât și angajatorul, pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă pot renunța la contractul individual de muncă printr-o notificare scrisă, fără preaviz și fără justificare. Pe de altă parte, dezavantajele intervin în momentul în care salariatul, de exemplu, se consideră neîndreptățit și după 90 de zile, timp în care

a fost în perioada de probă, contractul de muncă poate înceta fără motivare și/sau fără preaviz. Este foarte important faptul că pe toată perioada de probă salariatul se bucură de aceleași drepturi și obligații ca oricare alt angajat al societății.

Dacă angajatul e speriat într-o oarecare măsură de perioada de probă, atunci el trebuie să țină cont de faptul că perioada de probă înseamnă contract, iar contract înseamnă vechime în muncă și remunerație (salariu).

În **concluzie**, putem spune următoarele:

- pe durata executării unui contract individual de muncă, se poate stabili o singură perioadă de probă. Excepție: Salariații pot fi supuși la o nouă perioadă de proba dacă vor debuta la același angajator, într-o nouă funcție sau dacă vor presta activitate într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.
- perioada de proba reprezintă vechime în muncă.
- legiuitorul stabilește termenul minim și maxim al acesteia, reieșind din faptul dacă salariatul a fost angajat în baza contractului individual de muncă pe durată determinată sau nedeterminată.
- C.M. stabilește expres lista cercului de persoane asupra cărora este interzisă aplicarea perioadei de probă.
- pentru munca depusă, angajatul primește un salariu; salariul este negociat înainte de încheierea contractului de muncă, fiind menționat în acesta.
- în perioada de probă, angajatul are aceleași drepturi și obligații ca și orice alt angajat.
- în perioada de probă, angajatorul poate verifica aptitudinile angajatului și poate decide dacă este potrivit sau nu postul pe care îl ocupă, iar angajatul poate decide dacă mediul de lucru, condițiile sau orice alte împrejurări se potrivesc aspirațiilor sau așteptărilor sale profesionale.

#### **Bibliografie:**

1. Capșa Tudor. *Comentariu științifico-practic la Codul Muncii al Republicii Moldova. În Dreptul muncii*. Nr. 10-11, 2009.p. 3-94
2. *Codul muncii al Republicii Moldova* nr. 28.03.2003, Monitorul Oficial al RM nr. 159-162 din 29.07.2003;
3. *Constituția Republicii Moldova: comentariu/coord. de proiect: Klaus Sollfrank; red.: Nina Partac, Lucia Țurcanu*. Ch.: Arc, 2012 (Tipogr. „Europress”). 576 p
4. *Dicționar explicativ al limbii române*, ediția a II-a revăzută și adăugită, Academia română, Institutul de lingvistică Iorgu Iordan – Al. Rosseti, Ed. Universul Enciclopedic Gold. 2016. 1376 p.
5. Ghimpu Sanda, *Termenul de încercare în contractul de muncă*, în “Justiția Nouă” nr. 1/1991, pag. 47-51
6. Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova *privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă*
7. Legea cu privire la tineret Nr. 215 din 29.07.2016. Publicat: 23.09.2016 în Monitorul Oficial Nr. 315-328, art Nr: 688.
8. Legea privind drepturile copilului nr. 338 din 15.12.1994. Publicat: 02.03.1995 în Monitorul Oficial nr. 13, art Nr: 127
9. Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr. 60 din 30.03.2012. Publicat: 27.07.2012 în Monitorul Oficial Nr. 155-159, art Nr: 508
10. Romandaș Nicolai, Boișteanu Eduard, *Dreptul Muncii*, Manual, Chișinău 2015. 736 p.
11. Ștefănescu I. T. și Beligrădeanu Ș., *Codul muncii*, Editura Lumina Lex, București, 2003
12. Труханович Л.В. *Тонкости организации испытания при приеме на работу*, "Кадры предприятия" №9 год – 2005.