

Contractul individual de muncă – condiție fundamentală a reglementării raporturilor juridice de muncă

Individual employment contract - the fundamental condition of legal labour relations

Nicolae ROMANDAȘ,
doctor în drept, profesor universitar,
Academia de Administrare Publică

Alexandru GAMUREAC,
doctorand, Universitatea de Studii Politice și
Economice Europene „Constantin Stere”

SUMMARY

This article contains the description and analysis of the most important institution of labour law – the individual employment contract. At the same time, we analyze the nature of the individual employment contract, the instruments that should be concluded by employers according to the labour law. Also, the article describes the main doctrinal opinions that were used to elucidate the concept of the individual employment contract.

Keywords: *labour law, labour relations, individual employment contract, employer, employee, employee's personal file, individual bargaining.*

REZUMAT

Prezentul articol conține descrierea și analiza instituției notorii a dreptului muncii - contractul individual de muncă. În articol sunt descrise și analizate principalele caracteristici ale contractului individual de muncă, ale actelor necesare de a fi încheiate de angajatori în cadrul raporturilor juridice de muncă în baza reglementărilor actuale ale relațiilor de muncă. Prezentul articol conține, în afară de prevederile legislației muncii autohtone, și opinii doctrinare ale cercetătorilor din domeniul dreptului muncii, în baza cărora cercetarea instituției contractului individual de muncă se înfățișează sub toate aspectele. Considerăm că articolul va servi drept reper pentru tinerii cercetători în domeniul relațiilor de muncă.

Cuvinte-cheie: *dreptul muncii, relații de muncă, contract individual de muncă, angajator, salariat, dosar personal al salariatului, negociere individuală.*

Munca ocupă un loc central în viața fiecărui om, deoarece prin contribuția sa persoana care a depus un anumit efort, fie fizic sau intelectual, a adus faloase altor oameni, întreprinderi sau altor formațiuni juridice. Pentru a se considera drept muncă, în special muncă în folosul altei persoane, instituția dreptului muncii a creat un mecanism de statornicire și

reglementare a relațiilor apărute în cadrul raporturilor juridice de muncă între persoanele interesate, numindu-l **contract individual de muncă**.

Contractul individual de muncă își are originea juridică în una dintre formele clasice ale contractului de locațiune, mai exact al locațiunii de servicii (*locatiō operanum*), însă

garantarea tot mai amplă a drepturilor muncitorilor a condus la „distanțarea” contractului de muncă de normele dreptului civil.

În opinia autorilor Nicolae Romandaș și Eduard Boișteanu, prin intermediul contractului individual de muncă se realizează o îmbinare armonioasă a intereselor personale ale fiecărui salariat cu interesele unității în care lucrează și, în final, cu interesele generale ale întregii societăți.

Astfel, pentru a da putere de lege acestui instrument, legiuitorul moldovean a statornicit și a definit, prin intermediul Codului Muncii al Republicii Moldova, noțiunea contractului individual de muncă. Așadar, potrivit art. 45, *„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 Codul Muncii, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul”*.

Fiind o înțelegere dintre persoane, de regulă, salariat și angajator și doar salariat și angajator, acest contract face parte din categoria contractelor numite și este reglementat expres de prevederile legislației muncii.

Un element esențial al acestui contract îl reprezintă elementul subordonării salariatului față de angajator. Subordonarea, în sensul acestui element, se materializează prin oferirea timpului prestat sub forma serviciului în favoarea altei persoane de către salariat și însărcinarea salariatului de către angajator întru îndeplinirea anumitor operațiuni prevăzute de contractul individual de muncă, raportate la categoria obligațiilor de muncă.

Reieșind din definiția legală a contractului individual de muncă propusă de legislația autohtonă a muncii, se observă, că încheierea contractului individual de muncă provoacă o serie de acte necesare a fi aduse la cunoștință salariatului și întreprinse de angajatori, în special, asigurarea și îndeplinirea condițiilor

stabilite de normele securității și sănătății în muncă. Mai mult ca atât, referindu-ne atât la formalitățile stabilite de prevederile Codului Muncii al Republicii Moldova, cât și ale altor acte normative în vigoare, acestea, odată încheiate, fac aplicabile către salariat acțiunile sale, în special, cele la nivelul unității, care prin esența lor stabilesc anumite facilități pentru munca prestată în cadrul unității de către salariat, cum a fi *contractul colectiv de muncă*.

Făcând parte din categoria formalităților obligatorii pentru părți, contractul individual de muncă include, de regulă, volumul drepturilor și obligațiilor asumate de părți cu prilejul încheierii acestuia și, totodată, servește drept garanție că părțile și-au asumat aceste angajamente semnând actul respectiv.

După cum am menționat, încheierea contractului individual de muncă este obligatorie, deoarece acesta, fiind principalul document al părților în cadrul relațiilor de muncă în baza căruia părțile execută prestațiile asumate și îndeplinesc un șir de condiții stabilite în acest act de către prevederile legislației în vigoare, cum ar fi: achitarea contribuțiilor medicale, sociale etc.

În practica judiciară s-a demonstrat că, în cazul inexistenței contractului individual de muncă încheiat între părți, prin dovedirea faptului de către persoana interesată, precum că ea a prestat munca în folosul alteia și nu i-au fost achitate prestațiile bănești, nu a fost încheiat contractul individual de muncă, perfectat carnetul de muncă cu operarea înscrierilor privind activitatea în câmpul muncii, angajatorul îndatorat va fi obligat să achite drepturile salariale și să perfecteze toate actele prevăzute de normele legislației în vigoare. *Speța Scorobogotov Vladimir vs SRL Gvard Grup, nr.dosar 2 ra-1927/16*.

În afară de cele menționate, angajatorii care nu respectă prevederile legislației muncii, în special, cele privind perfectarea contractului individual de muncă la angajare, vor fi sancționați de către Inspectoratul de Stat al Muncii.

De regulă, în baza procesului-verbal înche-

iat de către inspectorii în muncă, care au efectuat controlul în cadrul unității, se acordă un termen de înlăturare a neajunsurilor constatate, în special, perfectarea formalităților necesare procesului angajării și ale altor subiecte reglementate de legislația în vigoare.

Pentru a participa la încheierea contractului individual de muncă, viitorul salariat este obligat să-i prezinte angajatorului următoarele documente, potrivit art. 57 din Codul Muncii al Republicii Moldova, după cum urmează: buletinul de identitate sau un alt act de identitate; carnetul de muncă, cu excepția cazurilor când persoana se încadrează în câmpul muncii pentru prima dată sau se angajează la o muncă prin cumul; documentele de evidență militară – pentru recruți și rezerviști; diploma de studii, certificatul de calificare ce confirmă pregătirea specială – pentru profesiile care cer cunoștințe sau calități speciale; certificatul medical, în cazurile prevăzute de legislația în vigoare; declarația pe propria răspundere cu privire la faptul că, pe durata activității la locurile de muncă precedente, nu a încălcat prevederile art. 6, alin. (2) din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrității instituționale cu excepția cazurilor când persoana se încadrează în câmpul muncii pentru prima dată.

Potrivit legislației muncii, această listă de acte este suficientă pentru angajarea personalului, deoarece în baza compartimentelor ce sunt prevăzute în actele de evidență a personalului, alte informații decât cele prevăzute în actele menționate nu se solicită. Mai mult ca atât, potrivit art. 57, alin. (2) din Codul Muncii al Republicii Moldova: *se interzice angajatorilor să ceară de la persoanele care se angajează alte documente decât cele prevăzute anterior, precum și de alte acte legislative.*

Încheierea contractului individual de muncă reprezintă principala fază a statornicirii relațiilor negociate de părți, așadar, potrivit art. 56, alin. (1) din Codul Muncii al Republicii Moldova: contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat și angajator. Încheierea contractului individual de muncă poate fi

precedată de circumstanțe specifice (susținerea unui concurs, alegerea în funcție etc.). Reieșind din prevederile legale, se desprinde că în baza negocierilor purtate, salariatul și angajatorul își statornicesc înțelegerea în contractul individual de muncă care se semnează de părți. Se cere a fi menționat faptul că, conform prevederilor citate, încheierea contractului individual de muncă poate fi condiționată de anumiți factori, cum ar fi: susținerea unui concurs, alegerea în funcție.

Susținerea unui concurs reprezintă prin sine un adevărat test pentru viitorii salariați deoarece, prin îndeplinirea sarcinilor concursului, persoana care dorește să se angajeze poate dovedi angajatorului prin cunoștințele, aptitudinile sale că își merită locul și corespunde postului vacant.

În afară de cele menționate, concursul desfășurat de către angajator conține, de regulă, descrierea cerințelor minime pentru poziția vacantă, după cum urmează: vechimea în muncă, cunoștințe într-un domeniu, cunoașterea softului, limbi străine etc. Obiectivele și cerințele concursului se stabilesc, de regulă, de către angajatori în funcție de specificul muncii desfășurate de unitate.

Alegerea în funcție reprezintă un alt compartiment care poate fi necesar angajării, prin care persoana, în urma votului sau altor acțiuni similare, a fost aleasă într-o anumită funcție.

Un alt aspect important, care poate fi stabilit de părți în contractul individual de muncă, este perioada de probă, care este reglementată de prevederile art. 60 din Codul Muncii al Republicii Moldova, potrivit căruia: *pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, acestuia i se poate stabili o perioadă de probă de, cel mult, 3 luni și, respectiv, de cel mult 6 luni – în cazul conducătorului unității, adjuncților săi, contabilului-șef și altor persoane cu funcție de răspundere, lista cărora se aprobă de către angajator cu consultarea reprezentanților salariaților. În cazul angajării muncitorilor necalificați, perioada de probă se stabilește ca excep-*

ție și nu poate depăși 30 de zile calendaristice.

În acest context de lege se desprinde un drept al angajatorului și nu o obligație, prin care salariatul poate fi încadrat în muncă cu aplicarea perioadei de probă, mai mult ca atât, norma dată face distincție între diferite funcții ocupate de către salariați, inclusiv de către personalul ierarhic al unității, cum ar fi: conducătorul (managerul) unității, adjunctii acestuia, contabilul-șef și alte persoane cu funcții de răspundere din cadrul unității, lista cărora se aprobă de către angajator cu consultarea reprezentanților salariaților. Un aspect important al acestei prevederi constă în faptul că angajatorul nu poate stabili, fără consultarea reprezentanților salariaților, perioade de probă excesive, deoarece pentru stabilirea perioadei de probă se cer a fi întrunite anumite condiții, stabilite de art. 62, potrivit căruia: *se interzice aplicarea perioadei de probă în cazul încheierii contractului individual de muncă cu: a) tinerii specialiști; b) persoanele în vârstă de până la 18 ani; c) persoanele angajate prin concurs; d) persoanele care au fost transferate de la o unitate la alta; e) femeile gravide; f) persoanele cu dizabilități; g) persoanele alese în funcții electiv; h) persoanele angajate în baza unui contract individual de muncă cu o durată de până la 3 luni.*

În scopul interzicerii aplicării perioadei de probă tinerilor specialiști, se aplică o altă normă a art.1 din Codul Muncii al Republicii Moldova, care stabilește următoarele: *se consideră tânăr specialist absolventul instituției de învățământ superior, mediu de specialitate sau secundar profesional în primii trei ani de după absolvirea acesteia.*

Referindu-ne la actele necesare angajării personalului în cadrul unității, principalele acte necesare de a fi întocmite de angajatori, prin intermediul serviciului resurse umane, sunt:

- *contractul individual de muncă*, modelul contractului individual de muncă recomandat de către partenerii sociali este consfințit în Convenția Colectivă (nivel național), nr. 4 din 25 iulie 2005 cu privire la modelul Contractu-

lui individual de muncă. Prevederile acestei convenții poartă un caracter de recomandare, angajatorii având la îndemână posibilitatea de a elabora un contract individual de muncă propriu;

- *ordin de încadrare MR-1*, aprobat prin Hotărârea nr. 01 din 10.01.1997 a Departamentului Statistică al Republicii Moldova. Conținutul acestui ordin prevede majoritatea compartimentelor ce necesită a fi indicate de către angajator la angajarea personalului. Acest ordin poartă un caracter de recomandare, deoarece angajatorii au la îndemână posibilitatea de a perfecta un ordin de încadrare propriu, conform propriilor cerințe în funcție de specificul activităților unității;

- *carnetul de muncă*, în cazul în care persoana se angajează pentru prima dată, în celelalte cazuri, introducerea înscrierilor privind angajarea în baza contractului individual de muncă și ordinului de angajare. Modul de completare, păstrare, evidență și circulație al carnetelor de muncă este reglementat de Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1449 din 24.12.2007 privind carnetul de muncă;

- *fișa de post*, aceasta se elaborează de către angajator în cazul în care contractul individual de muncă nu conține volumul de obligații de muncă și clauze specifice activității în muncă, în special modul de îndeplinire a obligațiilor de muncă. Modul de perfectare și aprobare a acestora se stabilește de angajator. O condiție obligatorie a punerii în circuit a fișelor de post în cadrul întreprinderii o constituie ordinul de aprobare a fișelor de post cu toate exigențele specifice acestora stabilite de angajator, ce îmbracă forma unei anexe la contractul individual de muncă semnat de părți;

- *fișa personală MR-2*, aprobată prin Hotărârea nr. 01 din 10.01.1997 a Departamentului Statistică al Republicii Moldova. Acest act este obligatoriu de întocmit de către angajator la angajare, deoarece, în principal, acest act conține informația privind concediile anuale ale salariatului și alte informații personale, cum ar fi: numele, prenumele, locul nașterii, data nașterii, starea familială, studiile, pregă-

tirea militară, adresa domiciliului, datele de contact;

- *permis nominal de acces la locul de muncă*, reglementarea acestui act este stipulată în prevederile art.10, alin. (2) din Codul Muncii al Republicii Moldova. Necesitatea acestui act este condiționată de eliminarea muncii la negru, deoarece în conținutul permisului de acces la muncă sunt compartimente care includ numărul contractului individual de muncă, data încheierii contractului individual de muncă, numele și prenumele salariatului, funcția/ocupațiunea, data eliberării permisului și semnătura olografă a conducătorului unității certificată prin ștampila unității. Modelul permisului de acces la locul de muncă este aprobat prin Convenția colectivă nr. 12 din 09.07.2012 (nivel național) privind formularul statelor de personal și permisul nominal de acces la locul de muncă. Potrivit art. 2 din convenția menționată, se recomandă angajatorilor să utilizeze modelul formularului statelor de personal ale unității și modelul permisului nominal de acces la locul de muncă;

- *acord de prelucrare a datelor personale în sistemele: video, contabil, pontare electronică*. Necesitatea semnării acestor acorduri este condiționată de prevederile Legii nr. 133 din 08.07.2011 privind protecția datelor personale. Așadar, pentru a se prelucra aceste date de către angajator, acesta trebuie să fie înregistrat obligatoriu în registrul operatorilor de prelucrare a datelor cu caracter personal. Semnarea de către salariat a acestor acorduri îi permite angajatorului de a prelucra prin serviciile întreprinderii datele sale personale în diferite sisteme. Un aspect foarte important al acestui compartiment îl constituie obligația angajatorului de a aproba un regulament special ce va determina modul și condițiile de prelucrare a datelor personale ale salariaților, însoțit de politica de securitate a datelor cu caracter personal;

- *actele din domeniul securității și sănătății în muncă aplicabile la nivelul unității*. Acestea constituie principalele acte în baza cărora se vor desfășura toate operațiunile și sarcinile

stabilite de procesul de producție, în special instructajele la locurile de muncă cu încheierea actelor necesare, instrucțiunile privind securitatea și sănătatea în muncă și alte acte ce se vor realiza pe parcursul activității salariatului la locul de muncă.

Așadar, după cum observăm, contractul individual de muncă constituie un adevărat nucleu al normelor juridice reglementate de legislația muncii, ce necesită a fi respectate în prim-plan de către angajator și apoi de salariat.

În ceea ce privește nerespectarea prevederilor legislative în domeniul relațiilor de muncă, îndeplinirea formalităților aferente angajării, legiuitorul moldovean a stabilit un cadru legislativ de sancționare a persoanelor găsite vinovate de nerespectarea prevederilor legislației muncii cu prilejul încheierii contractelor individuale de muncă și altor situații apărute în cadrul raporturilor juridice de muncă în Codul Contravențional al Republicii Moldova, în special art. 54-61.

Un aspect deosebit de important al acestui contract îl constituie conținutul acestuia, care își găsește reglementarea în prevederile art. 49, alin. (1), lit. (a-s) din Codul Muncii al Republicii Moldova. Potrivit acestui text de lege, părțile - angajatorul și salariatul - sunt libere de a stabili clauzele contractului individual de muncă ce se află în curs de încheiere cu respectarea pârghiilor legislative menționate. Cu titlu de model, partenerii sociali au propus, prin intermediul Convenției colective (nivel național) nr. 4 din 25.07.2005 cu privire la modelul contractului individual de muncă, un model al contractului individual de muncă cu titlu de recomandare tuturor unităților, indiferent de tipul de proprietate și forma organizatorico-juridică, să utilizeze acest model de contract individual de muncă cu persoanele care se angajează în câmpul muncii (art. 2). O prevedere de importanță semnificativă a acestui act, consfințită în prevederile art. 4 din convenția menționată, o constituie interdicția aplicării modelului propus de partenerii sociali la perfectarea relațiilor de muncă cu con-

ducătorii (managerii) unităților. Referindu-ne la contractele individuale de muncă încheiate cu conducătorii (managerii) unităților, este relevant faptul că aceste contracte își păstrează doar denumirea, adică îmbracă forma unui contract individual de muncă și se reglementează în mare parte de normele legislației muncii, cu anumite excepții specifice acestui contract, cum ar fi: răspunderea conducătorului (managerului) unității intervine, de regulă, din domeniul dreptului civil și altele. Mai mult ca atât, în acest caz remunerarea conducătorului, de regulă, se estimează cu un salariu majorat față de ceilalți salariați care, în afară de salariul de bază, poate include și alte stimulări bănești sub forma: premiilor, bonusurilor de performanță, transportului de serviciu, altor cheltuieli ce au fost stabilite de părți în contractul individual de muncă „special”, conținutul căruia diferă semnificativ de celelalte contracte de muncă încheiate cu salariații.

Continuând ideea conținutului contractului individual de muncă, se cere a fi remarcat faptul că, potrivit art. 49, alin. (3) din Codul Muncii al Republicii Moldova, *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*. După cum observăm, legiuitorul moldovean, prevăzând posibilele situații de abuzuri din partea angajatorului, a stabilit o asemenea prevedere, care operează în cazul unor conflicte ce se pot isca cu prilejul necorespunderii clauzelor de bază ale contractului individual de muncă cu cele garantate de actele legislative în vigoare.

Mai mult ca atât, în cazul nerezolvării conflictului iscat între părți, cu ocazia clauzelor contradictorii incluse în contractul individual de muncă, partea dezavantajată, salariatul se poate adresa Inspectoratului de Stat al Muncii cu o cerere de restabilire în drepturi și stabilirii cuantumului garantat de prevederile actelor legislative în vigoare sau în instanța de judecată. O altă prevedere cu tentă protectivă

în privința duratei contractului individual de muncă o constituie prevederile art. 54, alin. (5) din Codul Muncii al Republicii Moldova, potrivit căreia: *contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată în lipsa unor temeiuri legale, constatată de Inspectoratul de Stat al Muncii, se consideră încheiat pe durată nedeterminată*. În acest context concluzionăm că angajatorul este dezavantajat total în privința stabilirii unor clauze prevăzute sub nivelul celor stabilite salariatului de actele normative în vigoare.

Un alt aspect nelipsit de importanță îl constituie durata contractului individual de muncă. Potrivit art. 54, alin. (1) din Codul Muncii al Republicii Moldova, *contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată*. Fiind statornicit, ca regulă, de către legiuitor, contractele individuale de muncă se încheie fără termen, adică nu se limitează în timp ca regulă, în primul rând, deoarece contractul individual de muncă:

- 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 rezoluționii care produce efecte *ex tunc* (pentru trecut). Una dintre particularitățile contractului individual de muncă rezidă în faptul că nulitatea acestuia nu produce efecte decât pentru viitor, nu și pentru trecut, întrucât prestațiile executate sunt, practic, ireversibile;

- este un contract prin care salariatul își asumă *obligația de „a face”*. Reieșind din aceasta, salariatul nu poate împuternici o altă persoană de a executa obligațiile sale de muncă, asumate prin contractul individual de muncă, deoarece elementul individualității acestuia se referă doar la persoana celui ce și-a exprimat consimțământul de a încheia contractul individual de muncă. Mai mult ca atât, în temeiul contractului individual de muncă încheiat, salariatul este obligat să efectueze sarcinile puse în seama sa de către angajator pe toată durata contractului individual de muncă;

- este un contract în temeiul căruia

obligăția asumată de către salariat este una de mijloace și nu de rezultat. Astfel, salariatul se obligă, prin semnarea contractului individual de muncă, să presteze, și nu să dea un produs final.

În afară de cele menționate în privința duratei contractului individual de muncă, legiuitorul moldovean a creat un cadru legislativ, prin aplicarea căruia angajatorul are dreptul de a încheia contracte individuale de muncă pe durată determinată potrivit art. 55, alin. (1) din Codul Muncii al Republicii Moldova. Prevederile acestui articol conțin o listă exhaustivă a situațiilor ce apar în practică și durata căroră este stabilită de lege. Această posibilitate este dictată de specificul și condițiile muncii ce necesită a fi prestată în împrejurările ce au condiționat apariția acestor raporturi temporare.

Unul dintre cele mai importante aspecte ale conținutului contractului individual de muncă îl constituie salarizarea. Fiind unul dintre principalele scopuri ale încheierii raporturilor juridice de muncă și potrivit art.128 din Codul Muncii al Republicii Moldova, *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.* Mai mult ca atât, întru garantarea salariaților a acestui drept, prevederile art.128, alin. (2) din Codul Muncii al Republicii Moldova stabilesc următoarele: *la stabilirea și achitarea salariului nu se admite nicio discriminare pe criterii de sex, vârstă, dizabilitate, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală.*

Așadar, după cum se observă, legislația muncii garantează și obligă angajatorii să achite salariul persoanelor care au prestat munca în folosul acestora conform prevederilor stabilite în contractul individual de muncă. O altă prevedere de ordin protector stabilită la alin. (3) al art.128 din Codul Muncii al Republicii Moldova prevede că: *salariul este confidențial și garantat.* Reiterând prevederile citate, se

observă că retribuția pentru munca prestată de către salariat este protejată printr-un șir de prevederi legislative, cum ar fi: Legea salarizării nr. 847 din 14.02.2002, în conținutul căreia sunt definite și prezentate compartimentele necesare salarizării. Totodată, se cere a fi remarcat faptul că dreptul exclusiv asupra stabilirii salariului minim pe țară îi aparține Guvernului Republicii Moldova în urma consultărilor purtate.

Un element esențial al conținutului acestui contract îl reprezintă durata timpului de muncă. În conformitate cu prevederile art. 43, alin. (3) din Constituția Republicii Moldova: *durata săptămânii de muncă este de cel mult 40 de ore.* Fiind statornicite la nivel constituțional, părțile contractului individual de muncă nu sunt în drept să stabilească în contractul individual de muncă o durată a timpului de muncă în cadrul săptămânii, deoarece această prevedere poartă un caracter de standardizare a timpului prestat de către salariat sub forma muncii.

În conformitate cu prevederile art. 96, alin. (1) din Codul Muncii al Republicii Moldova, *pentru anumite categorii de salariați, în funcție de vârstă, de starea sănătății, de condițiile de muncă și de alte circumstanțe, în conformitate cu legislația în vigoare și contractul individual de muncă, se stabilește durata redusă a timpului de muncă.* Alin. (2) din Codul Muncii al Republicii Moldova stabilește divizări în baza căruia angajatorii, în funcție de specificul și condițiile stabilite de legislație, vor accepta durata redusă a timpului de muncă.

Fiind un contract cu executări succesive, în practică pot apărea situații care vor putea condiționa schimbarea unor elemente ale acestuia în funcție de specificul unității în special: funcția/ocupațiunea salariatului, nivelul salarizării, locul de muncă etc. În această ordine de idei, părțile sunt obligate să perfecteze un acord suplimentar cu privire la modificarea clauzelor existente și stabilirii unor clauze noi care, datorită acordului exprimat de către părți, se statornicesc într-un acord suplimentar la contractul individual de muncă semnat de părți, în conformitate cu prevederile art. 68,

alin. (1) din Codul Muncii al Republicii Moldova. Prevederile acestui mecanism se aplică și la situațiile reglementate de art. 69-74 care, în virtutea situațiilor apărute în cadrul relațiilor de muncă, necesită a fi protocoalate conform cerințelor stabilite de legislația muncii în vigoare.

În conformitate cu prevederile art. 68, alin. (2) din Codul Muncii al Republicii Moldova, *modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează, cel puțin, una dintre clauzele prevăzute la art. 49, alin. (1) din Codul Muncii al Republicii Moldova. Așadar, potrivit textului de lege citat, părțile contractului individual de muncă sunt obligate să respecte cu strictețe orice modificare adusă clauzelor obligatorii ale contractului individual de muncă.*

Referindu-ne la încetarea contractului individual de muncă, legislația muncii a stabilit un complex de norme, care în virtutea survenirii sale, stopează acțiunea contractului individual de muncă cu anumite excepții care sunt prevăzute de art. 82, lit. (f) din Codul Muncii al Republicii Moldova. În ceea ce privește încetarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, legiuitorul moldovean a stabilit un set de împrejurări din momentul apariției cărora raporturile de muncă nu-și vor putea produce efectele, care se conțin în prevederile art. 82 din Codul Muncii al Republicii Moldova.

În afară de cele menționate, la finele anului 2015 legislația muncii s-a îmbogățit cu o normă care acordă părților dreptul de a decide asupra încetării contractului individual de muncă prin intermediul negocierilor purtate de către părți, cu ocazia încetării raportului juridic de muncă. Așadar, pentru a înceta acțiunea contractului individual de muncă, părțile, în special, salariatul este obligat să prezinte angajatorului o cerere prin care solicită încetarea contractului individual de muncă prin acordul scris al părților indicând ultima zi de lucru, în temeiul art. 821 din Codul Muncii al Republicii Moldova. La rândul său, angajatorul, dacă este de acord cu cererea înaintată

de către salariat, depune un aviz pozitiv pe cerere, după care specialistul din cadrul serviciului resurse umane emite un acord care va cuprinde compartimentele necesare identificării contractului individual de muncă și în mod obligatoriu va indica ultima zi de lucru a salariatului. În baza celor expuse angajatorul emite un ordin de încetare a contractului individual de muncă cu indicarea temeiurilor legale ce au stat la baza încetării relațiilor de muncă.

În afară de cele menționate, legislația muncii conține posibilități de desfacere a contractului individual de muncă, cum ar fi: demisia, care reprezintă acțiunea de desfacere a raportului de muncă din inițiativa salariatului cu înștiințarea angajatorului prin cerere scrisă cu, cel puțin, 14 zile calendaristice, potrivit art. 85 din Codul Muncii al Republicii Moldova. Tot la art. 85 din Codul Muncii al Republicii Moldova sunt prevăzute anumite situații în pofida cărora legislația permite angajatorilor de a accepta demisia, în termene restrânse.

Un alt aspect nelipsit de importanță, în cazul desfacerii contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, îl constituie concedierea. Așadar, potrivit art. 86, alin. (1) din Codul Muncii al Republicii Moldova, *concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru motivele stabilite la literele (a-z) din articolul citat.*

În cazul concedierii, este relevant de reținut, că majoritatea situațiilor de care leagă legea sunt datorate încălcărilor comise de către salariat care sunt stabilite atât de legislație cât și de normele locale aprobate și aduse la cunoștință salariaților conform prevederilor legislative relevante.

Deci analizând instituția contractului individual de muncă se observă că importanța respectării tuturor compartimentelor acestuia nu doar este dictată de lege, ci și în mod normal ar pune temeliile necesare atât unor relații de muncă cât și celor personale, bazându-se pe respect, profesionalism și productivitate.

BIBLIOGRAFIE

1. Alexandru Athanasiu, Claudia Ana Moarcaș. Dreptul muncii. Relații individuale de muncă, vol. I, București, Oscar Print, 1999, p. 35.
2. Eduard Boișteanu, Nicolae Romandaș. Dreptul muncii. Manual, Chișinău, 2015, 332 p.
3. Codul Muncii al Republicii Moldova. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162 din 29.07.2003.
4. Speța Scorobogatov Vladimir vs SRL Gvard Grup , nr. dosar 2 ra-1927/16, din http://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=30554.
5. Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrității instituționale. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 35-41 din 14.02.2014.
6. Convenția colectivă (nivel național) nr. 4 din 25.07.2005 cu privire la modelul contractului individual de muncă. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 101-103 din 29.07.2005.
7. Hotărârea nr. 01 din 10.01.1997 a Departamentului de Statistică al Republicii Moldova.
8. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1449 din 24.12.2007 privind carnetul de muncă. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 149-154 din 20.07.2012.
9. Convenția colectivă nr. 12 din 09.07.2012 (nivel național) privind formularul statelor de personal și permisul nominal de acces la locul de muncă. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 149-154 din 20.07.2012.
10. Legea nr. 133 din 08.07.2011 privind protecția datelor personale. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 170-175 din 14.10.2011.
11. Codul Contravențional al Republicii Moldova. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 3-6 din 16.01.2009.
12. Legea salarizării nr. 847 din 14.02.2002. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 50-52 din 11.04.2002.
13. Constituția Republicii Moldova. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 1 din 12.08.1994.

Prezentat: 31 ianuarie 2017.

E-mail: romandas@mail.ru