



CONDIȚII DE FOND ȘI DE FORMĂ PRIVIND ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Tatiana MACOVEI,

doctor în drept, lector universitar (USM)

Oamenii pot să lucreze în baza diferitelor aranjamente legale, iar contractul individual de muncă reprezintă acel contract care se folosește pe piața muncii în vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor părților raportului juridic de muncă. Contractul individual de muncă întruchipează un raport care implică o subordonare economică a salariatului față de angajator, salariatul fiind acea persoană care prestează munca sub supravegherea, coordonarea și controlul angajatorului. Un principiu fundamental al dreptului muncii este libertatea părților unui contract individual de muncă de a decide conținutul viitorului contract. Acest articol vizează condițiile privind încheierea contractului individual de muncă, cum ar fi: condițiile pentru a obține calitatea de salariat și angajator, consimțământul părților, condiții de studii, clauzele contractului individual de muncă, forma contractului individual de muncă etc.

Cuvinte-cheie: salariat; angajator; contract de muncă; libertate contractuală.

* * *

People can work under many different institutional arrangements. An employment contract or contract of employment is a kind of contract used in labour market to attribute rights and responsibilities between parties to a bargain. The contract of employment denotes a relationship of economic dependence and social subordination. An employee is a worker who performs services for compensation under the supervision, direction and control of an employer. The legal freedom of the parties to determine the terms of their economic relation remains the fundamental principle of the law of contract governing working relations to this day. This article is about the conditions of closing a contract of employment, such as: conditions for employee and employer, consent of the parties, conditions degree, clauses of individual employment contract, individual employment contract form and others.

Keywords: employee; employer; employment contract; the legal freedom.

Contractul individual de muncă este principala izvor de apariție a raporturilor juridice de muncă, însă există și alte izvoare de apariție a raporturilor de muncă/serviciu al altor categorii de muncitori. Art.11 Codul muncii al Republicii Moldova 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.

Din cele relatate *supra*, observăm faptul că legislația muncii impune un minim de drepturi și garanții de care trebuie să se bucure salariații, minim sub al cărui nivel nu se poate de coborât, chiar și în eventualitatea în care salariații și-ar da acordul.

Încheierea contractului individual de muncă reprezintă o operațiune juridică ce presupune realizarea acordului de voință dintre angajator și salariat cu privire la conținutul contractului individual de muncă. În viziunea autorilor Eduard Boișteanu și Nicolai Romandaș, o condiție necesară ce precedă selectarea salariaților în unitate constituie perfectarea și aprobarea statelor de personal, care cuprind următoarele date: lista subdiviziunilor structurale ale unității, lista funcțiilor, datele referitoare la numărul unităților de personal și cele referitoare la salariile de funcție, informațiile referitoare la adausurile și la fondul lunar de salarizare [1].

Documentele ce se prezintă la încheierea contractului individual de muncă

La încheierea contractului individual de muncă, persoana care se angajează prezintă angajatorului următoarele documente:

- a) buletinul de identitate sau un alt act de identitate;
- b) carnetul de muncă, cu excepția cazurilor când persoana se încadrează în câmpul muncii pentru prima dată sau se angajează la o muncă prin cumul;
- c) documentele de evidență militară – pentru recruți și rezerviști;
- d) diploma de studii, certificatul de calificare ce confirmă pregătirea specială – pentru profesiile care cer cunoștințe sau calități speciale;
- e) certificatul medical, în cazurile prevăzute de legislația în vigoare.

Se interzice angajatorilor să ceară de la persoanele care se angajează alte documente. Cu toate acestea,



pentru anumite funcții, va fi necesar și prezentarea altor acte prevăzute de legi care reglementează anumite profesii aparte, cel mai adesea ne referim la prezentarea cazierului judiciar. Astfel art. 4 alin.(3) al Legii serviciului în organele vamale [2] prevede că la angajare în organul vamal se prezintă printre alte documente și cazierul judiciar.

Nu poate fi lăsată fără atenție încă o problemă care apare în procesul de angajare. În prezent sunt foarte răspândite cazurile când angajatorii doresc ca să fie confirmată starea sănătății candidaților la locurile vacante, iar dacă este femeie – că ea nu este gravidă. Ignorând toate prevederile stabilite de legislație, angajatorii cer ca femeile să prezinte certificate medicale, le obligă să treacă controale medicale care nu sunt stabilite de legislație. Este de menționat ilegalitatea acestor cerințe, deoarece art. 57 alin.(2) al CM RM stabilește interzicerea directă de a solicita de la persoana care se angajează în câmpul muncii a unor documente neprevăzute de legislație, iar controalele medicale prealabile candidatul este obligat să le treacă doar în cazurile stabilite de legislație.

Interdicția solicitării testelor de graviditate la angajare sau a altor documente medicale care atestă faptul că femeia nu este însărcinată o regăsim și în Convenția OIM privind protecția maternității [3], care în art.9 alin.(2) conține interdicția de a solicita unei femei care candidează pentru un post de a se supune unui test de sarcină sau de a prezenta un certificat care să ateste sau să infirme starea de graviditate. Codul muncii francez, de asemenea, prevede că la încadrarea în muncă femeia nu este obligată să își releve starea sa, iar pe de altă parte, angajatorul nu are dreptul de a refuza angajarea pe motiv de sarcină [4].

De asemenea, este interzis să i se solicite unei candidate la angajare să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă, deoarece prin aceasta se aduce o încălcare a vieții private a acesteia.

Cu toate acestea, nu sunt excluse situațiile când angajatorul va fi în drept să solicite informații de la femeia care dorește să se angajeze dacă este sau nu este însărcinată, însă doar cu privire la acele locuri de muncă interzise femeilor gravide datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii. Aceeași regulă este aplicabilă și salariaților care urmează a fi transferate la locuri de muncă interzise femeilor gravide. Respectându-se legislația, angajatorul nu are dreptul de a cere un document medical care atestă prezența sau lipsa stării de graviditate la femeie, însă poate lua o declarație, sub semnătură, prin care femeia indică că nu este gravidă, acesta constituind un mijloc de asigurare a angajatorului în eventualitatea unor litigii.

Condiții de valabilitate pentru încheierea contractului individual de muncă

Pentru ca un contract individual de muncă să fie valabil încheiat, legea stabilește anumite condiții de valabilitate, acestea fiind: capacitatea părților de a în-

cheia contractul individual de muncă; consimțământul părților; obiectul contractului; criteriile de studii; starea de sănătate a salariatului; durata contractului individual de muncă etc.

Capacitatea părților de a încheia contracte individuale de muncă. Angajatorul persoană juridică are dreptul de a încheia contracte individuale de muncă din momentul dobândirii personalității juridice, adică din momentul înregistrării la Camera Înregistrării de Stat. Însă pentru anumite genuri de activitate angajatorul va avea nevoie de licență, cum ar fi: activitatea de audit; activitatea de evaluare a bunurilor imobile; activitatea burselor de mărfuri; activitatea cu metale prețioase și pietre prețioase; importul și/sau prelucrarea industrială a tutunului; fabricarea articolelor din tutun și/sau comercializarea angro a articolelor din tutun și a tutunului fermentat; activitatea farmaceutică veterinară și/sau asistența veterinară (cu excepția activității desfășurate de serviciul veterinar de stat) etc. [5].

La rândul său, angajatorul persoană fizică poate încheia contracte individuale de muncă din momentul atingerii vârstei de 18 ani.

Capacitatea salariatului de a încheia contracte de muncă apare la vârsta de 16 ani, iar cu acordul părinților de la vârsta de 15 ani. Minorii cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani au capacitatea de muncă limitată și încadrarea lor în muncă pe calea încheierii unui contract individual de muncă este condiționată de obținerea acordului părinților sau a reprezentanților legali. Acordul părinților sau al reprezentanților legali trebuie să fie dat în formă scrisă, în prealabil sau cel târziu concomitent încheierii contractului de muncă. 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 [6].

Pentru anumite meserii se impune o altă vârstă, spre exemplu pentru a activa în poliție, vârsta minimă este de 18 ani.

Legea cere ca pentru anumite categorii de salariați să fie respectate anumite condiții speciale:

a) munca femeilor – salariațele beneficiază de o protecție sporită pe piața muncii, iar una din modalități este stabilirea în legislația muncii a acelor munci la care femeile nu pot fi atrase, spre exemplu: art.248 Codul muncii conține o normă cu caracter general referitor la lucrările la care este interzisă utilizarea muncii femeilor [7]. Astfel, potrivit normei citate (art. 248 Codul muncii): • alin.(1): este interzisă utilizarea muncii femeilor la lucrări cu condiții de muncă grele și vătămătoare, precum și la lucrări subterane, cu excepția lucrărilor subterane de deservire sanitară și socială și a celor care nu implică munca fizică; • alin. (2): este interzisă ridicarea sau transportarea manua-



lă de către femei a greutăților care depășesc normele maxime stabilite pentru ele; • alin.(3): nomenclatorul lucrărilor cu condiții de muncă grele și vătămătoare la care este interzisă folosirea muncii femeilor, precum și normele de solicitare maximă admise pentru femei la ridicarea și transportarea manuală a greutăților, se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor și sindicatelor. Art.248 Codul muncii se referă la toate femeile, inclusiv la cele gravide. În afară de art.248, Codul muncii conține și alte articole care interzic expres atragerea salariaților gravide la anumite categorii de munci. Astfel salariațele gravide nu pot fi atrase la munca de noapte (art.103 alin. (5)), munca suplimentară (art.105 alin.(1)), munca în zilele de repaus (art.110 alin.(3)), munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare (art. 111 alin.(3)), munca în tură continuă (art. 318 alin.(1)). Respectiv, în toate cazurile enunțate *supra* angajatorul nu are dreptul de a atrage femeile gravide la muncile respective, chiar în eventualitatea în care acestea și-ar da acordul etc.;

b) munca tinerilor – este interzisă utilizarea muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani la lucrări cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase, lucrări subterane, munca de noapte sau alte lucrări care pot aduce atingere sănătății sau integrității morale a salariatului (jocuri de noroc, comercializarea băuturilor alcoolice etc.). Salariații minori sunt angajați doar dacă au trecut examenul medical ce atestă că sunt apti de muncă. Examenul medical de asemenea urmează a fi trecut anual de către salariații minori până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) măsuri derivând din interesul ocrotirii proprietății – persoanele care au săvârșit infracțiuni cu caracter patrimonial nu pot fi încadrate în funcții ce țin de gestionarea nemijlocită a valorilor bănești sau materiale;

d) lipsa antecedentelor penale – pentru anumite funcții, cum sunt cea de judecător, procuror, prezența antecedentelor penale constituie o incompatibilitate pentru persoană de a accede în aceste funcții, spre exemplu: art. 36 alin.(1) lit. e) Legea cu privire la procuratură [8], art. 6 alin (1) lit. d) Legea cu privire la statutul judecătorului [9];

e) măsuri care rezultă din condiția reputației ireproșabile – pentru anumite profesii se cere ca să aibă candidatul o reputație ireproșabilă. Legislația în vigoare nu definește ce este o reputație ireproșabilă, însă diferite acte normative privesc această condiție prin diferite aspecte, cum ar fi:

• art. 6 alin. (4) Legea cu privire la statutul judecătorului prevede că se consideră că nu are reputație ireproșabilă, în sensul alin. (1), și nu poate candida la funcția de judecător persoana care: are antecedente penale, inclusiv stinse, sau a fost absolvită de răspundere penală printr-un act de amnistie sau de grațiere; a fost concediată din organele de drept din motive compromițătoare sau a fost eliberată, din aceleași motive, din funcțiile specificate la alin. (2); are un comportament incompatibil cu normele Codului de etică al

judecătorilor sau desfășoară activitate incompatibilă cu normele acestui cod. Este vorba despre acele funcții care implică în exercitarea lor o autoritate morală deosebită, probitate și corectitudine exemplare;

• nu pot face parte din efectivul de trupă și din corpul de comandă al organelor afacerilor interne persoane cu comportare nedemnă la locul de muncă, în societate, pe durata studiilor sau a stagiului militar;

f) măsuri care au ca suport anumite prevederi ale legislației penale – este cazul în care persoana este privată prin hotărârea instanței de judecată de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate. Potrivit art. 65 al Codului penal [10] al Republicii Moldova privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate constă în interzicerea de a ocupa o funcție sau de a exercita o activitate de natura aceleia de care s-a folosit condamnatul la săvârșirea infracțiunii. Termenul pedepsei privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate este de la 1 la 5 ani, iar în cazurile expres prevăzute în Partea specială a prezentului cod – pe un termen de la un an la 15 ani. Codul penal, de asemenea, stipulează că privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate poate fi aplicată ca pedeapsă complementară și în cazurile când nu este prevăzută în calitate de pedeapsă pentru infracțiunile din Partea specială a prezentului Cod, dacă, ținând cont de caracterul infracțiunii săvârșite de cel vinovat în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în timpul exercitării unei anumite activități, instanța de judecată va considera imposibilă păstrarea de către acesta a dreptului de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate. În ceea ce privește termenul calculării pedepsei privative de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate, aceasta depinde de categoria pedepsei principale ce a fost aplicată salariatului. Astfel la aplicarea pedepsei privative de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate în calitate de pedeapsă complementară la amendă sau muncă neremunerată în folosul comunității, termenul ei se calculează de la data rămânerii definitive a hotărârii, iar la aplicarea ei în calitate de pedeapsă complementară la închisoare, termenul ei se calculează din momentul executării pedepsei principale;

g) măsuri ce rezidă din cerințe specifice apărării naționale – pentru a fi încadrat în serviciul organelor afacerilor interne, este necesar ca acest candidat la funcția respectivă să fi satisfăcut serviciul militar.

Consimțământul părților. Vizavi de consimțământul părților contractului individual de muncă, legea stabilește că acesta trebuie să fie exprimat valabil (adică să nu fie afectat de vicii), să provină de la o persoană cu discernământ și să fie exprimat cu intenția de a produce efecte juridice.

Viciile de consimțământ sunt:

a) eroarea – reprezintă o închipuire eronată de către angajator sau de către salariat a informației cu pri-



vire la persoana cocontractantului sau a conținutului contractului individual de muncă. Pentru evitarea acestui viciu de consimțământ, în ajutor vine art. 48 din Codul muncii, care prevede că angajatorul este obligat să informeze salariatul cu privire la toate condițiile ce vizează contractul individual de muncă. Informarea de către angajator a persoanei care dorește să se angajeze în câmpul muncii are scopul de a asigura o informare deplină și veridică a viitorului salariat despre toate condițiile ce vizează conținutul contractului individual de muncă, cum sunt cele referitoare la: munca ce urmează a fi prestată, timpul de muncă și timpul de odihnă, salarizarea, normele de securitate și sănătate în muncă etc. În același timp, viitorului salariat îi revine obligația de a informa angajatorul cu privire la datele sale cu caracter personal;

b) *dolul* – reprezintă situația când una din părțile contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) induce intenționat în eroare cealaltă parte cu privire la conținutul contractului individual de muncă, spre exemplu, angajatorul îl induce în eroare pe viitorul salariat cu privire la munca ce urmează a fi îndeplinită sau condițiile de salarizare etc., iar, la rândul său, pretendentul la calitatea de salariat ar putea să îl inducă în eroare pe viitorul angajator cu privire la deprinderile sale profesionale. Autoarea Raluca Dimetriu susține că exemplu tipic de dol la încheierea contractului individual de muncă îl constituie prezentarea unor acte de studii false sau raportarea în CV-ul aplicantului a unor stagii de experiență inexistente [11];

c) *violența* – reprezintă aplicarea agresiunii fizice sau psihice de către angajator asupra viitorului salariat sau a rudelor sale apropiate, în vederea încheierii contractului individual de muncă etc.;

d) *leziunea* – în calitate de viciu de consimțământ, reprezintă acea situație în care una din părțile contractante (cel mai adesea angajatorul) profită de situația vulnerabilă în care se află cealaltă parte și astfel abuzează de situația de vulnerabilitate a celeilalte părți, determinând-o la încheierea contractului individual de muncă. În principiu, leziunea, în calitate de viciu de consimțământ, este exclusă, deoarece art. 12 Codul muncii prevede că orice clauză din contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă sau convenția colectivă de muncă care înrăutățește situația salariatului, în comparație cu legislația muncii, este nulă și nu produce efecte juridice. Respectiv, în ipoteza în care angajatorul ar profita de situația materială precară a salariatului și i-ar stabili acestuia un salariu sub limita prevăzută de lege, atunci prevederea contractuală cu privire la salarizare va fi nulă și automat se va înlocui cu prevederea legală respectivă, fie valoarea minimă a salariului din sectorul real, fie valoarea minimă a salariului din sectorul bugetar.

Manifestarea consimțământului părților la încheierea contractului individual de muncă se manifestă prin semnarea contractului individual de muncă.

Obiectul contractului individual de muncă. Vizavi de obiectul contractului individual de muncă art.46

alin. (8) Codul muncii stabilește că acesta trebuie să fie licit și moral. Obiectul nemijlocit al contractului individual de muncă îl reprezintă prestațiile părților: prestarea muncii de către salariat și achitarea acesteia de către angajator. Respectiv, se interzice a angaja salariați pentru ca aceștia să îndeplinească munci ilicite sau imorale. Muncile ilicite sunt acele munci care sunt interzise de lege, spre exemplu angajarea salariaților în vederea vânzării substanțelor narcotice sau psihotrope. La rândul său, este interzisă angajarea salariaților în vederea prestării unei munci imorale, spre exemplu cerșitul.

Studiile salariatului. Pentru muncile calificate, se cere prezența studiilor în domeniul respectiv. Astfel angajatorul are dreptul de a solicita diploma de studii sau un alt echivalent al acesteia în situația în care legea cere pentru funcția respectivă studii speciale, în caz contrar, angajatorul nu poate refuza angajarea unei persoane pe motiv că nu are studiile respective, dacă acele studii nu sunt necesare potrivit legii.

Vechimea în muncă. Pentru anumite meserii, se cere ca persoana să aibă o anumită vechime în muncă. Respectiv, cerința angajatorului privind necesitatea vechimii în muncă poate fi impusă doar dacă legea stabilește astfel sau dacă angajatorul va aduce motive întemeiate de ce a stabilit drept condiție de accesare în muncă cerința de vechime în muncă. Cei mai afectați de această condiție evident că sunt tinerii specialiști, care foarte des sunt refuzați în angajare pe motiv că nu au experiență profesională. Exemple când legea stabilește o vechime în muncă pentru accesarea în anumite funcții pot servi: Legea cu privire la statutul judecătorului prevede în art. 6 alin. (5) că poate candida la funcția de judecător al Curții de Apel sau de judecător al Curții Supreme de Justiție persoana cu o vechime în muncă în funcția de judecător de cel puțin 6 ani și, respectiv, 10 ani. Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public [12] prevede în art.8 alin. (4) că pentru a ocupa o funcție publică de conducere de nivel superior, persoana trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele cerințe, printre care: să aibă cel puțin 5 ani vechime în specialitatea/profilul funcției publice respective și să aibă experiență managerială de cel puțin 2 ani.

Durata contractului individual de muncă. Contractul individual de muncă este încheiat de regulă pe o durată nedeterminată, iar ca excepție pe o durată determinată. Cazurile de încheiere a CIM pe durată determinată sunt prevăzute de art. 55 Codul muncii, și anume:

a) pentru perioada îndeplinirii obligațiilor de muncă ale 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, 120, 123, 124, 126, 178, 299 și 300;

b) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări temporare cu o durată de până la 2 luni, precum și în cazul unor lucrări sezoniere care, în virtutea condițiilor cli-



materice, se pot desfășura numai într-o perioadă anumită a anului;

c) cu persoanele detașate la lucru peste hotarele Republicii Moldova;

d) pentru perioada stăgierii și instruirii profesionale a salariatului la o altă unitate;

e) cu persoane care își fac studiile la instituțiile de învățământ la cursurile de zi;

f) cu persoanele pensionate, conform legislației în vigoare, pentru limită de vârstă ori vechime în muncă (sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vârstă ori vechime în muncă) și nu sunt încadrate în câmpul muncii – pe o perioadă de până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art.54 alin.(2) și ale art.68 alin.(1) și alin.(2) lit. a) Codul muncii;

g) cu colaboratorii științifici din instituțiile de cercetare-dezvoltare, cu cadrele didactice și rectorii instituțiilor de învățământ superior, precum și cu conducătorii instituțiilor de învățământ preșcolar, primar, secundar general, special complementar, artistic, sportiv, secundar profesional, mediu de specialitate, în baza rezultatelor concursului desfășurat în conformitate cu legislația în vigoare;

h) la alegerea, pe o perioadă determinată a salariatilor, în funcții electivă în autoritățile publice centrale și locale, precum și în organele sindicale, patronale, ale altor organizații necomerciale și ale societăților comerciale;

i) cu conducătorii unităților, adjuncții lor și contabilii-șefi ai unităților;

j) pentru perioada îndeplinirii de către șomeri a lucrărilor publice remunerate, în modul stabilit de Guvern;

k) pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări;

l) cu lucrătorii de creație din artă și cultură;

m) cu salariații asociațiilor religioase; precum și

n) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare.

În același timp, legislația muncii stabilește că durata maximă a unui contract individual de muncă încheiat pe termen este de 5 ani. Pentru contractele individuale de muncă încheiate pe durată determinată, legea stabilește o procedură specială privind încetarea acestuia. Astfel în caz de încetare a contractului individual de muncă pe durată determinată în legătură cu expirarea termenului său, salariatul trebuie să fie înștiințat în scris de către angajator despre acest fapt cu cel puțin 10 zile lucrătoare înainte. Iar contractul individual de muncă pe durată determinată încheiat pentru perioada îndeplinirii obligațiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat sau care se află în concediul respectiv (art.55 lit. a)) Codul muncii încetează în ziua reîntoarcerii acestui salariat la lucru.

Legea, de asemenea, reglementează și tacita reconducțiune. Astfel dacă, la expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată, nici una dintre părți nu a cerut încetarea lui și

raporturile de muncă continuă de fapt, contractul se consideră prelungit pe durată nedeterminată. În viziunea noastră, prevederea legală din art.82 Codul muncii care prevede că în cazul tacitei reconducțiuni contractul se consideră prelungit pe durată nedeterminată este una improprie instituției contractului individual de muncă pe durată determinată, deoarece această prevedere legală transformă contractul individual de muncă pe durată determinată într-unul pe durată nedeterminată, ceea ce nu este admisibil. Din punct de vedere legal, ar fi corect stabilirea faptului că în cazul tacitei reconducțiuni contractul se consideră prelungit pe aceeași durată pe care a fost încheiat inițial, astfel se păstrează durata determinată a contractului individual de muncă.

Contractul individual de muncă pe durată determinată poate înceta înainte de termen în cazurile prevăzute la art.82 și 86, precum și, prin acordul scris al părților, în cazurile prevăzute la art.85 alin.(2) Codul muncii.

Conținutul contractului individual de muncă

Părțile contractului individual de muncă sunt libere să decidă asupra clauzelor pe care le va conține viitorul contract de muncă, însă ele totuși sunt ținute să indice în conținutul contractului de muncă clauzele stipulate în art. 49 CM RM. Astfel, în mod obligatoriu, contractul individual de muncă trebuie să conțină următoarele clauze: 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, după caz; 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.

În afară de clauzele enunțate *supra*, contractul individual de muncă mai poate conține și alte clauze ce nu contravin legislației în vigoare (spre exemplu: clauze de mobilitate, confidențialitate, perioada de probă etc.).

Însă este interzisă stabilirea pentru salariat, prin contractul individual de muncă, a unor condiții sub nivelul celor prevăzute de actele normative în vigoare, de convențiile colective și de contractul colectiv de muncă.

Privitor la salariații ce urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a le pune la dispoziție, în timp util, toată informația prevăzută la art.49 alin.(1) Codul muncii și, suplimentar,



informații referitoare la: durata perioadei de muncă în străinătate; moneda în care va fi retribuită munca, precum și modalitatea de plată; compensațiile și avantajele în numerar și/sau în natură aferente plecării în străinătate; condițiile specifice de asigurare. Iar în cazul angajării la muncă în Republica Moldova a cetățenilor străini, se vor lua în considerare, de asemenea, prevederile actelor interstatuale (interguvernamentale), la care Republica Moldova este parte, ce vizează statutul juridic al persoanelor respective.

Perfectarea documentelor la angajare

Angajarea se legalizează prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului, care este emis în baza contractului individual de muncă negociat și semnat de părți. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de angajare trebuie adus la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare de la data semnării de către părți a contractului individual de muncă. La cererea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să-i elibereze acestuia o copie a ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii), legalizată în modul stabilit, în termen de 3 zile lucrătoare.

Contractul individual de muncă se întocmește în două exemplare. Formalitatea dublului exemplar al contractului individual de muncă este impusă de lege, care stabilește că contractul individual de muncă se încheie în două exemplare identice, cu aceeași forță juridică și i se atribuie un număr în registrul unității de evidență a contractelor de muncă. În cazul angajării salariaților de către angajatori persoane fizice, atunci potrivit art.283 alin.(2) lit.a) Codul muncii, contractul individual de muncă urmează a fi înregistrat la autoritatea administrației publice locale, care va remite o copie inspectoratului teritorial de muncă. În același context, angajatorul persoană fizică nu are dreptul să facă înscrieri în carnetele de muncă ale salariaților și să perfecteze carnetele de muncă ale persoanelor care se angajează pentru prima dată în câmpul muncii. În aceste cazuri, înscrierile și perfectarea carnetelor de muncă se va face de către autoritatea administrației publice locale.

Un exemplar al contractului individual de muncă rămâne la angajator, iar celălalt se transmite, în mod obligatoriu, salariatului. Ambele exemplare ale contractului individual de muncă au aceeași forță juridică. În cazul intervenirii unor modificări în conținutul contractului individual de muncă, acestea urmează a lua forma unor acorduri bilaterale, întocmite, de asemenea, în două exemplare, unul pentru angajator și altul pentru salariat.

Carnetul de muncă. Carnetul de muncă constituie documentul de bază privind activitatea de muncă a salariaților pe teritoriul Republicii Moldova [13]. Carnetele de muncă se întocmesc în mod obligatoriu pentru toți salariații care au lucrat cel puțin 5 zile în cadrul unității, indiferent de tipul de proprietate și forma organizatorico-juridică a acesteia, inclusiv pentru salariații nescriptici și salariații cetățeni străini și apatrizi.

Fiecare salariat poate fi titular al unui singur carnet de muncă. Persoanele care se angajează în muncă (cu excepția celor care n-au fost angajate anterior sau a celor care se angajează prin cumul) sunt obligate să prezinte carnetul de muncă completat în modul stabilit.

Carnetul de muncă se completează în limba de stat, însă, în caz de necesitate, la solicitare, salariatului i se poate elibera textul tradus în limba rusă, certificat în modul stabilit, al ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) în temeiul căruia s-a efectuat înscrierea respectivă în carnetul de muncă. Datele ce se înscriu în carnetul de muncă se referă la: numele și prenumele salariatului; denumirea unității emitente; localitatea, anul, luna și ziua întocmirii; datele referitoare la identitatea și starea civilă a salariatului; modificările privind starea civilă și numele salariatului după întocmirea carnetului de muncă; studiile; pregătirea profesională; datele referitoare la activitatea de muncă, la stimulări și recompense; certificarea eventualelor rectificări ale înscrierilor eronate sau incomplete; numerele de identificare de stat al salariatului și al unității în care lucrează acesta (IDNP și IDNO). Numerele de identificare de stat (IDNP și IDNO) se înscriu la capitolul „Mențiuni”.

O garanție importantă pentru salariați se referă la faptul că în carnetul de muncă nu se înscriu sancțiunile disciplinare aplicate salariatului, spre deosebire de stimulările în muncă care, în mod obligatoriu, urmează a fi inserate în conținutul contractului individual de muncă.

Toate înscrierile referitoare la angajare, transfer, stimulări și recompense se efectuează în corespundere cu ordinele (dispozițiile, deciziile, hotărârile) angajatorului, în termen de cel mult șapte zile calendaristice de la emiterea acestora. Înscrierile referitoare la încetarea contractului individual de muncă se efectuează în ziua eliberării, în strictă conformitate cu ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului.

Unitatea este obligată să aducă la cunoștința salariatului, contra semnătură în fișa personală, orice înscriere efectuată în carnetul de muncă în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) de angajare, transfer sau eliberare. În fișa personală se repetă cu exactitate înscrierile din carnet.

Înscrierile cu privire la motivele încetării contractului individual de muncă se efectuează în carnetul de muncă în strictă conformitate cu prevederile legislației în vigoare, indicându-se articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege. De exemplu: „Eliberat în legătură cu expirarea termenului contractului individual de muncă, conform art.82 lit.f) din Codul muncii”. În cazul încetării contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, pentru motive de care legislația leagă posibilitatea acordării unor înlesniri și avantaje, înscrierea cu privire la încetarea contractului individual de muncă se efectuează cu indicarea acestor motive.

La încetarea contractului individual de muncă



încheiat cu salariatul, unitatea este obligată să-i elibereze acestuia carnetul de muncă în ziua eliberării, efectuând înscrierea de eliberare în modul stabilit. Expedierea carnetului de muncă prin poștă se permite numai în cazul în care unitatea are consimțământul în scris al salariatului sau al reprezentantului său legal. Dacă eliberarea carnetului de muncă este reținută din vina angajatorului, salariatului i se plătește salariul mediu pentru tot timpul absenței forțate de la lucru, cauzate de imposibilitatea angajării la altă unitate după eliberarea din serviciu din motivul lipsei carnetului de muncă.

Forma și începutul acțiunii contractului individual de muncă. Contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă. Contractul individual de muncă încheiat până la data intrării în vigoare a prezentului cod poate fi perfectat în formă scrisă numai cu acordul părților. 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. Contractul individual de muncă începe să producă efecte juridice din ziua semnării, 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. În cazul angajării fără respectarea formei scrise corespunzătoare, angajatorul este obligat, de asemenea, în baza procesului-verbal de control al inspectorului de muncă, să perfecteze contractul individual de muncă conform prevederilor prezentului cod.

Pornind de la cele expuse mai sus, rezultă faptul că încheierea contractului individual de muncă este o procedură complexă, care are loc în conformitate cu prescripțiile legale. Nivelul minim al drepturilor și garanțiilor salariaților fiind expres prevăzute de lege, iar părțile pot conveni asupra unor drepturi și garanții suplimentare pentru salariat.

Referințe:

1. Boișteanu E., Romandaș N. *Dreptul muncii. Manual*. Chișinău: Tipografia Centrală, 2015, p.338.
2. Legea serviciului în organele vamale nr.1150-XIV din 20.07.2000, publicată în: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 106-108/765 din 24.08.2000.
3. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 3, revizuită din 28.06.1952 ratificată de Parlamentul Republicii Moldova prin Legea nr. 994-XIII din 15.10.1996.
4. Art. L. 122-25 din Codul muncii francez.
5. Legea privind reglementarea prin licențiere a activității de întreprinzător nr. 451 din 30.07.2001. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 26-28 din 18.02.2005.
6. Macovei T. *Particularitățile raporturilor juridice de muncă ale minorilor*. În: *Revista Națională de Drept*, 2013, nr. 7, p. 52.
7. Macovei T. *Particularitățile raporturilor juridice de muncă ale femeilor gravide*. În: *Revista Națională de Drept*, 2013, nr. 12, p. 87.
8. Legea cu privire la procuratură nr. 294 din 25.12.2008. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 55-56 din 17.03.2009.
9. Legea cu privire la statutul judecătorului nr. 544 din 20.07.1995. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 117-119 din 15.08.2002.
10. Codul penal al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr.985 din 18.04.2002. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 72-74 din 14.04.2009.
11. Dumitriu R. *Reflecții privind nulitatea contractului individual de muncă*. În: *Dreptul*. București, 2013, nr. 4, p. 166.
12. Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr.158 din 04.07.2008. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 230-232 din 23.12.2008.
13. Hotărârea Guvernului cu privire la carnetul de muncă nr.1449 din 24.12.2007. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 5-7 din 11.01.2008.