



## NOȚIUNEA ȘI TRĂSĂTURILE CARACTERISTICE ALE CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

*Tatiana MACOVEI,*

*doctor în drept, lector universitar (USM)*

Contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.

**Cuvinte-cheie:** contract; muncă; angajator; salariat; contract de muncă.

\* \* \*

The individual labour contract - agreement between the employee and the employer on the basis of which the employee pledges to perform work corresponding to a certain speciality, qualification or position, to which he is appointed, observing the regulations of the enterprises, and the employer commits himself to provide the worker with working condition, as stipulated in the present code, and other statutory acts containing norms of the labour right, the collective labour contract, and also to pay in time and full-size wages.

**Keywords:** contract; labour; employee; employer; individual labour contract.

Contractul individual de muncă reprezintă o instituție centrală a ramurii dreptul muncii. În literatura de specialitate, au fost expuse mai multe opinii privind definirea acestuia. Astfel, autorul Nicolai Romandaș definește contractul de muncă ca o convenție în temeiul căreia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze o anumită activitate pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană juridică sau persoană fizică, care, la rândul său, se obligă să plătească remunerația, denumită salariu, și să asigure condiții adecvate desfășurării activității, menținerii securității și sănătății în muncă [1].

Ion Traian Ștefănescu definește contractul individual de muncă drept o înțelegere încheiată în scris prin care o parte, salariatul, se obligă la prestarea, cu continuitate în timp, a unei anumite munci în folosul și sub subordonarea celeilalte părți, angajatorul, iar acesta îi asigură, la rândul său, plata salariului și condiții adecvate de muncă.

Profesorul Gheorghe Filip definește contractul individual de muncă drept o convenție scrisă prin care o persoană fizică, în realizarea dreptului său la muncă, se obligă să pună la dispoziția celeilalte părți contractante forța sa de muncă pentru a desfășura o activitate în cadrul unei anumite meserii, funcții sau specialități într-o anumită localitate sau rază teritorială determinată și să respecte disciplina de muncă și regulile de comportare, iar unitatea (patronul), la rândul ei (său), se obligă să asigure condițiile de muncă necesare protecției vieții și sănătății și să retribue munca prestată în raport cu dispozițiile legale și potrivit negocierii părților [2].

La rândul său, Codul muncii al Republicii Moldova [3] definește contractul individual de muncă drept înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.

În ce ne privește, definim contractul individual de muncă drept o relație juridică ce apare între o persoană

fizică, în calitate de salariat, și o persoană fizică sau juridică, în calitate de angajator, prin care prima sub autoritatea celei de a doua execută munca prevăzută în contract în schimbul unui salariu în condiții de securitate și sănătate a muncii.

În baza sintezei definițiilor doctrinare și legală enunțate *supra* pot fi distinse următoarele caracteristici ale contractului individual de muncă: două părți – caracterul bilateral, obiectul contractului – munca depusă de salariat, caracterul oneros al contractului, subordonarea salariatului, forma scrisă, desfășurarea în timp a raportului juridic de muncă.

Prin caracteristicile enunțate mai sus putem afirma că contractul de muncă se aseamănă cu contractul de antrepriză. Iar autorul Francisc Deak, pe bună dreptate, afirmă faptul că în cazul contractului de antrepriză nu există subordonare, clientul fiind interesat numai de executarea la timp a lucrării de către antreprenor. Antreprenorul își organizează munca așa cum înțelege el, clientul neavând dreptul de a formula indicații sau dispoziții către antreprenor. În virtutea independenței sale, antreprenorul este liber să încredințeze executarea efectivă (materială) a lucrării – sub îndrumarea sa nemijlocită, personală – unor lucrători, inclusiv subantreprenorilor. De asemenea atenționăm, menționăm autorul, că clientul nu răspunde de pagubele cauzate de antreprenor sau lucrătorii săi terților și, bineînțeles, nici de pagubele pe care le-ar putea suferi antreprenorul sau lucrătorii din cauza accidentelor survenite în cursul executării lucrării [4].

Astfel vedem că în cadrul contractului de antrepriză nu întâlnim așa trăsături specifice contractului de muncă, cum sunt:

– subordonarea, în virtutea căreia salariatul este la dispoziția angajatorului, de asemenea angajatorul având dreptul să aplice sancțiuni disciplinare și să dirijeze întreg procesul de prestare a muncii de către salariat;

– caracterul personal, deoarece în contractul individual de muncă nu se aplică instituția reprezentării, pe când în cazul contractului de antrepriză se aplică instituția subantreprizei.

Este necesar a face distincția dintre CIM și ordinul de angajare la serviciu. Ordinul de angajare constituie modalitatea de legalizare sau confirmare legală a angajării



persoanei. Nu este obligatoriu ca ordinul emis în baza CIM să cuprindă clauzele care deja au fost indicate în contract, dar nici să se indice condiții suplimentare care nu au fost incluse în contractul de muncă. Deci obiect de referință la examinarea litigiilor de muncă va fi CIM, dar nu ordinul de angajare.

Contractul individual de muncă se caracterizează printr-o serie de trăsături, care au scopul, pe de o parte, de a caracteriza această instituție, iar pe de altă parte, au scopul de a individualiza specificul muncii prestate în baza unui contract individual de muncă în raport cu munca prestată în baza altor contracte.

Contractul individual de muncă este principalul izvor de apariție a raporturilor juridice de muncă, însă există și alte izvoare de apariție a raporturilor de muncă/serviciu ale altor categorii de muncitori. Locul contractului individual de muncă în calitate de izvor de apariție a raporturilor juridice de muncă este prevăzut și în art.11 Codul muncii al Republicii Moldova [5], care prevede că nivelul minim al drepturilor și garanțiilor de muncă pentru salariați se stabilește de prezentul cod și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii. Contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și convențiile colective pot stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare la cele prevăzute de prezentul cod și de alte acte normative. Deci prevederile din Codul muncii sau alte acte normative, convențiile colective și contractele colective de muncă instituie un minim de drepturi și garanții pentru salariați, ceea ce înseamnă că în contractul individual de muncă pot fi stabilite drepturi și garanții suplimentare pentru salariați pornind de la libertatea contractuală a părților.

În același timp, art.12 din Codul muncii al RM prevede că clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă și din convențiile colective sau din actele juridice emise de autoritățile administrației publice menționate la art.4 lit. d) și e) Codul muncii, care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sunt nule și nu produc efecte juridice.

#### **Principalele trăsături caracteristice ale contractului individual de muncă sunt:**

**a) Act juridic bilateral.** Regula generală este că contractul individual de muncă are două părți. Art.46 alin.(1) Codul muncii prevede că părțile contractului individual de muncă sunt *salariatul și angajatorul*. Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani. Însă 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. Legislația în vigoare interzice încadrarea în muncă a persoanelor în vârstă de până la 15 ani, precum și angajarea persoanelor private de instanța de judecată de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate în funcțiile și activitățile respective.

În calitate de angajator, parte a contractului individual de muncă poate fi orice persoană fizică sau juridică, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, care utilizează munca salariată. Important este de menționat faptul că angajatorul persoană juridică poate încheia contracte individuale de muncă

din momentul dobândirii personalității juridice, iar angajatorul persoană fizică poate încheia contracte individuale de muncă din momentul dobândirii capacității depline de exercițiu.

În același timp, putem menționa că putem avea niște raporturi de muncă triunghiulare, la care pe lângă cele două părți ale contractului individual de muncă, salariatul și angajatorul, pot participa și alți subiecți de drept, însă oricum, reiterăm ideea, că parte a contractului individual de muncă rămân a fi cele două părți: salariatul și angajatorul.

- Ne referim, în acest caz, la munca prin agent de muncă temporară (care mai este denumit și *leasing de personal*), contract ce este reglementat de Codul muncii al României. Aceste raporturi se stabilesc între agenție, salariat și întreprinderea utilizatoare, relația de muncă devenind, astfel, un raport juridice complex [6]. Munca prin agent de muncă temporară se caracterizează prin faptul că agentul de muncă temporară are angajați salariați în baza unui contract de muncă. Ulterior, agentul de muncă temporară încheie contracte de natură civilă cu utilizatorii, prin care salariații agentului de muncă temporară sunt delegați pentru anumite perioade pentru a-și îndeplini atribuțiile de serviciu în cadrul utilizatorului. Între utilizator și salariatul agentului de muncă temporară nu apar relații de muncă.

- De asemenea, putem afirma că apare un raport juridic de muncă triunghiular în cazul detașării salariaților la o altă unitate, situație reglementată de Codul muncii al Republicii Moldova în art.71-72. Astfel detașarea poate fi dispusă numai cu acordul scris al salariatului pentru o perioadă de cel mult un an și se efectuează în temeiul unui contract individual de muncă distinct pe durată determinată. În caz de necesitate, perioada detașării poate fi prelungită, prin acordul părților, cu încă cel mult un an. Pentru unele categorii de salariați (art.302), detașarea poate fi dispusă pe o durată mai mare decât cea indicată *supra*. Salariatul detașat are dreptul la compensarea cheltuielilor de transport și a celor de cazare, precum și la o indemnizație specială în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv și/sau cu cel individual de muncă. Prin detașare se poate modifica și specificul muncii, dar numai cu acordul scris al salariatului.

Salarizarea, în caz de detașare, va fi efectuată de unitatea la care va lucra salariatul. În cazul în care aceasta se află în imposibilitate de plată, obligația de retribuire a muncii prestate revine unității care a dispus detașarea cu dreptul la acțiune de regres împotriva unității în care a fost detașat salariatul. Dacă, la noul loc de muncă, condițiile de salarizare sau timpul de odihnă diferă de cele de care beneficia salariatul la unitatea care a dispus detașarea, salariatului i se vor aplica condițiile mai favorabile.

Din cele relatate *supra* vizavi de detașarea salariaților, vedem că în această operațiune apar doi angajatori diferiți, însă salariatul este aceeași persoană. În cazul detașării, avem două contracte individuale de muncă distincte, cu doi angajatori diferiți, însă persoana salariatului este una și aceeași. În același timp, legislația stabilește garanții suplimentare pentru salariat, care trebuie asigurat cu un salariu și un timp de odihnă de către angajatorul numărul doi minim egal cu salariul și timpul de odihnă pe care salariatul îl avea la angajatorul numărul unu. Cu atât mai mult, în caz de imposibilitate a angajatorului numărul doi de a achita



salariul salariatului, această obligație revine angajatorului numărul unu, care va fi obligat să achite salariul salariatului, evident cu drept de acțiune de regres față de angajatorul numărul doi.

Astfel rezultă că detașarea reprezintă un raport juridic de muncă triunghiular complex, în care sunt implicați doi angajatori și un singur salariat, însă având în vedere că se încheie, în acest caz, două contracte individuale de muncă distincte, prin aceasta se respectă caracterul bilateral al contractului individual de muncă.

**b) Numit.** Contractul individual de muncă are caracter numit datorită faptului că conținutul, forma, condițiile de apariție, modificare, suspendare și încetare sunt reglementate de lege. Legislația muncii stabilește nivel minim de drepturi și garanții pentru salariați, însă părțile, în urma negocierii contractului individual de muncă, pot prevedea în conținutul acestuia drepturi și garanții suplimentare pentru salariat.

În același timp, art.49 reglementează conținutul de bază ce trebuie să îl conțină un contract individual de muncă, și anume: numele și prenumele salariatului; datele de identificare ale angajatorului; durata contractului; data de la care contractul urmează să-și producă efectele; specialitatea, profesia, calificarea, funcția; atribuțiile funcției; riscurile specifice funcției; drepturile și obligațiile salariatului; drepturile și obligațiile angajatorului; condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar și suplimentele, premiile și ajutoarele materiale; compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase; locul de muncă; regimul de muncă și de odihnă; perioada de probă; durata concediului de odihnă anual și condițiile de acordare a acestuia; prevederile contractului colectiv de muncă și ale regulamentului intern al unității referitoare la condițiile de muncă ale salariatului; condițiile de asigurare socială; condițiile de asigurare medicală.

Contractul individual de muncă poate conține și alte prevederi ce nu contravin legislației în vigoare.

**c) Sinalagmatic.** Contractul individual de muncă incubă drepturi și obligații atât pentru salariat, cât și pentru angajator. Aceste drepturi și obligații au caracter corelativ, în sensul că drepturilor și obligațiilor salariaților îi corespund. Art.64 din Codul muncii prevede că drepturile și obligațiile legate de raporturile de muncă dintre angajator și salariat sunt stabilite prin negocieri în contractul colectiv și în cel individual de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute de lege. O garanție importantă pentru salariați enunțată în alin. (2) art.64 al Codului muncii prevede că salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin prezentul cod. Orice înțelegere prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute salariaților sau limitarea acestora este nulă. Astfel chiar și în situația în care salariatul ar fi de acord să renunțe la unele din drepturile sale, cum ar fi pauza de masă sau concediul anual, în schimbul cărora recompense materiale, o asemenea înțelegere a salariatului și angajatorului este lovită de nulitate absolută, deoarece reprezintă o înțelegere stabilită cu încălcarea legislației muncii. În același timp, în caz de reorganizare sau de schimbare a proprietarului unității, succesorul preia toate drepturile și obligațiile existente la momentul reorganizării sau schimbării proprietarului, ce decurg din contrac-

tul colectiv de muncă și din contractele individuale de muncă.

**d) Personal.** Caracterul *intuitu personae* nu se referă doar la salariat, așa cum s-ar părea la prima vedere, ci se referă în egală măsură atât la angajator, cât și la salariat. Astfel angajatorul încheie contractul individual de muncă având în vedere pregătirea profesională a salariatului, iar din prisma salariatului caracterul personal al contractului individual de muncă rezultă din faptul că el înțelege să încheie un contract de muncă cu un anumit angajator, iar pe cale de consecință în cazul în care s-a schimbat proprietarul unității salariatul are dreptul să înceteze munca.

Autorul român Costel Gîlcă pune la îndoială caracterul personal al contractului individual de muncă, iar în articolul din nr. 6/2011 al *Revistei de Drept Social* – dreptul muncii și securității sociale cu denumirea „Contractul individual de muncă nu este un contract *intuitu personae*” aduce argumente în susținerea poziției sale. Autorul nu neagă faptul că caracterul *intuitu personae* cu referire la salariat este o expresie a faptului că la încheierea unui contract individual de muncă angajatorul ia în considerare calitățile personale ale salariatului, inclusiv faptul că salariatul nu își poate executa obligațiile prin intermediul sau cu ajutorul altei persoane, neoperând nici transmiterea lor pe cale succesorală. Astfel afirmă autorul că în prezent există situații în care contractul de muncă nu se mai bucură de caracterul *intuitu personae*. Un exemplu relevant este munca la domiciliu. În această situație, nu are relevanță cine prestează activitatea, ci important este ca produsul finit să fie livrat. Limitarea înlocuirii titularului de către membrii familiei, trebuie privită în contextul general al doctrinei comuniste: orice alt tip de prestare de muncă în favoarea/folosul unei persoane este considerată ca exploatare, iar pe cale de consecință interzisă absolut [7]. Alte argumente aduse de autor pentru combaterea caracterului *intuitu personae* este faptul că există situații practice când munca este îndeplinită de către altcineva decât de salariatul menționat în contractul individual de muncă. Și, în acest context, autorul conchide că în locul terminologiei „*intuitu personae*” ar fi bine venită terminologia „*intuitu profesionale*”.

Noi totuși rămânem la ideea că contractul individual de muncă are caracter personal, munca urmând a fi îndeplinită personal de către salariat. Pentru situațiile în care un salariat este în imposibilitate de a îndeplini obligațiile de muncă prevăzute în contractul individual de muncă, obligațiile acestuia pot fi asumate de către un alt salariat, dar trebuie să menționăm că în cazul dat salariatul numărul doi va purta răspundere pentru sarcinile executate. Aceste situații, de regulă, au caracter excepțional, ceea ce nu face ca să altereze caracterul personal al contractului individual de muncă.

Potrivit art.290 Codul muncii, salariații cu munca la domiciliu sunt considerate persoanele care au încheiat un contract individual de muncă privind prestarea muncii la domiciliu cu folosirea materialelor, instrumentelor și mecanismelor puse la dispoziție de angajator sau procurate din mijloace proprii. Salariații cu munca la domiciliu cad sub incidența legislației muncii, cu particularitățile stabilite de prezentul cod. Potrivit normelor legale cel care trebuie să execute munca asumată în baza contractului individual de muncă, cu locul de executare a muncii – domiciliul salariatului, trebuie să



fie salariatul indicat în contractul de muncă respectiv. Desigur că angajatorul este limitat în posibilitățile de a verifica dacă nemijlocit salariatul cu munca la domiciliu îndeplinește munca prevăzută în contractul individual de muncă sau o altă persoană, însă prezumția care trebuie menținută este că munca se îndeplinește de salariat nemijlocit. În același timp salariul se va plăti salariatului, răspunderea disciplinară și materială, după caz, o va purta persoana indicată în calitate de salariat în contractul individual de muncă.

**e) Este un contract cu executare succesivă** ceea ce înseamnă că executarea lui se realizează în timp. El este, prin urmare, supus rezilierii care produce prin natura sa efecte *ex nunc* (pentru viitor), și nu rezoluțiunii care produce efecte *ex tunc* (pentru trecut). Una din particularitățile contractului individual de muncă este că nulitatea acestuia nu produce efecte decât pentru viitor nu și pentru trecut, întrucât prestațiile executate sunt practic ireversibile [8].

**f) Consensual.** În acest sens art.56 al Codului muncii prevede că contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat și angajator. Faptul că obligația încheierii în formă scrisă aparține, în conformitate cu legea, angajatorului, arată că natura contractului este una consensuală și nu formală. Mai mult, dacă contractul nu s-a încheiat în formă scrisă, salariatul poate face dovada încheierii contractului individual de muncă pe baza oricăror mijloace de probă. Datorită caracterului consensual al contractului individual de muncă, lipsit de formalități, contractul de muncă se va considera încheiat de la data realizării acordului de voință dintre părți.

Încheierea contractului individual de muncă se face doar în baza liberului consimțământ al părților, salariat și angajator. Nici o persoană fizică nu poate fi obligată să muncească sau nu, acesta fiind un drept exclusiv al acesteia. Iar alin.(3) art.6 al Codului muncii prevede: că nimeni, pe toată durata vieții sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

De asemenea, angajatorii au libertatea contractuală, în sensul că pot angaja acele persoane care corespund postului vacant, însă orice proces de recrutare a salariaților trebuie să se desfășoare în strictă conformitate cu legea, asigurându-se egalitatea de șanse tuturor. În cazul în care angajatorul refuză să angajeze o persoană, atunci acest refuz trebuie motivat. Dacă persoana căreia i s-a refuzat angajarea în câmpul muncii va contesta refuzul de angajare în instanța de judecată, iar instanța va stabili că refuzul este ilegal, atunci aceasta la cererea reclamantului va obliga angajatorul la încheierea contractului individual de muncă cu persoana dată. În acest caz, nu se încalcă principiul libertății contractuale a angajatorului, deoarece acțiunile angajatorului au fost declarate de instanța de judecată drept ilegale, iar angajatorul este obligat să execute hotărârea judecătorească.

Față de consimțământul părților se cer a fi respectate anumite condiții, și anume: să nu fie viciat, să provină de la o persoană cu discernământ și să fie exprimat cu intenția de a produce efecte juridice.

Pornind de la principiul libertății contractuale, părțile au dreptul să însereze în contractul individual de muncă orice clauză asupra căroră părțile au ajuns

la un numitor comun, unica limitare fiind de a nu stabili pentru salariați drepturi și garanții sub limita celor prevăzute de lege, convențiile colective și contractele colective de muncă.

Art.48 Codul muncii prevede obligativitatea angajatorului ca anterior încheierii contractului individual de muncă să informeze persoana care solicită angajarea cu privire la principalele clauze pe care le va cuprinde contractul individual de muncă.

**g) Oneros** – conform art.128 Codul muncii, salariul reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată. Deci contractul individual de muncă, în mod obligatoriu, are caracter oneros, caracterul gratuit al contractului fiind exclus.

O întrebare ce a apărut în practică vizează posibilitatea achitării în natură a salariului. Așa cum am enunțat *supra* art.128 al Codului muncii al Republicii Moldova nu admite achitarea în natură a salariului. În schimb art.166 alin.(3) al Codului muncii al României [9] prevede că plata în natură a unei părți din salariu, în condițiile stabilite la art.165, este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă. În același timp, Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.95/1949 privind protecția salariului [10] în art.4 prevede:

1. Legislația națională, contractele colective sau hotărârile arbitrale pot permite plata parțială în natură a salariului în industriile sau profesiile unde acest mod de plată se practică în mod curent sau este preferat datorită naturii industriei sau profesiei în cauză. Plata salariului sub formă de băuturi alcoolice sau de droguri vătămătoare nu va fi admisă în nici un caz.

2. În cazurile în care este permisă plata parțială în natură a salariului, vor fi luate măsuri corespunzătoare pentru ca:

a) prestațiile în natură să folosească personal lucrătorului și familiei sale și să fie conforme cu interesele acestora;

b) valoarea acestor prestații să fie justă și rezonabilă.

Din cele relatate *supra*, observăm faptul că legislația Republicii Moldova nu a prevăzut posibilitatea achitării salariului în natură, nici măcar a unei părți din acesta. România în schimb permite achitarea unei părți din salariu în natură.

Criteriile de care trebuie să țină cont angajatorul la stabilirea salariului nu trebuie să aibă caracter discriminatoriu, diferențele de salarizare trebuie să fie justificate de criterii profesionale.

**h) Comutativ** – potrivit acestei trăsături a contractului individual de muncă obiectul contractului, drepturile și obligațiile părților sunt cunoscute încă din momentul încheierii contractului de muncă, respectiv plata salariului și executarea muncii sunt cunoscute de salariat și angajator în momentul încheierii contractului individual de muncă.

**i) Implică subordonarea salariatului față de angajator.** Subordonarea salariatului față de angajator apare din momentul încheierii contractului individual de muncă. Subordonarea salariatului rezultă din autoritatea pe care o are angajatorul pe parcursul desfășurării raporturilor juridice de muncă.



Convențional, autoritatea angajatorului se realizează în trei direcții, și anume:

- dreptul angajatorului de a organiza activitatea internă a unității;
- drepturile angajatorului de a direcționa și controla activitățile desfășurate de salariați;
- drepturile angajatorului ce țin de sancționarea disciplinară a salariaților.

În viziunea autorilor români Alexandru Athanasie și Claudia Moarcăs, subordonarea în cadrul raporturilor juridice de muncă se caracterizează prin următoarele trăsături:

- a) angajatorul stabilește programul și locul de muncă ale salariaților;
- b) angajatorul îndrumă salariatul în ce privește executarea obligațiilor de muncă;
- c) angajatorul fixează regimul de lucru (programul și orarul de muncă) și regulile de disciplină [11].

Angajatorul în exercitarea poziției sale de dominant în cadrul raporturilor juridice de muncă trebuie să acționeze cu bună credință, neadmițând abuzuri de drept sau alte ilegalități. Astfel angajatorul este obligat să nu admită discriminarea sau hărțuirea salariaților.

**j) Contractul individual de muncă este guvernat de o legislație protectoare pentru salariați.** Având în vedere că salariatul este privit drept partea mai slabă a contractului individual de muncă legislația muncii este preocupată de stabilirea a unui șir de garanții pentru salariați în vederea protejării acestora contra poziției dominante a angajatorului. Legislația protectoare aplicabilă salariaților vizează mai multe direcții:

- Protecția muncii tinerilor (stabilirea timpului de muncă redus, precum și a muncilor interzise acestora).
- Protecția muncii femeilor în general și a celor gravide în particular (stabilirea timpului de muncă parțial, stabilirea muncilor proscrise femeilor, acordarea concediului de maternitate, acordarea garanțiilor în cazul concedierii femeilor gravide etc.).
- Protecția muncii persoanelor cu dizabilități (crearea mecanismelor pentru exercitarea dreptului la muncă în condiții de egalitate cu ceilalți salariați, adaptarea rezonabilă, crearea de instituții specializate etc.).
- Stabilirea pentru toți salariații în general a drepturilor și garanțiilor sub a căror limită angajatorul nu poate coborî.

Toate aceste norme de protecție au ca scop protejarea părții mai vulnerabile a contractului de muncă salariat, considerând poziția de subordonare a acestuia, precum și postura de autoritate a angajatorului.

**k) Forma scrisă.** Art.58 Codul muncii stabilește că contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă. În același timp, legislația muncii prevede că contractul individual de muncă încheiat până la data intrării în vigoare a prezentului cod poate fi perfectat în formă scrisă numai cu acordul părților.

Inițiativa de a încheia contractul individual de muncă în formă scrisă poate parveni fie de la angajator, fie de la salariat. Respectiv, propunerea angajatorului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului. Propunerea salariatului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoștința angajatorului prin depunerea și înregistrarea cererii lui scrise. Refuzul motivat al uneia dintre părți, privind

perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă, se comunică celeilalte părți prin răspunsul său scris în decurs de 5 zile lucrătoare.

Începutul acțiunii contractului este ziua semnării acestuia, dacă contractul nu prevede altfel. În cazul în care contractul individual de muncă nu a fost perfectat în formă scrisă, acesta este considerat a fi încheiat pe o durată nedeterminată și își produce efectele din ziua în care salariatul a fost admis la muncă de către angajator sau de către o altă persoană cu funcție de răspundere din unitate, abilitată cu angajarea personalului. Dacă salariatul dovedește faptul admiterii la muncă, perfectarea contractului individual de muncă în forma scrisă va fi efectuată de angajator ulterior, în mod obligatoriu. De asemenea, în cazul angajării fără respectarea formei scrise corespunzătoare, angajatorul este obligat, în baza procesului-verbal de control al inspectorului de muncă, să perfecteze contractul individual de muncă conform prevederilor prezentului cod.

**l) Obligația salariatului este de a face** – adică de a munci și, în consecință, această prestație trebuie executată în natură, prin muncă, neputând fi niciodată preschimbată în dezdăunări (spre exemplu, salariatul să-i ofere angajatorului, în locul muncii, o anumită valoare materială). Unica excepție privind situația în care salariatul plătește anumiți bani angajatorului este cazul când salariatul este tras la răspundere materială pentru prejudiciul cauzat angajatorului. Această plată însă nu trebuie confundată cu plata unei compensații în schimbul muncii prestate în baza contractului individual de muncă.

În concluzie, putem afirma că contractul individual de muncă se caracterizează printr-o serie de trăsături specifice, ceea ce facilitează a identifica munca prestată în baza contractului de muncă de munca prestată în baza altor contracte. În cazul în care în baza trăsăturilor enunțate *supra* se va stabili că munca prestată în baza unui contract civil de fapt corespunde unei munci prestate în baza unui contract individual de muncă, urmează a se aplica legislația muncii, deoarece aceasta este mai protectoare decât legislația civilă.

### Referințe:

1. Romandaș N. *Contractul individual de muncă*. Chișinău: Reclama, 2001, p. 30-31.
2. Filip Gh. *Dreptul muncii și protecției sociale*. Focșani: Neuron, 1994, p. 139.
3. Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin legea nr. 154-XV din 28.03.03. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 159-162/648 din 29.07.03.
4. Deak Fr. *Tratat de drept civil. Contracte speciale*. București: Actami, 1998, p. 252-253.
5. Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin legea nr. 154-XV din 28.03.03.
6. Sadovei N. *Dihotomia raportului juridic de muncă*. Chișinău: Garamont Studio, 2011, p. 137.
7. <http://www.costelgilca.ro/stiri/document/2391/contractul-individual-de-munca-nu-este-un-contract-intuitu-personae-i.html> (vizitat 04.02.14).
8. Boișteanu E., Romandaș N. *Dreptul muncii. Manual*. Chișinău: Tipografia Centrală, 2015, p. 335.
9. [http://www.codulmuncii.ro/titlul\\_4/capitolul\\_3\\_1.html](http://www.codulmuncii.ro/titlul_4/capitolul_3_1.html) (vizitat: 02.05.2015).
10. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 95/1949 privind protecția salariatului.
11. Athanasie Al., Moarcăs Cl. *Muncitorul și legea. Dreptul muncii*. București: Oscar Print. 1999, p. 40.