

NATURA JURIDICĂ DUALĂ A CONTRACTULUI DE UCENICIE POTRIVIT PROIECTULUI LEGII UCENICIEI

Tatiana MIHAILOV

doctorandă, Universitatea de Stat din Moldova
e-mail: mihailov.tatiana@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-4527-3144>

Lipsa unor reglementări detaliate a relațiilor de ucenicie la locul de muncă a făcut ca acest contract, la momentul actual, să devină unul practic inaplicabil. Confuziile existente la nivel legislativ cu privire la natura juridică civilă sau de dreptul muncii a acestui tip de contract, cu părere de rău, nu au fost înlăturate nici prin reglementările incluse în proiectul Legii uceniciei. Totodată, proiectul de lege respectiv conține și reglementarea juridică a contractului de ucenicie în învățământul dual. Analiza juridică a acestui proiect de lege este realizată în continuare.

Cuvinte-cheie: contractul de ucenicie la locul de muncă, contractul de ucenicie în învățământul dual.

DUAL LEGAL NATURE OF THE APPRENTICESHIP AGREEMENT ACCORDING TO THE APPRENTICESHIP DRAFT LAW

The lack of detailed regulations of apprenticeship relationships at the workplace has made this agreement, at present, practically unenforceable. Unfortunately, the existing confusions at the legislative level regarding the civil or labor law legal nature of this type of agreement, were not eliminated by the regulations included in the apprenticeship draft law. At the same time, this draft law also contains the legal regulation of the apprenticeship agreement in dual education. The legal analysis of this draft law is being continued.

Keywords: apprenticeship agreement at the workplace, apprenticeship agreement in dual education.

LA NATURE JURIDIQUE DOUBLE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE SELON LE PROJET DE LA LOI DE L'APPRENTISSAGE

L'absence de quelques dispositions détaillées des relations d'apprentissage au lieu de travail a fait que ce contrat, au moment actuel, devienne pratiquement inapplicable. Les confusions existantes au niveau législatif en ce qui concerne la nature civile ou de droit du travail de ce type de contrat, malheureusement, n'ont pas été mis de côté non plus par des dispositions incluses dans le projet de Lois de l'apprentissage. En même temps, le respectif projet de loi contient la disposition juridique du contrat d'apprentissage dans l'enseignement duale. L'analyse juridique de ce projet de loi est présentée ci-dessous.

Mots-clés: contrat d'apprentissage au lieu de travail, contrat d'apprentissage dans l'enseignement duale.

ДВОЙНАЯ ПРАВОВАЯ ПРИРОДА ДОГОВОРА ОБ УЧЕНИЧЕСТВЕ СОГЛАСНО ПРОЕКТУ ЗАКОНА ОБ УЧЕНИЧЕСТВЕ

Отсутствие подробного правового регулирования отношений ученичества на рабочем месте способствовало тому что этот договор, на данный момент, является практически неиспользованным. Существующие на законодательном уровне заблуждения относительно гражданский или трудовой правовой природы этого типа до-

говора, к сожалению, не были разрешены юридическими нормами, включенными в Законопроект об ученичестве. В то же время, данный законопроект также содержит правовое регулирование договора об ученичестве в системе дуального образования. Правовой анализ этого законопроекта изложен далее.

Ключевые слова: договор об ученичестве на рабочем месте, договор об ученичестве в системе дуального образования.

Introducere. Contractul de ucenicie la locul de muncă, deși are o reglementare expresă în Codul muncii [1], în titlul VIII fiind un capitol distinct intitulat „Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă”, totuși nu se încadrează în categoria contractelor ce se bucură de o largă aplicare. Acest fapt reprezintă și o consecință a reglementării echivoce a acestui tip de contract. La momentul actual, stârnește dubii rezonabile natura juridică a acestui contract, și anume faptul dacă este contractul de ucenicie la locul de muncă un contract civil, așa precum se însită prin reglementările legale, sau totuși suntem în prezența unui contract de muncă de tip particular.

În anul 2018, prin Hotărârea Guvernului nr. 70 a fost aprobat Regulamentul cu privire la organizarea programelor de formare profesională tehnică prin învățământ dual [2], act normativ în care apar noțiunile legale de ucenic și contract de ucenicie, doar că într-un alt aspect, și anume cel al învățământului dual. În conformitate cu prevederile art. 3 din Codul educației al Republicii Moldova [3] prin învățământ dual se înțelege acel învățământ în cadrul căruia instruirea teoretică se realizează în instituția de învățământ, iar cea practică la întreprindere. Astfel s-a creat confuzia la nivel legal între contractul de ucenicie și contractul de ucenicie în învățământul dual.

În vederea reglementării naturii juridice a acestor două tipuri de contracte a fost creat proiectul Legii uceniciei [4], analiza juridică a acestui proiect de lege fiind făcută în continuare.

Materiale și metode aplicate. În vederea realizării studiului dat au fost utilizate publicațiile științifice din domeniul dreptului muncii și actele normative

în vigoare. În studiu au fost aplicate diverse metode de cercetare științifică: analitică, comparativă, generalizatoare, etc. Scopul prezentului articol științific este de a aborda natura juridică atât a contractului de ucenicie la locul de muncă, cât și cea a contractului de ucenicie în învățământul dual.

Rezultate și discuții. Potrivit proiectului Legii uceniciei, ucenicia se clasifică după cum urmează: ucenicia la locul de muncă și ucenicia în învățământul dual.

În conformitate cu prevederile art. 3 din proiectul Legii uceniciei, ucenicia la locul de muncă reprezintă un program de instruire profesională neformală realizat la locul de muncă în baza unui contract de ucenicie cu scopul obținerii de către ucenic a calificării sau dobândirii unor competențe profesionale. Ucenicia la locul de muncă nu reprezintă activitate de antreprenariat. Prin uceniciei în învățământul dual se subînțelege acea formă alternativă de organizare a învățământului profesional tehnic, care presupune instruirea în cadrul unei instituții de învățământ profesional tehnic și al unui agent economic, cu utilizarea mijloacelor acestora în scopul obținerii de cunoștințe, deprinderi și competențe pentru calificări profesionale de nivel 3 ISCED, 4 ISCED și 5 ISCED, conform cadrului Național al calificărilor din Republica Moldova pentru nivelul 3,4 și 5.

În ceea ce privește ucenicia la locul de muncă, în conformitate cu prevederile art. 4 alin. (2) din proiectul Legii uceniciei, persoana fizică poate încheia un contract de ucenicie la locul de muncă de la vârsta de 18 ani. Această prevedere vine în contradicție cu normele legale în vigoare inserate în Codul Muncii.

Astfel, conform prevederilor actuale ale legislației, persoana fizică pentru a fi încadrată în calitate de ucenic, trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- să se afle în căutarea unui loc de muncă;
- să nu aibă o calificare profesională.

Ținând cont de cele menționate mai sus, nu este clara vârsta minimă la care persoana fizică poate încheia un contract de ucenicie, cea la care capătă capacitate de muncă, sau vârsta când dobândește capacitate deplină de exercițiu. Deoarece un răspuns univoc la aceasta întrebare nu poate fi regăsit în actuala legislație, considerăm că, datorită faptului că în temeiul acestui contract ucenicul prestează o muncă, în schimbul căreia primește retribuția cuvenită, vârsta minimă de încheiere a acestui contract urmează a fi vârsta de dobândire a capacității de muncă [5, p.111].

De asemenea legislația actuală nu stabilește nici vârsta maximă până la care poate fi încheiat un contract de ucenicie. Până la modificarea Codului muncii prin Legea nr. 205 pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova din 20.11.2015[6], art. 216 alin. (1) din Codul muncii avea următorul conținut „angajatorul are dreptul să încheie un contract de ucenicie cu o persoană în vârsta de până la 30 de ani care este în căutarea unui loc de muncă și care nu are o calificare profesională”. Având în vedere stabilirea expresă în reglementarea legală anterioară a vârstei maxime până la care o persoană putea fi încadrată în calitate de ucenic, rezultă că legiuitorul reglementa contractul de ucenicie ca un instrument juridic necesar formării profesionale a tinerilor. Considerăm că modificare făcută de legiuitor a textului „cu o persoană în vârstă de până la 30 de ani” prin cuvintele „cu persoană” a avut drept scop mărirea cercului de subiecți care vor putea încheia un astfel de contract, și deci în așa mod reanimare și popularizarea acestei instituții juridice.

În ceea ce privește alte restricții care se impun ucenicului, prin normele proiectului de lege, acestea se reduc la faptul că agentul economic nu poate încheia contract de ucenicie la locul de muncă cu persoana fizică care a fost anterior salariat al agentului economic respectiv, cu excepția cazului în care contractul de ucenicie la locul de muncă vizează o altă calificare decât cea pe care o avea potențialul ucenic în cadrul raporturilor de muncă anterioare.

Conform prevederilor art. 5 alin. (1) din proiectul Legii uceniciei, contractul de ucenicie este un contract de drept civil. O astfel de dispoziție se conține și în art. 216 alin. (2) din Codul muncii al Republicii Moldova, conform căruia contractul de ucenicie este un contract de drept civil și se reglementează de Codul civil și de alte acte normative. Considerăm că anume complexitatea obiectului contractului de ucenicie a dus la tratarea eronată a acestuia ca fiind unul de drept civil, și nu unul de dreptul muncii.

În continuare, prin analiza trăsăturilor caracteristice ale acestui contract, vom încerca să demonstrăm că contractul de ucenicie la locul de muncă reprezintă o formă specifică de prestare a muncii și poate fi încadrat în categoria contractului individual de muncă de tip particular.

Contractul de ucenicie urmează a fi încheiat în formă scrisă. Forma scrisă a contractului de ucenicie la locul de muncă este prevăzută atât de Codul muncii, cât și de proiectul Legii uceniciei. Totodată, forma scrisă a contractului de ucenicie, la momentul actual, este o condiție *ad probationem* și nu una *ad validatem*. Totuși, chiar dacă ar părea o condiție excesivă, având în vedere caracterul particular al contractului de ucenicie, considerăm că forma scrisă a contractului de ucenicie ar fi necesar să fie reglementată ca o condiție de validitate a acestuia. În acest fel s-ar putea evita eventualele dificultăți în calificarea unui contract ca fiind un simplu contract individual de muncă sau un contract de ucenicie

care dă naștere la drepturi și obligații specifice în favoarea, și, respectiv, în sarcina ambelor părți [7, p. 197]

Legislația în vigoare nu stabilește termenul pentru care urmează a fi încheiat contractul de ucenicie, dar reglementează durata acestuia. Astfel, durata uceniei sau a formării profesionale continue nu trebuie să depășească, pe parcursul săptămânii, durata timpului de muncă stabilită de Codul muncii pentru vârsta și profesia respectivă la executarea lucrărilor corespunzătoare. Termenul contractului de ucenicie începe să curgă la data indicată în contract, prelungindu-se cu perioada concediului medical și în alte cazuri prevăzute de contract.

Totodată, potrivit prevederilor art. 5 alin. (2) din proiectul Legii uceniei durata contractului de ucenicie la locul de muncă, precum și perioada de instruire sunt determinate de părți în funcție de disponibilitatea acestora, însă durata contractului de ucenicie nu poate fi mai mare de 6 luni. De asemenea, similar prevederilor din Codul muncii, este stabilit că durata uceniei la locul de muncă nu trebuie să depășească, pe parcursul săptămânii, durata timpului de muncă stabilită de Codul muncii pentru vârsta și profesia respectivă sau profesia similară la executarea lucrărilor corespunzătoare. Timpul necesar ucenicului pentru participarea la activități teoretice ce țin de instruirea profesională se include în timpul programului de instruire.

Proiectul Legii uceniei prevede în art. 7 o procedură detaliată cum are loc organizarea uceniei la locul de muncă. Astfel, organizarea uceniei la locul de muncă este realizată de către agentul economic, fie personal (aplicabil în cazul întreprinzătorului - persoană fizică), fie prin intermediul mentorului. Instruirea profesională prin ucenicie la locul de muncă cuprinde pregătirea teoretică și pregătirea practică sau numai pregătirea practică. Pregătirea practică se desfășoară în locuri de muncă care să permită dobân-

direa tuturor competențelor prevăzute de standardul ocupațional, respectiv de standardul de pregătire profesională, după caz. Numărul ucenicilor ce pot fi antrenați concomitent în programul de instruire la același agent economic depinde de numărul de mentori calificați în domeniul pentru care este inițiat programul de instruire și care activează la agentul economic respectiv, unde un mentor poate coordona până la cel mult 15 ucenici concomitent.

Pe perioada uceniei la locul de muncă, ucenicul va beneficia lunar de remunerația de ucenicie, mărimea căreia se negociază de către părțile contractului de ucenicie la locul de muncă și se stabilește în contractul de ucenicie ținându-se cont de faptul că remunerația de ucenicie nu poate fi mai mică decât 2/3 din cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real.

Raporturile de ucenicie la locul de muncă și statutul ucenicului la locul de muncă, conform proiectului de lege, este reglementat Legea uceniei, Codul Civil și legislația privind securitatea și sănătatea în muncă. Prevederile Codului Muncii se aplică în privința ucenicilor la locul de muncă în măsura în care nu contravin Legea uceniei și prevederilor aplicabile ale Codului Civil.

Ucenicul la locul de muncă se conformează dispozițiilor aplicabile salariaților agentului economic în măsura în care ele nu sunt contrare celor specifice în Legea uceniei ori celor specificate în contractul de ucenicie la locul de muncă.

Ținând cont cele relatate mai sus, conchidem că acest contract, ca natură juridică, este tot un contract individual de muncă. Numai că el este de tip particular, deoarece are un obiect complex, în care intră nu doar prestarea muncii și plata salariului, ci și, ceea ce este determinant pentru acest contract, formarea profesională într-o anumită meserie, asigurată de angajator, ucenicul salariat obligându-se să urmeze cursurile [8, p.85].

Contractul de ucenicie este un contract individual de muncă, de tip particular, deoarece conferă ucenicului drepturile și obligațiile prevăzute de legislația muncii. Astfel, în conformitate cu art. 219 alin. (1) din Codul muncii, în privința ucenicilor și salariaților care au încheiat contract de formare profesională continuă se aplică legislația muncii, inclusiv legislația privind securitatea și sănătatea în muncă. Mai mult ca atât, clauzele contractelor de ucenicie și ale contractelor de formare profesională continuă care contravin legislației în vigoare, prevederilor convențiilor colective și ale contractelor colective de muncă sunt considerate nule și inaplicabile.

Prevederile incluse în proiectul Legii uceniciei care denotă în mod evident natură de drept al muncii a contractului de ucenicie sunt numeroase. Un exemplu elocvent în acest sens poate fi regăsit în art. 8 alin. (1) lit.b) din proiectul legii conform căruia ucenicul la locul de muncă are dreptul la concediul medical plătit în baza certificatului medical eliberat potrivit actelor normative în vigoare. De asemenea, ucenicul este obligat să respecte regulamentele interne ale agentului economic și a ordinelor acestuia emise potrivit legislației în vigoare; să respecte legislația privind securitatea și sănătatea în muncă, etc.

Proiectul legii uceniciei, prevede în art 6 clauzele care formează conținutul contractului de ucenicie la locul de muncă, și anume: numele și prenumele ucenicului; datele de identificare a agentului economic; indicarea/descrierea meseriei, profesiei, specialității, calificării pentru care se oferă ucenicia la locul de muncă; descrierea activității pe care ucenicul trebuie să o presteze în concordanță cu programul de instruire pentru care a aplicat, capacitatea și disponibilitatea sa; durata contractului de ucenicie la locul de muncă; drepturile și obligațiile agentului economic, inclusiv obligațiile agentului economic privind crearea condițiilor de instruire; drepturile și obligațiile ucenicului la locul de muncă, inclusiv obligația

persoanei de a se instrui și, după caz, de a activa conform calificării obținute în termenul stabilit de contract; condițiile de achitare a remunerației de ucenicie; locul/locurile în care se desfășoară ucenicia la locul de muncă; descrierea bunurilor materiale încredințate ucenicului și indicarea valorii acestora; cerințele agentului economic față de ucenic pe partea ce ține de capacități profesionale, abilităților sociale, interese de dezvoltare, starea sănătății, alte cerințe, după caz; modalitatea de evaluare a rezultatelor uceniciei la locul de muncă; răspunderea materială a ucenicului pentru prejudiciile aduse agentului economic pe parcursul programului de instruire, precum și răspunderea părților pentru neexecutarea prevederilor contractului de ucenicie la locul de muncă, modalitatea de încetare a contractului de ucenicie. Contractul de ucenicie la locul de muncă poate cuprinde și alte clauze negociate de părți, care nu contravin legislației în vigoare.

În acest sens nu este clară logica juridică a legiuitorului, care pe de o parte prevede că contractul de ucenicie este un contract de drept civil și se reglementează de Codul civil și de alte acte normative, iar pe de altă parte include în proiectul de lege respectiv atât clauzele ce urmează să formeze conținutul respectivului contract, precum și întreaga reglementare legală a acestui tip de contract.

În acest sens apare întrebarea logică, cum putem trata contractul de ucenicie la locul de muncă drept un contract civil, atâta timp cât prin normele legale este limitat principiul fundamental al dreptului civil, cel a libertății contractuale.

Libertatea contractuală reprezintă unul din drepturile fundamentale garantate de stat, însă acest drept nu este unul absolut și nu trebuie să ducă la negarea sau diminuarea semnificativă a altor drepturi și libertăți.

Principiul libertății contractuale este dezvoltat în art. 993 alin. (2) din Codul civil [9] al Republicii

Moldova, potrivit căruia părțile contractante pot încheia în mod liber, în limitele normelor imperative de drept, contracte și pot stabili conținutul lor.

Doctrina rusă [10] evidențiază conținutul pozitiv și conținutul negativ al principiului libertății contractuale. Conform acestei opinii, din punct de vedere negativ, acest principiu semnifică că nimeni nu poate fi impus să încheie un acord contrar voinței sale, iar din punct de vedere pozitiv libertatea contractuală desemnează dreptul persoanelor de a încheia contracte cu orice conținut, cu excepția celor care contravin legislației.

Indiferent de teoria care stă la baza formării contractului, principiul de bază în orice ideologie democratică este acela al libertății contractuale, manifestat prin dreptul oricărei persoane de a-și alege partenerii contractuali și de a negocia cu aceștia conținutul viitorului contract, cu respectarea legii, a ordinii publice și a bunelor moravuri.

Contractul de ucenicie ca și contractul individual de muncă este un contract strict personal, comparativ cu contractele civile de prestare a muncii care sunt doar în principiu niște contracte intuitu personae. Caracterul personal al contractului de ucenicie are un dublu înțeles: pe de o parte din punct de vedere al ucenicului, acesta a încheiat contractul de ucenicie cu un anumit angajator pe care îl consideră apt în a-i asigura formarea profesională; pe de altă parte din punct de vedere al angajatorului acesta încheie contractul de ucenicie la locul de muncă cu o anumită persoană ce posedă un minimum de aptitudini [12, p. 217].

Ceea ce prevalează la contractul de ucenicie este formarea profesională, nu prestarea muncii propriuzise, aceasta din urmă fiind doar modalitatea prin care se asigură calificarea celui în cauză.

Contractul de ucenicie la locul de muncă, potrivit prevederilor art. 10 din proiectul Legii uceniciei, poate înceta odată cu expirarea termenului pentru

care a fost încheiat, prin acordul scris al părților, la inițiativa uneia dintre părți, precum și în circumstanțe ce nu depind de voința părților. Dacă încetarea contractului are loc la inițiativa uneia dintre părți, atunci urmează a se respecta un termen de preaviz de 2 săptămâni. Cu acordul expres al părților, încetarea contractului de ucenicie la locul de muncă poate avea loc și până la expirarea acestui termen. Contractul de ucenicie la locul de muncă încetează în temeiul unui act emis de agentul economic, care se aduce la cunoștința ucenicului, cel târziu la data încetării contractului. Din cele relatate mai sus, reiese în mod evident că atât temeiurile, cât și propriu-zis procedura de încetare a contractului de ucenicie sunt tipice pentru un contract individual de muncă.

În ceea ce privește încetarea contractului de ucenicie potrivit prevederilor legislației în vigoare, menționăm că Codul muncii în art. 221 stipulează că contractul de ucenicie încetează (se desface) în temeiurile prevăzute de Codul civil. Aceasta este probabil unica reglementare care mai stârnește dubii în vederea tratării contractului de ucenicie drept un contract de natură civilă. Luând în considerație întreaga reglementare a contractului de ucenicie care denotă prin esența sa că contractul de ucenicie este un contract individual de muncă de tip particular, precum și argumentele invocate anterior în susținerea acestei poziții, considerăm că art. 221 din Codul muncii urmează a fi modificat căpătând următorul conținut: „Contractul de ucenicie încetează în temeiurile prevăzute de prezentul cod pentru încetarea contractului individual de muncă”. Introducerea unei astfel de modificări la nivel legislativ, va conferi o claritate în reglementarea și calificarea contractului de ucenicie drept un contract de muncă de tip particular.

Contractul de ucenicie în învățământul dual se tratează în proiectul Legii uceniciei ca fiind drept un contract de muncă, iar ucenicul în învățământul

dual are statutul juridic și fiscal asimilat celui de salariat. Programul de formare profesională tehnică de învățământ dual este organizat în baza acordului de cooperare încheiat între instituția de învățământ profesional tehnic și agentul economic prin care se stabilesc condițiile de colaborare, drepturile și obligațiile părților.

Prin contractul de ucenicie în învățământul dual, ucenicul în învățământul dual se obligă să urmeze pregătirea profesională, respectând regulamentul intern al agentului economic, și după caz, să activeze conform meseriei, profesiei, specialității, calificării obținute în termenul stabilit de contractul de ucenicie, iar agentul economic se obligă să asigure ucenicului în învățământul dual condițiile necesare formării profesionale, inclusiv condiții de sănătate și securitate în muncă, precum și plata salariului de ucenicie.

Durata contractului de ucenicie în învățământul dual este una determinată și nu poate fi mai mică de un an și mai mare de trei ani, în dependență de planul de învățământ.

Forma scrisă a contractului de ucenicie în învățământul dual, în conformitate cu prevederile proiectului de lege, reprezintă o condiție *ad validatem*. O copie a contractului se prezintă în mod obligator instituției de învățământ la care ucenicul este înmatriculat.

Modelul-cadru al contractului de uceniciei în învățământul dual este stabilit de Guvern. Raporturilor ce decurg din contractul de ucenicie li se aplică prevederile Codului muncii și legislația privind sănătatea și securitatea în muncă. Înainte de încetarea contractului de ucenicie în învățământul dual, agentul economic este în drept să încheie cu ucenicul un contract individual de muncă pe termen determinat.

Potrivit proiectului, atât agentul economic, cât și ucenicul achită contribuțiile de asigurări sociale

de stat obligatorii și primele de asigurare obligatorii de asistență medicală, ținând cont de baza de calcul de 2/3 din cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, indiferent de valoarea remunerației ucenicului. În același timp, salariul ucenicului în învățământul dual constituie o sursă de venit neimpozabilă din punct de vedere fiscal.

Reglementarea expresă prin lege a uceniciei în învățământul dual are drept scop popularizarea acestei forme de învățământ și, totodată, oferirea unor garanții suplimentare agenților economici parteneri ai instituțiilor de învățământ.

Concluzii

Întreaga reglementare a contractului de ucenicie la locul de muncă, atât cea existentă în Codul muncii, precum și cea inclusă în proiectul Legii uceniciei, ținând cont de argumentele invocate anterior, denotă prin esența sa că contractul de ucenicie la locul de muncă este un contract individual de muncă de tip particular, și nicidecum unul de natură civilă. În ceea ce privește contractul de ucenicie în învățământul dual, acesta de asemenea reprezintă un contract de muncă de tip particular. Totodată, este important de menționat faptul, că deși ambele tipuri de contracte au la bază conceptul juridic de ucenicie, fiecare atrage un regim juridic distinct pentru părțile contractante.

Referințe bibliografice:

1. Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162.
2. Hotărârea Guvernului pentru aprobarea Regulamentului cu privire la organizarea programelor de formare profesională tehnică prin învățământ dual, nr.70 din 22.01.2018. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova 2018, nr.27-32.
3. Codul Educației al Republicii Moldova, nr.152 din 17.07.2014. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2014, nr. 319-324.

4 Proiectul Legii uceniciei din 18.10.2019. Disponibil: https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/document/attachments/proiectul_622_0.pdf

5. MIHAILOV, T., Contractul de ucenicie și contractul de calificare profesională – forme specifice de prestare a muncii. În: *Buletinul Științific al Universității de Stat „Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul*, 2017, nr.1(5), p.108-115.

6. Legea pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003, nr. 205 din 20.11.2015. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2015, nr. 340-346.

7. DRAGOȘ, D., CHICIUDEAN, R., EMRICH, G. *Dreptul muncii*. Suport de curs. Cluj-Napoca: Sfera Juridică, 2012.

8. ȚICLEA, A. *Dreptul muncii*. Curs Universitar. București: Universul Juridic, 2017.

9. Codul civil al Republicii Moldova, nr. 1107 din 06.06.2002. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2019, nr. 66-75.

10. ПОКРОВСКИЙ, И.А. *Основные проблемы гражданского права*. Москва: Статут, 1998.

11. MARCUSOHN, V. *Condițiile generale ale contractului*. Libertatea de a contracta și limitele acesteia. În: *Pandectele române*, 2015, nr. 2. Disponibil: <https://www.universuljuridic.ro/conditiile-generale-ale-contractului-libertatea-de-contracta-si-limitele-acesteia/>.

12. DRAGOȘ, D., CHICIUDEAN, R., EMRICH, G. *Dreptul muncii*. Curs universitar, ed. a III-a. Cluj-Napoca: Sfera Juridică, 2007.

