

CZU: 349.22:331.106.47

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.6563862>

ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ ÎN LEGĂTURĂ CU ATINGEREA VÂRSTEI DE PENSIONARE

Tatiana MIHAILOV, Aliona CHISARI-RURAK

Universitatea de Stat din Moldova

Legislația muncii în vigoare conferă un rol determinant criteriului de vârstă și condiționează apariția sau încetarea raporturilor de muncă în dependență de acesta. Și dacă legalitatea instituirii unei vârste minime pentru obținerea capacității de muncă nu stârnește dubii, atunci stabilirea la nivel legislativ a unui plafon de vârstă care, odată atins, atrage încetarea raporturilor contractuale de muncă urmează a fi analizat prin prisma legalității și respectării principiului non-discriminării în cadrul raporturilor de muncă.

Cuvinte-cheie: *încetarea contractului, concediere, vârstă de pensionare, non-discriminare în raporturile de muncă.*

TERMINATION OF THE INDIVIDUAL EMPLOYMENT AGREEMENT DUE TO REACHING THE RETIREMENT AGE

The current labor legislation gives a decisive role to the age criterion and conditions the appearance or termination of an employment relationship based on it. And if, in this particular case, the legality of establishing a minimum age for obtaining labour capacity is not in doubt, then establishing at the legislative level an age limit which, once reached, entails to the termination of contractual employment relationship, is to be analyzed in terms of legality and compliance with the non-discrimination principle within the employment relationships.

Keywords: *contractual termination, dismissal, retirement age, non-discrimination within the employment relationships.*

Legislația muncii în vigoare acordă o importanță deosebită criteriului de vârstă, legând nemijlocit de acesta apariția sau încetarea raporturilor contractuale de muncă.

În conformitate cu art.46 alin.(2) din Codul muncii al Republicii Moldova [1], capacitatea de muncă a persoanei fizice în calitate de salariat apare, de regulă, odată cu împlinirea de către aceasta a vârstei de 16 ani. Ca excepție, capacitatea de muncă a salariatului poate apărea și la vârsta de 15 ani, doar cu condiția că munca care va fi prestată nu va influența sănătatea, dezvoltarea, instruirea și pregătirea profesională și în cazul în care există un acord scris al părinților sau al reprezentanților legali în acest sens. De asemenea, este stabilită la nivel legislativ și interdicția de a încheia contracte individuale de muncă cu persoanele care nu au atins vârsta de 15 ani.

Capacitatea de muncă a unei persoane fizice se deosebește substanțial de capacitatea civilă, în primul rând prin caracterul unitar al acesteia. Așadar, dacă în cadrul capacității civile distingem două elemente distincte, și anume – capacitatea de folosință și capacitatea de exercițiu, atunci în cadrul capacității de muncă aceste elemente lipsesc cu desăvârșire.

Totodată, există cazuri când legiuitorul condiționează apariția capacității de muncă de existența capacității depline de exercițiu. Aceste cazuri intervin în calitate de excepții de la regula stabilită de Codul muncii și urmează a fi reglementate expres în actele normative în vigoare.

În conformitate cu art.27 alin.(1) lit.c) din Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public [2], la o funcție publică poate candida doar persoana care are capacitate deplină de exercițiu. Totodată, este stabilită și limita maximă a vârstei până la care o persoană fizică poate candida la o funcție publică, aceasta fiind, conform prevederilor legale, de 63 de ani. Împlinirea de către funcționarul public a vârstei de 63 de ani, de regulă, atrage încetarea raportului de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților. Ca excepție, la împlinirea vârstei de 63 de ani funcționarul public poate fi numit, la decizia persoanei/organului care are competență legală de numire în funcție, pe perioade determinate, dar care cumulativ nu vor depăși 5 ani, în aceeași funcție publică, în funcție echivalentă sau în funcție de nivel inferior, primind pensia și salariul conform legislației. Numirea în funcție se face doar cu acordul funcționarului public.

Uneori, există cazuri când legiuitorul stabilește un plafon de vârstă majorat pentru accederea într-o anumită funcție. Cu titlu de exemplu menționăm prevederile inserate în art.7 alin.(1) lit a) al Legii privind statutul

ofițerului de informații și securitate [3], care prevede că în funcția de ofițer de informații poate fi angajată persoana care a atins vârsta de 21 de ani și are capacitate deplină de exercițiu. De asemenea, este stabilită și o limită de vârstă pentru încadrare, astfel încât persoanele cu o vârstă de peste 40 de ani nu pot fi încadrate în această funcție. În ceea ce privește vârsta limită de aflare în serviciu în funcția de ofițer de informații, legea stabilește în mod expres că pentru efectivul de subofițeri, corpul de ofițeri cu grade speciale inferioare și superioare aceasta este de 50 de ani, iar pentru corpul de ofițeri cu grade speciale supreme este de 55 sau de 60 de ani, în dependență de grad.

Potrivit prevederilor art.46 alin.(7) din Codul muncii, angajatorul persoană fizică poate încheia contracte individuale de muncă din momentul dobândirii capacității depline de exercițiu. În conformitate cu art.26 din Codul civil [4], capacitatea deplină de exercițiu se obține odată cu împlinirea vârstei de 18 ani, iar ca excepție ea poate fi dobândită până la atingerea vârstei de 18 ani în cazul încheierii de către minor a căsătoriei sau în caz de emancipare. În acest caz atribuirea capacității depline de exercițiu unui minor se efectuează prin hotărârea autorității tutelare, în cazul existenței acordului ambilor părinți sau al reprezentantului legal, iar în cazul în care părinții sau reprezentatul legal nu consimt acest lucru, atunci atribuirea capacității depline de exercițiu se face printr-o hotărâre a instanței de judecată.

Criteriul de vârstă are o importanță majoră și la încetarea raporturilor contractuale de muncă. Așadar, atât în Codul muncii, cât și în actele normative analizate anterior, sunt prevăzute expres cazurile când atingerea unui plafon de vârstă are drept consecință încetarea raportului de muncă.

Codul muncii stabilește în art.82 lit.i) că contractul individual de muncă încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de atingere a vârstei de 65 de ani de către conducătorul unității de stat, inclusiv municipale, sau al unității cu capital majoritar de stat.

În aceeași ordine de idei, un temei expres de concediere, prevăzut de art.86 alin.(1) lit. y¹ din Codul muncii, este posibilitatea concedierii salariatului în legătură cu deținerea de către acesta a statutului de pensionar pentru limita de vârstă. În acest caz, angajatorul este obligat să preavizeze salariatul prin ordin, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării ordinului de fiecare salariat vizat, despre intenția sa de a desface contractul individual de muncă încheiat cu 14 zile calendaristice înainte.

Legea privind sistemul public de pensii [5] stabilește că dreptul la pensie pentru limită de vârstă se acordă dacă sunt îndeplinite cumulativ condițiile privind vârstele de pensionare și stagiile de cotizare (art.14). Pensia pentru limită de vârstă poate fi stabilită la împlinirea vârstelor standard de pensionare, care la momentul actual sunt 60 de ani pentru femei și 63 de ani pentru bărbați, cu condiția realizării stagiului minim de cotizare de 15 ani. În cazul în care, la împlinirea vârstei standard de pensionare, asiguratul nu își exercită dreptul la pensie, la stabilirea pensiei se va lua în considerare stagiul de cotizare realizat la data solicitării.

Potrivit prevederilor art.301 alin.(1) lit.c) din Codul muncii, stabilirea pensiei pentru limita de vârstă constituie un temei suplimentar de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu cadrele didactice.

Articolul 301 alin.(1) lit.c) din Codul muncii a fost supus controlului constituționalității și recunoscut ca fiind unul constituțional, Curtea invocând că „stabilirea unor criterii pentru exercitarea anumitor activități nu poate fi privită *a priori* ca o încălcare a dreptului constituțional la muncă sau ca o discriminare în raport cu exercitarea altor activități. Asemenea limitare poate avea un caracter necesar atunci când este determinată de specificul unei profesii, care, datorită exigențelor sporite față de calitățile fizice și psihice ale persoanei, nu pot fi exercitate de persoane în etate, sau atunci când servesc ca măsură de optimizare a utilizării forței de muncă în anumite sectoare de activitate” [6]. Curtea Constituțională de asemenea a statuat că raporturile de muncă ale cadrelor didactice încetează în momentul în care persoana și-a realizat efectiv dreptul la pensie pentru limită de vârstă, iar unul dintre criteriile ce determină realizarea acestui drept îl constituie atingerea vârstei stabilite de lege (pentru femei – 60 de ani, pentru bărbați – 63 de ani). Cadrele didactice care dispun de o calificare și capacitate de muncă corespunzătoare și au atins vârsta de pensionare, dar nu și-au realizat dreptul la pensie, își pot continua activitatea didactică fără riscul încetării contractului individual de muncă.

Și dacă activitatea didactică este o activitate intelectuală complexă, deosebită prin particularitățile sale și pentru exercitarea acestei activități cadrele didactice trebuie să-și mențină în timp calitățile profesionale și personale, să corespundă exigențelor sporite determinate de schimbările care se produc în sistemul educațional, atunci apare întrebarea dacă în cazul celorlalți salariați este sau nu discriminatoriu acest criteriu de încetare a raporturilor de muncă.

În conformitate cu prevederile art 8 alin.(1) din Codul muncii, „în cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă”.

Totodată, chiar dacă legislația în vigoare prevede interdicția expresă de discriminare directă sau indirectă în baza criteriului de vârstă, pentru analiza obiectivă și multilaterală a situației create este absolut necesar să se facă distincție între diferențele de tratament care sunt justificate prin obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă și discriminările propriu-zise care trebuie să fie interzise.

Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă stabilește în art.6 alin.(1) că „un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare” [7].

Tratamentul diferențiat, potrivit Directivei 2000/78/CE, se referă în special la:

- a) aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția;
- b) stabilirea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la încadrare în muncă sau pentru anumite avantaje legate de încadrarea în muncă;
- c) stabilirea unei vârste maxime pentru încadrare, bazată pe formarea necesară pentru postul respectiv sau pe necesitatea unei perioade de încadrare rezonabile înaintea pensionării.

Convenția OIM nr.111/1958 privind discriminarea în domeniul ocupării și exercitării forței de muncă [8], chiar dacă nu prevede expres criteriul vârstei ca un temei de discriminare, incluzându-l în categoria „orice altă diferențiere”, stabilește totuși în art.1 alin.(2) că „diferențierile, excluderile sau preferințele întemeiate pe calificările cerute pentru o anumită ocupație nu sunt considerate discriminări”.

Recomandarea OIM nr.162 privind lucrătorii în vârstă [9] stipulează în pct.22 că prevederile dispozițiilor legislative și de altă natură care stabilesc o vârstă obligatorie pentru încetarea raporturilor de muncă ar trebui luate în considerare doar în cazul în care acestea asigură că lucrătorii în vârstă nu sunt discriminați la angajare.

Luând în considerare cele menționate, conchidem că încetarea contractului individual de muncă în legătură cu atingerea vârstei de pensionare nu are ca efect automat retragerea definitivă a acestor salariați de pe piața forței de muncă. Astfel, în cazul în care un lucrător dorește, din motive financiare sau de orice altă natură, să-și continue activitatea profesională după împlinirea vârstei de pensionare, este în drept să o facă.

În acest sens, legislația muncii a Republicii Moldova stabilește în mod expres, în art.55 alin.(1) lit.f) din Codul muncii, posibilitatea încheierii unui contract individual de muncă pe durată determinată 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, cu o durată de până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți.

Așadar, chiar dacă libertatea muncii este garantată prin Constituția Republicii Moldova, aceasta nu este una absolută și nelimitată. Oricum s-ar exercita dreptul la muncă, exigențele și condițiile legale ce conferă titularului dreptul la muncă nu pot fi ignorate. Aceste condiții, de regulă, direcționează capacitatea persoanei de a deveni salariat într-un anumit domeniu și/sau pe o anumită durată. Prin urmare, dreptul la muncă trebuie exercitat în condițiile legii. Nerespectarea prevederilor legale are drept consecință imposibilitatea desfășurării unui gen de activitate sau a ocupării unei anumite funcții.

Concluzii

Legitimitatea clauzelor de încetare a contractelor de muncă în legătură cu atingerea unui plafon de vârstă sau în legătură cu atingerea vârstei de pensionare de către salariat reprezintă un consens politic și social, care poate fi regăsit și în legislațiile altor state. Încetarea contractelor individuale de muncă ale respectivilor salariați intervine ca o modalitate de favorizare a tinerilor lucrători, în vederea asigurării integrării acestora pe piața forței de muncă, atât de necesară în condițiile în care rată de șomaj în rândul tinerilor este în creștere.

Referințe:

1. Codul Muncii al Republicii Moldova, nr.154 din 28.03.2003. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2003, nr.159-162.
2. Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, nr.158 din 04.07.2008. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2008, nr.230-232.
3. Legea privind statutul ofițerului de informații și securitate, nr.170 din 19.07.2007. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2007, nr.171-174.
4. Codul civil al Republicii Moldova, nr.1107 din 06.06.2002. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2019, nr.66-75.
5. Legea privind sistemul public de pensii, nr.156 din 14.10.1998. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 1998, nr.111-113.
6. Hotărârea Curții Constituționale a Republicii Moldova pentru controlul constituționalității articolului 301 alin.(1) lit.c) din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003, în redacția Legii nr.91 din 26 aprilie 2012 pentru modificarea și completarea unor acte legislative (Sesizarea nr.31a/2012), nr.5 din 23.04.2013. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2013, nr.110-113.
7. Directiva 2000/78/CE de creare a a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Disponibil: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>. [Accesat: 22.02.2022]
8. Convenția OIM nr.111/1958 privind discriminarea în domeniul ocupării și exercitării forței de muncă. Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111. [Accesat: 22.02.2022]
9. Recomandarea OIM nr.162 privind lucrătorii în vârstă. Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312500:NO. [Accesat 22.02.2022]

Date despre autori:

Tatiana MIHAILOV, doctor în drept, lector universitar, Facultatea de Drept, Universitatea de Stat din Moldova; avocat, Uniunea Avocaților din Republica Moldova.

E-mail: mihailov.tatiana@gmail.com

ORCID: 0000-0003-4527-3144

Aliona CHISARI-RURAK, doctor în drept, lector univerristar, Facultatea de Drept, Universitatea de Stat din Moldova.

E-mail: chisarialiona@yahoo.com

ORCID: 0000-0003-0764-6843

Prezentat la 14.03.2022