



CONDIȚII PRIVIND VÂRSTA SALARIATULUI

Tatiana MACOVEI,
magistru în drept, lector universitar (USM)

REZUMAT

Salariatul este persoana care muncește în favoarea unei alte persoane în baza unui contract de muncă, iar angajatorul are dreptul să verifice modul de îndeplinire a atribuțiilor de muncă de către salariat. Vârsta minimă de angajare în câmpul muncii este de 15 ani. Minorii cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani au nevoie de acordul părinților pentru a putea munci. Pentru anumite funcții, legea stabilește alte vârste minime de angajare: 18 ani, 21 de ani etc.

Cuvinte-cheie: salariat, vârstă, minor, plafon de vârstă.

SUMMARY

An employee is a person who works in the service of another person under an express or implied contract of hire, under which the employer has the right to control the details of work performance. The minimum age for employment is 15. Minors aged between 15 and 16 years old need parental consent to work. For certain functions stable law, the minimum age you are employed is: 18, 21, etc.

Keywords: employee, age, infant, age limit.

Unul dintre subiecții principali ai raportului juridic de muncă este salariatul. Potrivit art.1 al Codului muncii¹ al Republicii Moldova, salariatul este persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă. Conform art.43 alin. (1) al Constituției² Republicii Moldova, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă. Însă, după cum afirmă prof. Teodor Negru, capacitatea reală de muncă se manifestă foarte devreme. Primele deprinderi elementare de muncă apar la 3-4 ani. Omul în creștere se întărește și se dezvoltă fizicește și intelectual, permanent sporește capacitatea de muncă reală. Legislația, însă îl recunoaște pe om în calitate de subiect al dreptului muncii nu din momentul apariției capacității fizice și intelectuale reale, ci odată cu apariția capacității de muncă ca o categorie juridică, adică a personalității juridice de muncă. Cetățenilor li se recunoaște această capacitate din momentul când prin lege sunt considerați capabili de muncă sistematică, de muncă normată, adică de activitate în sfera relațiilor sociale de muncă, reglementată prin norme juridice³.

Din caracterul *intuitu personae* al contractului individual de muncă rezultă legătura indisolubilă dintre capacitatea de folosință și cea de exercițiu a persoanei ce urmează să se încadreze în muncă⁴. Caracterul *intuitu personae* al muncii înseamnă că munca se exercită personal de către salariat. Astfel, sub acest aspect, „capacitatea juridică, în ceea ce privește raportul juridic de muncă, poate fi considerată drept unică”⁵. De o altă părere este autorul rus B.K. Beghiveci⁶ care consideră că capacitatea de folosință și cea de exercițiu a persoanei fizice, în calitate de salariat, poate fi privită în mod distinct, deoarece exercitarea anumitor drepturi poate fi realizată fără participarea nemijlocită a salariatului, cum ar fi, spre exemplu, dreptul de a primi salariul,

admițând astfel că în materia raporturilor juridice de muncă poate să existe instituția reprezentării. Noi nu susținem această părere, afirmând că raportul juridic de muncă are un caracter personal. De aceeași părere este și autorul M.V. Lebedev⁷, care consideră că în dreptul muncii nu sunt temeiuri pentru formarea și dezvoltarea instituției reprezentării, întrucât raportul juridic de muncă nu admite modificarea componenței subiective, iar caracterul personal al muncii constituie o temelie a raporturilor juridice de muncă.

Caracterul personal al raportului juridic de muncă se atribuie nu doar la salariat, dar în egală măsură, și la angajator, deoarece salariatul înțelege că încheie contractul individual de muncă cu un anumit angajator. De asemenea, acest caracter se mai reliefează prin dreptul salariatului de a refuza să continue munca în cazul schimbării proprietarului unității sau a reorganizării acesteia, precum și a transferării unității în subordinea unui alt organ (art. 86 alin. (1) lit. v) Codul muncii).

Un alt aspect problematic vizează faptul dacă persoanele cu capacitate de exercițiu limitată pot sau nu pot avea calitatea de salariat. Potrivit art.25 al Codului civil⁸ al Republicii Moldova persoana care, în urma consumului abuziv de alcool sau consumului de droguri și de alte substanțe psihotrope, înrăutățește starea materială a familiei sale poate, fi limitată de către instanța de judecată în capacitatea de exercițiu. Asupra acestei persoane se instituie curatela. Iar alin.(2) al art.25 prevede că persoana indicată la alin.(1) are dreptul să încheie acte juridice cu privire la dispunerea de patrimoniu, să primească și să dispună de salariu, de pensie sau de alte tipuri de venituri doar cu acordul curatorului. Astfel, rezultă că, potrivit reglementărilor civile, persoanele fizice cu capacitate de exercițiu limitată pot avea calitatea de salariat. Dar trebuie de menționat pentru anumite categorii de profesii legea stabilește că persoana fizică trebuie să dispună de capacitate de exercițiu deplină. Exemple, în acest sens, pot servi: funcționarul public –



art.27 alin.(1) lit.c) al Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public⁹ prevede, pe lângă alte condiții, că la o funcție publică poate candida persoana care are capacitate de exercițiu deplină; art.24 alin. (1) lit.a) al Legii Curții de Conturi¹⁰ prevede că dreptul de a fi angajat al Curții de Conturi îl au cetățenii Republicii Moldova, care îndeplinesc mai multe condiții, printre care și condiția capacității depline de exercițiu; procurorii – art.36 alin.(1) lit.c) al Legii cu privire la procuratură¹¹ prevede, pe lângă alte condiții, că poate fi numită în funcția de procuror persoana care are capacitate de exercițiu deplină; ofițerii de informații și securitate, printre alte condiții de a accede în funcție, este și condiția capacității depline de exercițiu – art.7 alin.(1) lit.a) al Legii privind statutul ofițerului de informații și securitate. Deci, pentru anumite funcții speciale, legea stabilește concret drept o condiție de angajare – candidatul să aibă capacitate de exercițiu deplină, respectiv o persoană cu capacitate de exercițiu limitată nu va putea ocupa funcțiile respective.

Munca minorilor este un fenomen social specific tuturor țărilor, atât celor puternic dezvoltate, cât și celor în curs de dezvoltare sau slab dezvoltate¹². Potrivit Legii Republicii Moldova privind drepturile copilului¹³, o persoană este considerată copil din momentul nașterii până la vârsta de 18 ani. Comunitatea internațională, cât și cea națională, a fost și este preocupată de munca infantilă și în această direcție s-a adoptat cadrul normativ necesar reglementării condițiilor în care minorii pot să muncească în baza unui contract de muncă¹⁴. Munca copiilor necesită o abordare și o reglementare diferențiată în temeiul necesității protejării acestor categorii de salariați datorită vârstei precoce¹⁵. Convenția Organizației Internaționale a Muncii (în continuare OIM) nr.138/1973 cu privire la vârsta minimă de încadrare în muncă¹⁶ definește *munca copilului* drept orice fel de muncă, care prin natura sau prin condițiile în care se exercită, este susceptibilă de a dăuna sănătății, securității sau moralității adolescenților. Convenția ONU cu privire la Drepturile Copilului¹⁷ stipulează în art.32 că statele-părți la Convenție recunosc dreptul copilului de a fi protejat împotriva exploatării economice și de a nu fi constrâns la vreo muncă ce comportă riscuri sau este susceptibilă să-i compromită educația sau să-i dăuneze sănătății sau dezvoltării sale.

Constituția¹⁸ Republicii Moldova, în art.50 alin.(4), prevede că exploatarea minorilor, folosirea lor în activități care le-ar dăuna sănătății, moralității sau care le-ar pune în primejdie viața ori dezvoltarea normală sunt interzise. Statul este dator să protejeze copiii contra exploatării lor economice, precum și supunerea acestora la munci care i-ar putea prejudicia dezvoltarea fizică, intelectuală, socială etc.

Capacitatea deplină de a încheia un contract de muncă apare la vârsta de 16 ani. Însă ca excepție și minorii cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani pot munci,

însă față de această categorie de salariați sunt impuse anumite condiții suplimentare. Potrivit art.46 alin.(3) Codul muncii al Republicii Moldova, persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali, dacă, în consecință, nu îi vor fi periclitată sănătatea, dezvoltarea, instruirea și pregătirea profesională. Încadrarea în câmpul muncii a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă.

Aceste reglementări ale Codului muncii sunt conforme prevederilor Convenției OIM cu privire la vârsta minimă de încadrare în muncă. Astfel, menționăm că Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.138/1973 cu privire la vârsta minimă de încadrare în muncă¹⁹ instituie interdicția încadrării în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani. De asemenea, Convenția în cauză relevă faptul că vârsta încadrării în muncă nu poate fi, în nici un caz, inferioară vârstei la care încetează școlarizarea obligatorie. Art.7 din Convenția nr.138/1973 acordă statelor posibilitatea autorizării încadrării în munci ușoare a persoanelor între 13 și 15 ani sau a executării de către aceste persoane a unor astfel de munci, în condițiile în care muncile respective să nu fie susceptibile de a le prejudicia sănătatea sau dezvoltarea, să nu fie de natură a le prejudicia interesul pentru școală, participarea la programele de orientare sau formare profesională aprobate de autoritatea competentă, posibilitatea de a beneficia de instruirea primită.

Art.32 al Cartei Uniunii Europene privind drepturile fundamentale²⁰ (adoptată în anul 2000) dispune: „Vârsta minimă de admitere în muncă nu poate să fie mai mică de vârsta la care încetează perioada școlarizării obligatorii, fără a prejudicia regulile mai favorabile pentru tineri și cu excepția unor derogări limitate”. Astfel Carta dată nu stabilește o vârstă concretă de la care minorii pot să fie angajați în baza unui contract individual de muncă, ci specifică doar că această vârstă începe după perioada școlarizării obligatorii.

Revenind la prevederile legislației naționale, trebuie să menționăm că față de acordul părinților sau al reprezentanților legali necesar minorului cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani, pentru a se putea angaja în câmpul muncii, se înaintează anumite condiții:

- a) acordul trebuie să fie prealabil sau, cel puțin, concomitent încheierii contractului individual de muncă;
- b) acordul trebuie să fie special, adică să vizeze un anumit contract de muncă;
- c) acordul trebuie să fie expres, adică să aibă forma scrisă.

În calitate de exemplu de acord al părților privind angajarea copiilor lor cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani propunem:

Declarație

Subsemnatul, _____, posesor al buletinelui de identitate nr. _____, domiciliat pe adresa _____, în calitate de părinte al minoru-



lui _____, îmi exprim acordul ca acesta să lucreze la angajatorul _____, în calitate de _____, cu timp de muncă redus de _____ ore pe zi.

Precizez că am luat cunoștință de condițiile de muncă și sunt la curent cu prevederile Codului muncii cu privire la drepturile salariaților sub vârsta de 18 ani.

Data

Semnătura

Lipsa acordului părinților sau a reprezentanților legali la încheierea contractului individual de muncă de către minorul cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani antrenează nulitatea contractului de muncă, deoarece art.84 alin.(1) CM dispune că nerespectarea oricăreia dintre condițiile stabilite de prezentul cod la încheierea contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

O situație nereglementată de legislația RM este cazul în care părinții copilului cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani, care muncește în baza contractului individual de muncă, pentru care părinții anterior și-au dat acordul, doresc să revoce acest acord pentru temeiul că condițiile de muncă existente în momentul încheierii contractului individual de muncă s-au modificat și pot periclita sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională a minorului. În acest caz, am asista la încetarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților. Însă un asemenea temei de încetare a contractului individual de muncă nu regăsim în art.82 din Codul muncii. Astfel propunem ca dispozițiile art.82 Codul muncii al RM, care cuprinde enumerarea cazurilor de încetare a contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, să fie completat cu o literă suplimentară – l) cu următorul conținut: „Revocarea de către părinți sau reprezentanții legali a acordului dat pentru încheierea contractului individual de muncă în cazul salariatului minor cu vârsta cuprinsă între 15-16 ani atunci când condițiile de muncă pun în pericol sănătatea minorului sau pregătirea lui profesională”.

Deci, începând cu vârsta de 16 ani, persoana este liberă să decidă dacă dorește să se angajeze în câmpul muncii sau nu, iar în cazul în care dorește să muncească în baza unui contract individual de muncă, el deja nu mai are nevoie de acordul părinților. Având în vedere faptul că minorul nu este suficient de pregătit fizic și psihic pentru exercitarea oricăror munci, legea prevede muncile la care minorii nu pot fi admiși. În acest caz, ne aflăm pe tărâmul tratamentului diferențiat, care este justificat de dorința statului de a proteja minorii contra activităților care ar putea să le dăuneze. Codul muncii conține o serie de articole care interzic atragerea minorilor la anumite categorii de munci, cum ar fi munca de noapte, munca suplimentară, munca în zilele de repaus etc.

Un alt articol special din Codul muncii este 255, care la alin.(1) prevede că este interzisă utilizarea muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani la lucrările cu

condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase, la lucrări subterane, precum și la lucrări care pot să aducă prejudicii sănătății sau integrității morale a minorilor (jocurile de noroc, lucrul în localurile de noapte, producerea, transportarea și comercializarea băuturilor alcoolice, a articolelor din tutun, a preparatelor narcotice și toxice).

Alin.(2) art.255 Codul muncii indică că nomenclatorul lucrărilor cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani, precum și normele de solicitare maximă admise pentru persoanele în vârstă de până la 18 ani la ridicarea și transportarea manuală a greutăților, se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor și sindicatelor. Lista exhaustivă a locurilor de muncă, la care nu sunt admiși minorii cu vârsta sub 18 ani, este stabilită prin Hotărârea Guvernului nr.562 din 07.09.1993 privind aprobarea nomenclatorului de industrii, profesii și lucrări cu condiții grele și nocive proscrișe persoanelor mai tinere de 18 ani²¹.

Exemple de munci interzise minorilor sub vârsta de 18 ani sunt: turnător oțel; probator metal; mașinist la cazane; muncitori diverse profesii, cu atribuții la toate etapele tehnologice de fabricare a antibioticelor, vitaminelor și aminoacizilor, obținuți prin sinteză microbiologică; asamblor piese și articole, ungerea detaliilor pentru încălțăminte cu clei ce conține dizolvanți organici și ungerea tălpii cu topitură fierbinte; recepționar-pregătitor produse alimentare: la producerea berii în încăperi de subsol, la recepționarea lichidelor în producția de parfumerie, la producerea lichiorului și rachiului; prelucrarea tutunului și mahorcii, fermentarea; muncitori diverse profesii, producerea tutunului, mahorcii și fermentarea; producția de uleiuri eterice etc.

De asemenea, sunt proscrișe persoanelor mai tinere de 18 ani profesiile și lucrările care țin de ridicarea și mutarea manuală a greutăților:

- pentru persoanele de ambele sexe în vârstă de la 14 până la 16 ani – orice greutate;
- pentru persoanele de ambele sexe de la 16 până la 18 ani greutate de 2 kg (masa totală a greutăților mutate în timpul unui schimb de lucru nu trebuie să depășească 700 kg);
- la executarea cărora, de rând cu lucrul de bază, sunt ridicate și mutate manual greutăți:
 - pentru persoanele de ambele sexe în vârstă de la 14 până la 16 ani – greutate mai mari de 2 kg;
 - pentru persoanele ambelor sexe în vârstă de la 16 până la 18 ani – mai mult de 4 kg.

Totodată, durata lucrărilor de mutare manuală a greutăților nu trebuie să depășească o treime din schimbul de lucru, iar masa totală a greutăților mutate în timpul schimbului nu trebuie să depășească pentru persoanele de ambele sexe cu vârsta de la 14 până la 16 ani – 175 kg; cu vârsta de la 16 până la 18 ani – 350 kg.



Trebuie să enunțăm inadvertența existentă în legislație, deoarece Hotărârea de Guvern nr.562/1993 admite că salariați pot fi persoanele în vârstă de la 14 ani, însă aplicabile în acest sens sunt prevederile Codului muncii, care instituie drept vârstă minimă de încadrare în muncă 15 ani. Art.46 alin.(4) Codul muncii prevede expres că se interzice încadrarea în muncă a persoanelor în vârstă de până la 15 ani.

De la regula generală ce instituie vârsta la care apare capacitatea de muncă (16 ani), există și excepții, când prin lege sunt prevăzute alte vârste pentru ocuparea anumitor funcții. Cu titlu de exemplu invocăm:

a) art.39 al Legii cu privire la activitatea Poliției și statutul polițistului²² prevede printre alte condiții că poate fi angajat în Poliție candidatul care are cetățenia Republicii Moldova, domiciliu în țară și care întrunește, pe lângă condițiile stabilite de prezenta lege, și următoarele condiții speciale: a atins vârsta de 18 ani și are capacitate deplină de exercițiu;

b) art.7 al Legii privind statutului ofițerului de informații și securitate prevede că poate fi angajată în funcția de ofițer de informații persoana care a împlinit vârsta de minim 21 de ani. În același timp, art.7 alin.(3) lit.b) prevede că nu poate fi angajată în funcția de ofițer de informații persoana care a atins vârsta limită de încadrare în serviciu, de 40 de ani, cu excepția cazurilor stabilite prin act normativ al Serviciului în vederea completării lui cu specialități deficitare, dar nu mai mult de vârsta limită de aflare în serviciu;

O altă particularitate ce vizează vârsta salariatului se referă la plafonul maxim de aflare într-o anumită funcție. Spre exemplu, art.82 lit.i) Codul muncii prevede temei de încetare a contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților – atingere a vârstei de 65 de ani de către conducătorul unității de stat, inclusiv municipale, sau al unității cu capital majoritar de stat. Potrivit notei de la finele art.82 Codul muncii, persoanele eliberate din serviciu în temeiul lit.i) pot fi angajate pe o durată determinată conform art.55 lit.f), în orice funcție, alta decât cea de conducător de unitate de stat, inclusiv municipală, sau de unitate cu capital majoritar de stat. Iar art.25 alin.(1) lit.k) al Legii cu privire la statutul judecătorului²³ prevede în calitate de temei al eliberării judecătorului din funcție expirarea împlinirii în legătură cu nenumirea judecătorului până la atingerea plafonului de vârstă, precum și în legătură cu atingerea de către acesta a plafonului de vârstă.

O situație similară avem în cazul funcționarilor publici, astfel împlinirea de către aceștia a vârstei necesare obținerii dreptului la pensie pentru limită de vârstă conduce la încetarea contractelor de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților. Însă, ca excepție, se permite încheierea contractului de muncă pe un termen de maxim trei ani cu funcționarii publici care au atins

plafonul vârstei necesare obținerii dreptului la pensie pentru limită de vârstă.

Impunerea plafonului maxim de vârstă pentru ocuparea anumitor funcții publice trezește discuții contradictorii. În această privință, a fost sesizată și Curtea Constituțională. Prin hotărârea Curții de Apel Chișinău din 24.03.2010, a fost respinsă acțiunea lui R.P. privind anularea ordinului de eliberare din funcție, emis de Ministerul Educației în temeiul art.62 alin.(1) lit.d) din Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr.158-XVI din 4 iulie 2008, în legătură cu atingerea vârstei necesare obținerii dreptului la pensie pentru limită de vârstă. Colegiul civil și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție, judecând recursul împotriva hotărârii Curții de Apel, în conformitate cu prevederile art.121 din Codul de procedură civilă, a dispus, printr-o încheiere motivată, ridicarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art.62 alin.(1) lit.d) din Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr.158-XVI din 4 iulie 2008. Curtea Supremă de Justiție, în sesizarea sa, aprobată prin Hotărârea Plenumului nr.15 din 25.10.2010, susține că dispozițiile art.62 alin.(1) lit.d) din legea enunțată limitează dreptul la muncă al funcționarilor publici care au atins vârsta necesară obținerii dreptului la pensie pentru limită de vârstă și astfel contravin prevederilor constituționale ale art.43 alin.(1) și art.16 alin.(2) referitoare la dreptul oricărei persoane la muncă, la libera alegere a muncii, protecția împotriva șomajului și, respectiv, egalitatea în drepturi a cetățenilor în fața legii și a autorităților publice fără nici o deosebire, art.4 alin.(1), care stipulează că drepturile și libertățile omului se interpretează și se aplică în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu tratatele la care Republica Moldova este parte, art.54 referitoare la interdicția de a adopta legi care ar suprima sau ar diminua drepturile și libertățile fundamentale ale omului.

În sesizare se mai susține că prevederile legale criticate încalcă dispozițiile art.14 din Convenția Europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, art.2 § 2 și art.6 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, potrivit cărora exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de Convenție și Pact trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată pe rasă, sex, culoare, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă situație; art.7 și art.23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, potrivit cărora toți oamenii sunt egali în fața legii și au dreptul la o protecție egală împotriva oricărei discriminări și împotriva oricărei provocări la o astfel de discriminare, și orice persoană are dreptul la muncă și libera alegere a muncii.

Analizând conținutul prevederilor legale ce fac obiectul sesizării prin raportare la dispozițiile constituționale, normele legislației naționale și actelor inter-



naționale, Curtea Constituțională a reținut următoarele. Art.62 alin.(1) lit.d) din Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr.158-XVI din 4 iulie 2001 (în continuare – Legea nr.158-XVI) are următorul cuprins: „(1) Raporturile de serviciu încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților – d) la împlinirea de către funcționarul public a vârstei necesare obținerii dreptului la pensie pentru limită de vârstă, cu excepția situației specificate la art.42 alin.(5)”.

Accesul la o funcție publică este statuat expres în art.39 alin.(2) din Constituție, care prevede că oricărui cetățean i se asigură, potrivit legii, accesul la o funcție publică. Din aceste considerente, art.43 alin.(1) din Constituție privind dreptul la muncă și protecția muncii, invocat în sesizare, urmează a fi examinat în coroborare cu art.39 alin.(2) din Constituție. Curtea a reținut că art.39 alin.(2) din Constituție nu stabilește condițiile și modul de ocupare și exercitare a funcțiilor publice, lăsând ca acestea să fie reglementate prin lege. Dezvoltând norma constituțională enunțată, legislatorul a adoptat Legea nr.158-XVI, scopul căreia constă în asigurarea realizării unui serviciu public stabil, profesionist, imparțial, transparent și eficient în interesul societății și al statului, iar funcționarul public este persoana care activează în scopul realizării unor prerogative de putere publică (art.1 alin.(2), art.3), a căror exercitare implică exigențe sporite față de calitățile profesionale ale acestuia. Pentru a evita riscurile de prejudiciere a statului, a ordinii publice, a drepturilor și libertăților fundamentale, a demnității cetățenilor, legislatorul, prin derogare de la regula generală, a stipulat că funcționarul va exercita funcția publică până va împlini vârsta necesară obținerii dreptului la pensie pentru limită de vârstă.

Curtea a observat că libertatea de alegere a muncii nu are semnificația că o persoană poate opta pentru exercitarea oricărei profesii sau funcții, indiferent de pregătirea sa profesională, calitățile morale și fizice pe care le are. Alegerea locului de muncă, a profesiei, a funcției implică o anumită calificare și capacități corespunzătoare. Exercitarea unei funcții publice constituie doar una din căile de realizare a dreptului la muncă, prin urmare, instituirea limitei de vârstă pentru funcționarii publici nu aduce atingere dreptului la muncă, acesta poate fi realizat în alte domenii, în care vârsta nu este un criteriu profesional, esențial și determinant.

Este firesc și necesar ca exercitarea unor funcții importante sub aspectul interesului general al societății să fie reglementată prin lege, inclusiv să fie impuse anumite condiții și restricții.

Prevederea art.62 alin.(1) lit.d) din Legea nr.158-XVI este în concordanță cu art.54 alin.(2) din Constituție, deoarece este stipulată de lege, corespunde normelor unanim recunoscute ale dreptului internațional, este necesară în interesele securității naționale, ordinii publice, în scopul protejării drep-

turilor, libertăților și demnității altor persoane, împiedicării divulgării informațiilor confidențiale etc.

În aceeași ordine de idei, Curtea relevă că, potrivit prevederilor constituționale cuprinse în alin.(3) art.54, dreptul la muncă și la libera alegere a muncii și dreptul de accesare la o funcție publică, statuate de art.43 alin.(1) și, respectiv, art.39 alin.(2) din Constituție, nu constituie drepturi ce nu pot fi restrânse.

Pentru motivele expuse, Curtea nu poate reține critica formulată în sesizare în sensul că dispozițiile art.62 alin.(1) lit.d) din Legea nr.158-XVI încalcă prevederile art.4 alin.(1), art.43 alin.(1), art.54 din Constituție, art.23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului.

Astfel Curtea a considerat nefondate și argumentele din sesizare, potrivit cărora legiuitorul, aplicând un tratament diferențiat față de funcționarii publici în raport cu alte categorii de salariați, a încălcat principiul egalității și nediscriminării, garantat de art.16 din Constituție, art.7 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, art.2 §2 și art.6 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale. Printre criteriile discriminatorii, care încalcă egalitatea între cetățeni, enumerate de norma constituțională și normele internaționale enunțate, nu se regăsește criteriul vârstei. Curtea consideră că acest criteriu nu poate fi atribuit la „orice altă împrejurare”, fiind o situație juridică prevăzută concret de lege.

Afirmațiile autorului sesizării că prin norma criticată se instituie un tratament diferențiat față de funcționarii publici care au atins vârsta necesară obținerii dreptului la pensie în raport cu alți angajați sunt nefondate, deoarece Legea nr.158-XVI este un act legislativ special, aplicabil doar funcționarilor publici ca subiecți speciali, și nu tuturor angajaților din autoritățile publice. Prevederea art.62 alin.(1) lit.d) se aplică uniform subiecților care cad sub incidența Legii nr.158-XVI.

Curtea a constatat că atribuțiile și responsabilitățile funcționarilor publici, comportând caracter eminamente public, sunt esențial diferite față de cele ale persoanelor care activează în alte domenii. Acest fapt justifică instituirea față de ei a unui regim juridic deosebit, ceea ce nu poate fi considerat discriminare.

Organizația Internațională a Muncii în mai multe acte referitoare la ocuparea forței de muncă a subliniat că diferențierile sau preferințele întemeiate pe cerințe și condiții speciale pentru exercitarea anumitor activități nu constituie discriminare. Astfel, Convenția nr.111 din 25 iunie 1958 a Organizației Internaționale a Muncii privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.593-XIII din 26 septembrie 1995, prevede la art.1 pct.2) că diferențierile, excluderile sau preferințele întemeiate pe calificările cerute pentru o anumită ocupație nu sunt considerate discriminări. Potrivit pct.5) lit.b) al Recomandării OIM nr.62 „Cu privire la lucrătorii în vârstă”, în cazuri excepționale,



limitele de vârstă pot fi stabilite în temeiul unor cerințe speciale, condiții și norme pentru anumite tipuri de locuri de muncă. În același context, pct.22) al Recomandării OIM prevede posibilitatea stabilirii prin acte normative a unei vârste la atingerea căreia raporturile de muncă pot înceta.

Având în vedere considerentele expuse, Curtea Constituțională a apreciat că dispozițiile art.62 alin.(1) lit.d) din Legea nr.158-XVI sunt conforme normelor constituționale cuprinse în art.4, art.16 alin.(2), art.54 și normelor internaționale referitoare la egalitatea în drepturi și nediscriminare.

Pentru motivele arătate, conducându-se de art.140 din Constituție, art.26 din Legea cu privire la Curtea Constituțională, art.6, art.61, art.62 lit.e) și art.68 din Codul jurisdicției constituționale, Curtea Constituțională a hotărât: se declară drept constituționale prevederile art.62 alin.(1) lit.d) din Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr.158-XVI din 04.07.2008.

Concluzii

Din cele expuse *supra*, reținem următoarele:

- a) vârsta minimă de angajare în câmpul muncii este de 15 ani;
- b) capacitatea generală de a încheia un contract de muncă apare la vârsta de 16 ani;
- c) minorii cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani au dreptul la muncă, însă pentru a putea munci au nevoie de acordul părinților;
- d) munca minorilor urmează a fi adaptată vârstei lor, să fie protejați împotriva exploatării economice sau a oricărei munci susceptibile să dăuneze sănătății, dezvoltării fizice, mentale și morale a minorului; de asemenea, munca dată urmează să nu afecteze școlarizarea minorului;
- e) pentru anumite funcții, legea stabilește alte vârste minime de angajare în muncă (18 ani, 21 de ani etc.);
- f) în anumite cazuri, legea stabilește vârsta maximă până la care o persoană poate să ocupe anumite funcții.

Note:

¹ Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin legea nr. 154-XV din 28.03.03 // *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 159-162/648 din 29.07.03.

² *Constituția Republicii Moldova*, adoptată la 29 iulie 1994 // *Monitorul Oficial al RM*, nr. 1 din 1994.

³ Negru T., *Respectarea legislației muncii*, Cartea moldovenească, Chișinău, 1979, p. 22.

⁴ Romandaș N., Boișteanu E., *Dreptul muncii: Manual*, CEP USM, Chișinău, 2012, p. 88.

⁵ Ștefănescu Ion Traian, *Dreptul muncii*, Lumina Lex, București, 1997, p. 75.

⁶ Бегивеч Б. К., *Трудовое правоспособность советских граждан*, Москва, 1972, c. 72-73.

⁷ Лебедев М. В., *Лекций по трудовому праву*, Наука, Москва, 1977, c. 200.

⁸ Codul civil adoptat prin Legea nr. 1107-XV din 06.06.2002 // *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 82-86-661 din 22.06.2002.

⁹ Legea nr. 158-XVI din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public // *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 230-232/840 din 23.12.2008.

¹⁰ Legea nr. 261-XVI din 05.12.2008 cu privire la Curtea de Conturi // *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 237-240/864 din 31.12.2008.

¹¹ Legea nr. 294-XVI din 25.12.2008 cu privire la Procuratură // *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 55-56/155 din 17.03.2009.

¹² Macovei Tatiana, *Particularitățile raporturilor juridice de muncă ale minorilor* // *Revista Națională de Drept*, 2013, nr. 7, p.51.

¹³ Legea Republicii Moldova privind drepturile copilului nr. 338-XIII din 15.12.1994 // *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 13/127 din 02.03.1995.

¹⁴ Macovei Tatiana, Masă rotundă cu participare internațională consacrată aniversării a 20 de ani de la fondarea Academiei de Administrare Publică de pe lângă Președintele Republicii Moldova, cu tema: *Protecția drepturilor omului: Mecanisme naționale și internaționale*, 11.12.13. Comunicare „Condițiile admiterii la muncă a minorilor cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani”, Chișinău, 2013 // *Materialele mesei rotunde*, p. 190.

¹⁵ Pleșca Victoria, Masă rotundă cu participare internațională consacrată aniversării a 20 de ani de la fondarea Academiei de Administrare Publică de pe lângă Președintele Republicii Moldova, cu tema: *Protecția drepturilor omului: Mecanisme naționale și internaționale*, 11.12.13. Comunicare „Condițiile admiterii la muncă a minorilor cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani”, Chișinău, 2013 // *Materialele mesei rotunde*, p. 340.

¹⁶ Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.138 din 26.06.1973 cu privire la vârsta minimă de încadrare în muncă, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 519-XIV din 15.07.1999 // *Tratate Internaționale*, 2001, vol. 27, p. 121, în vigoare pentru RM din 21.09.2000;

¹⁷ Convenția internațională cu privire la drepturile copilului 20.11.1989, aderat prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 408-XII din 12.12.1990 // *Tratate Internaționale*, 1998, vol. I, p. 51.

¹⁸ *Constituția Republicii Moldova*.

¹⁹ Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.138 din 26.06.1973 cu privire la vârsta minimă de încadrare în muncă, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 519-XIV din 15.07.1999 // *Tratate Internaționale*, 2001, vol. 27, p. 121, în vigoare pentru RM din 21.09.2000.

²⁰ <http://eur-lex.europa.eu/ro/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303RO.01000101.htm>, accesat 15.02.2013.

²¹ Hotărârea Guvernului privind aprobarea Nomenclatorului de industrii, profesii și lucrări cu condiții grele și nocive, proscrie persoanelor mai tinere de 18 ani nr. 562 din 07.09.1993 // *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr.009 din 30.09.1993.

²² Legea nr. 320 din 27.12.12 cu privire la activitatea Poliției și statutul polițistului // *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 42-47/145

²³ Legea nr. 544-XIII din 20.07.1995, republicată // *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 15-17/63 din 22.01.2013.